ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
YVES BOT
της 26ης Μαΐου 2016 [1]

Υπόθεση C-395/15

Mohamed Daouidi
κατά
Bootes Plus SL,
Fondo de Garantía Salarial,
Ministerio Fiscal
[αίτηση του Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (δικαστήριο εργατικών διαφορών αριθ. 33 της Βαρκελώνης, Ισπανία)

για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]

«Προδικαστική παραπομπή — Κοινωνική πολιτική — Οδηγία 2000/78/ΕΚ — Άρθρα 1 έως 3 — Ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία — Απόλυση εργαζομένου σε κατάσταση προσωρινής ανικανότητας προς εργασία — Διακρίσεις λόγω ειδικών αναγκών — Έννοια των "ειδικών αναγκών" — Μόνιμος χαρακτήρας της μειονεκτικότητας»

1. Η υπό κρίση αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία των άρθρων 3, 15, του άρθρου 21, παράγραφος 1, των άρθρων 30, 31, του άρθρου 34, παράγραφος 1, και του άρθρου 35, παράγραφος 1, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης [2], καθώς και των άρθρων 1 έως 3 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 [3].

2. Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ του M. Daouidi και της Bootes Plus SL, του Fondo de Garantía Salarial (Ταμείου εγγυήσεως των μισθών, Ισπανία) και του Ministerio Fiscal (εισαγγελίας, Ισπανία) σχετικά με την απόλυση του M. Daouidi κατά το χρονικό διάστημα που βρισκόταν σε κατάσταση ανικανότητας προς εργασία, οφειλόμενης σε ατύχημα που συνέβη στον τόπο παροχής της εργασίας του.

3. Οι παρούσες προτάσεις θα επικεντρωθούν στο πέμπτο ερώτημα που υπέβαλε το Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (δικαστήριο εργατικών διαφορών αριθ. 33 της Βαρκελώνης) και το οποίο αφορά την ερμηνεία του όρου «ειδικές ανάγκες» κατά την έννοια της οδηγίας 2000/78.

1 — Γλώσσα του πρωτοτύπου: η γαλλική.

2 — Στο εξής: Χάρτης.

3 — ΕΕ 2000, L 303, σ. 16.

I – **Το νομικό πλαίσιο**

A – *Το διεθνές δίκαιο*

4. Η Σύμβαση 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[4], εξαγγέλλει στο σημείο γ′ του προοιμίου της:

«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.»

5. Κατά το άρθρο 1 της Συμβάσεως του ΟΗΕ:

«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.»

B – *Το δίκαιο της Ένωσης*

6. Κατά την αιτιολογική σκέψη 16 της οδηγίας 2000/78:

«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».

7. Κατά το άρθρο 1 της ίδιας οδηγίας:

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

8. Το άρθρο 2, παράγραφοι 1 και 2, της εν λόγω οδηγίας 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,

4 — ΕΕ 2010, L 23, σ. 35 (στο εξής: Σύμβαση του ΟΗΕ).

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

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

ii) για τα πρόσωπα με κάποιο μειονέκτημα, ο εργοδότης ή κάθε πρόσωπο ή οργανισμός έναντι του οποίου ισχύει η παρούσα οδηγία, υποχρεούται, δυνάμει της εθνικής νομοθεσίας, να λάβει κατάλληλα μέτρα, ανταποκρινόμενα στην αρχή που θέτει το άρθρο 5, με σκοπό την εξάλειψη των μειονεκτημάτων που συνεπάγεται η εν λόγω διάταξη, κριτήριο ή πρακτική.»

9. Το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ', της ίδιας οδηγίας ορίζει:

«1. Εντός των ορίων των εξουσιών που απονέμονται στην Κοινότητα, η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων φορέων, όσον αφορά:

[…]

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

Γ – *Το ισπανικό δίκαιο*

10. Το άρθρο 55 του Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores[5], (βασιλικού νομοθετικού διατάγματος 1/1995 περί εγκρίσεως του κωδικοποιημένου κειμένου του Εργατικού Κώδικα), της 24ης Μαρτίου 1995, ως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της κύριας δίκης[6], το οποίο φέρει τον τίτλο «Τύπος και αποτελέσματα της απολύσεως λόγω υπαιτιότητας του εργαζομένου», προβλέπει, στις παραγράφους του 3 έως 6, τα εξής:

«3. Η απόλυση χαρακτηρίζεται ως δικαιολογημένη, αδικαιολόγητη ή άκυρη.

4. Η απόλυση κρίνεται δικαιολογημένη όταν αποδεικνύεται η προβαλλόμενη από τον εργοδότη στο έγγραφο της καταγγελίας υπαιτιότητα του εργαζομένου. Σε αντίθετη περίπτωση ή στην περίπτωση που δεν τηρήθηκαν οι κατά την παράγραφο 1 του παρόντος άρθρου απαιτήσεις σχετικά με τον τύπο κρίνεται αδικαιολόγητη.

5. Είναι άκυρη οποιαδήποτε απόλυση που γίνεται για λόγους δυσμενούς διακρίσεως απαγορευομένους από το Σύνταγμα ή τον νόμο ή που συνιστά προσβολή των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών που αναγνωρίζονται στους εργαζομένους.

[…]

6. Η ακυρότητα της απολύσεως έχει ως αποτέλεσμα την άμεση επαναπρόσληψη του εργαζομένου, με καταβολή των μισθών υπερημερίας.»

5 — BOE αριθ. 75, της 29ης Μαρτίου 1995, σ. 9654.

6 — Στο εξής: Εργατικός Κώδικας.

11. Το άρθρο 56, παράγραφος 1, του Εργατικού Κώδικα, το οποίο φέρει τον τίτλο «Αδικαιολόγητη απόλυση», ορίζει τα εξής:

«Όταν η απόλυση κριθεί αδικαιολόγητη, ο εργοδότης δύναται να επιλέξει, εντός πέντε ημερών από της επιδόσεως της δικαστικής αποφάσεως, να επαναπροσλάβει τον εργαζόμενο ή να του καταβάλει αποζημίωση ίση προς τριάντα τρία ημερομίσθια ανά έτος εργασίας, όπου τα μικρότερα του έτους χρονικά διαστήματα υπολογίζονται σε αναλογία με τους συμπληρωθέντες μήνες, με ανώτατο όριο είκοσι τέσσερις μηνιαίους μισθούς. Εφόσον επιλεγεί η καταβολή αποζημιώσεως, λύεται η σύμβαση εργασίας, η οποία λογίζεται ότι λύθηκε την ημερομηνία της πραγματικής παύσεως της εργασίας.»

12. Το άρθρο 96, παράγραφος 1, του Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (νόμου 36/2011 περί δικαστηρίων εργατικών διαφορών), της 10ης Οκτωβρίου 2011[7], ορίζει τα ακόλουθα:

«Στις υποθέσεις στις οποίες από τους ισχυρισμούς του ενάγοντος προκύπτουν βάσιμες ενδείξεις δυσμενούς διακρίσεως λόγω φύλου, γενετήσιου προσανατολισμού ή ταυτότητας, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας, παρενοχλήσεως καθώς και σε οποιαδήποτε άλλη περίπτωση προσβολής θεμελιώδους δικαιώματος ή ελευθερίας, εναπόκειται στον εναγόμενο να αιτιολογήσει κατά τρόπο αντικειμενικό και εύλογο, με επίκληση επαρκών αποδεικτικών στοιχείων, τα θεσπισθέντα μέτρα και την αναλογικότητά τους.»

13. Το άρθρο 108, παράγραφοι 1 και 2, του νόμου 36/2011 ορίζει τα εξής:

«1. Στο διατακτικό της αποφάσεως, η απόλυση χαρακτηρίζεται ως δικαιολογημένη, αδικαιολόγητη ή άκυρη.

Χαρακτηρίζεται ως δικαιολογημένη όταν αποδεικνύεται η προβαλλόμενη από τον εργοδότη στο έγγραφο της καταγγελίας υπαιτιότητα του εργαζομένου. Σε αντίθετη περίπτωση ή στην περίπτωση που δεν τηρήθηκαν οι κατά το άρθρο 55, παράγραφος 1 [του Εργατικού Κώδικα] απαιτήσεις σχετικά με τον τύπο, χαρακτηρίζεται ως αδικαιολόγητη.

[…]

2. Είναι άκυρη οποιαδήποτε απόλυση που γίνεται για λόγους δυσμενούς διακρίσεως απαγορευομένους από το Σύνταγμα ή τον νόμο, ή που συνιστά προσβολή των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών που αναγνωρίζονται στους εργαζομένους.

[…]»

14. Το άρθρο 110, παράγραφος 1, του ιδίου νόμου ορίζει τα εξής:

«Εάν η απόλυση κριθεί αδικαιολόγητη, ο εργοδότης υποχρεούται να επαναπροσλάβει τον εργαζόμενο υπό τους όρους που ίσχυαν πριν την απόλυση, καθώς και να του καταβάλει τους μισθούς υπερημερίας στους οποίους αναφέρεται το άρθρο 56, παράγραφος 2, του [Εργατικού Κώδικα] ή, κατ' επιλογή του εργαζομένου, να του καταβάλει αποζημίωση, το ποσό της οποίας καθορίζεται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 56, παράγραφος 1, του [ανωτέρω νόμου] […].

[…]»

7 — BOE αριθ. 245, της 11ης Οκτωβρίου 2011, σ. 106584 (στο εξής: νόμος 36/2011).

15. Το άρθρο 113 του εν λόγω νόμου ορίζει ότι:

«Εάν η απόλυση κηρυχθεί άκυρη, ο εργοδότης υποχρεούται να επαναπροσλάβει άμεσα τον εργαζόμενο και να του καταβάλει τους μισθούς υπερημερίας. […]»

16. Το άρθρο 181, παράγραφος 2, του νόμου 36/2011 έχει ως εξής:

«Εφόσον αποδειχθεί η ύπαρξη ενδείξεων περί του ότι συντελέστηκε προσβολή θεμελιώδους δικαιώματος ή ελευθερίας, εναπόκειται στον εναγόμενο να αιτιολογήσει, κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, κατά τρόπο αντικειμενικό και εύλογο, με επίκληση επαρκών αποδεικτικών στοιχείων, τα θεσπισθέντα μέτρα και την αναλογικότητά τους.»

II – **Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα**

17. Στις 17 Απριλίου 2014, ο M. Daouidi προσελήφθη ως βοηθός κουζίνας, απασχολούμενος 20 ώρες ανά εβδομάδα, από την εταιρία Bootes Plus, η οποία λειτουργεί εστιατόριο που στεγάζεται στο ξενοδοχείο Vela de Barcelone (Ισπανία).

18. Καταρχάς, ο M. Daouidi προσελήφθη για περίοδο τριών μηνών, βάσει συμβάσεως περιστασιακής απασχολήσεως, λόγω αυξήσεως του όγκου εργασίας. Η εν λόγω σύμβαση προέβλεπε δοκιμαστική περίοδο 30 ημερών.

19. Την 1η Ιουλίου 2014, ο M. Daouidi και η Bootes Plus συμφώνησαν τη μετατροπή της συμβάσεως σε πλήρους απασχολήσεως με χρόνο εργασίας 40 ώρες ανά εβδομάδα.

20. Στη συνέχεια, η σύμβαση του M. Daouidi παρατάθηκε για άλλους 9 μήνες, με ημερομηνία λήξεως τη 16η Απριλίου 2015. Η παράταση αυτή έτυχε της σύμφωνης γνώμης του αρχιμάγειρα, ο οποίος είχε επίσης συμφωνήσει με τη μετατροπή της συμβάσεως μερικής απασχολήσεως σε σύμβαση πλήρους απασχολήσεως.

21. Στις 3 Οκτωβρίου 2014, ο M. Daouidi υπέστη εργατικό ατύχημα, καθώς, μετά από ολίσθηση στην κουζίνα, εξαρθρώθηκε ο αριστερός αγκώνας του. Την ίδια ημέρα έλαβε αναρρωτική άδεια λόγω προσωρινής ανικανότητας προς εργασία. Ο αγκώνας του τοποθετήθηκε σε γύψο, κατάσταση στην οποία εξακολουθούσε να βρίσκεται κατά την έναρξη της δίκης ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, έξι μήνες αργότερα.

22. Δύο εβδομάδες μετά το ως άνω εργατικό ατύχημα, ο αρχιμάγειρας επικοινώνησε τηλεφωνικώς με τον M. Daouidi προκειμένου να ενημερωθεί σχετικά με την κατάσταση της υγείας του και να εκφράσει την ανησυχία του όσον αφορά τη διάρκεια της αναρρωτικής άδειας. Ο M. Daouidi του δήλωσε ότι η επιστροφή του δεν θα μπορούσε να είναι άμεση. Σε μεταγενέστερη ημερομηνία, ο αρχιμάγειρας απευθύνθηκε στη διεύθυνση της εταιρίας, σε σχέση με τον M. Daouidi, αναφέροντας «ότι υπήρχαν διάφορα προβλήματα» και ότι «η απόδοσή του δεν ήταν επαρκής».

23. Στις 26 Νοεμβρίου 2014, ενώ εξακολουθούσε να τελεί σε κατάσταση προσωρινής ανικανότητας προς εργασία, ο M. Daouidi έλαβε την ακόλουθη έγγραφη κοινοποίηση περί απολύσεώς του για σπουδαίο λόγο:

«Μετά λύπης σας ενημερώνουμε ότι λάβαμε την απόφαση να λύσουμε τη σχέση εργασίας που σας συνδέει με την επιχείρησή μας και να προβούμε στην απόλυσή σας με άμεση ισχύ από σήμερα. Η απόφασή μας αυτή οφείλεται στο γεγονός ότι δεν ανταποκρίνεστε στις προσδοκίες της επιχειρήσεως, καθώς η απόδοσή σας δεν ήταν η αρμόζουσα στη φύση των καθηκόντων σας. Τα παρατιθέμενα περιστατικά επιτρέπουν την απόλυση σύμφωνα με [τον Εργατικό Κώδικα]».

24. Στις 23 Δεκεμβρίου 2014, ο M. Daouidi άσκησε αγωγή ενώπιον του Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (δικαστηρίου εργατικών διαφορών αριθ. 33 της Βαρκελώνης) με αίτημα να κηρύξει άκυρη την απόλυσή του. Υποστηρίζει, αφενός, ότι η απόλυση αυτή θίγει το θεμελιώδες δικαίωμά του στη σωματική ακεραιότητα που κατοχυρώνεται από το ισπανικό δίκαιο. Αφετέρου, ότι η απόλυση έπρεπε να κριθεί ως ενέχουσα διάκριση, ιδίως κατά την έννοια της οδηγίας 2000/78 και της αποφάσεως του Δικαστηρίου της 11ης Απριλίου 2013, HK Danmark (C-335/11 και C-337/11, EU:C:2013:222).

25. Επικουρικώς, ο M. Daouidi ζήτησε από το δικαστήριο να κηρύξει την απόλυσή του αδικαιολόγητη.

26. Ζήτησε επίσης να καταδικαστεί η Bootes Plus να του καταβάλει ποσό ύψους 6 251 ευρώ ως χρηματική ικανοποίηση για την ηθική βλάβη και ποσό ύψους 2 841,56 ευρώ ως αποζημίωση για την υλική ζημία.

27. Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι, κατά τη νομολογία του Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Ανώτερου Δικαστηρίου της Καταλονίας, Ισπανία), του Tribunal Supremo (Ανώτατου Δικαστηρίου, Ισπανία) και του Tribunal Constitucional (Συνταγματικού Δικαστηρίου, Ισπανία), η ασθένεια και η προσωρινή ανικανότητα προς εργασία λόγω εργατικών ατυχημάτων δεν αποτελούν παράγοντα εισάγοντα διακρίσεις, με αποτέλεσμα ότι απόλυση υπό τις συνθήκες αυτές δεν μπορεί να θεωρηθεί άκυρη κατά την έννοια του άρθρου 55, παράγραφος 5, του Εργατικού Κώδικα.

28. Εντούτοις, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται εάν το δίκαιο της Ένωσης θα μπορούσε να ερμηνευτεί υπό την έννοια ότι οι απολύσεις λόγω εργατικού ατυχήματος παραβιάζουν την αρχή της ισότητας, και την απαγόρευση των διακρίσεων και προσβάλλουν το δικαίωμα στη σωματική ακεραιότητα και την υγεία, το δικαίωμα προσβάσεως στις παροχές κοινωνικής ασφαλίσεως καθώς και το δικαίωμα στην εργασία αυτό καθεαυτό (που συμπεριλαμβάνει το δικαίωμα του εργαζομένου να μην απολύεται χωρίς «νόμιμη» αιτία), αρχές και δικαιώματα που περιλαμβάνονται στον Χάρτη.

29. Εάν αυτό ίσχυε, οι εν λόγω απολύσεις θα έπρεπε να χαρακτηρίζονται «άκυρες» και όχι απλώς «αδικαιολόγητες» κατά την έννοια του άρθρου 55, παράγραφος 4, του Εργατικού Κώδικα.

30. Υπό τις συνθήκες αυτές, το Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (δικαστήριο εργατικών διαφορών αριθ. 33 της Βαρκελώνης) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Πρέπει η κατοχυρούμενη από το άρθρο 21, παράγραφος 1, του Χάρτη απαγόρευση των διακρίσεων να ερμηνευτεί υπό την έννοια ότι καταλαμβάνει, στο πεδίο εφαρμογής και προστασίας της, την απόφαση εργοδότη για απόλυση εργαζομένου, ο οποίος έως τότε θεωρούνταν καλός επαγγελματίας, για τον λόγο και μόνον ότι τελεί σε κατάσταση προσωρινής ανικανότητας προς εργασία –άγνωστης διάρκειας– οφειλόμενης σε εργατικό ατύχημα, ενόσω αυτός υποβάλλεται σε ιατρική θεραπεία και λαμβάνει παροχές κοινωνικής ασφαλίσεως;

2) Έχει το άρθρο 30 του Χάρτη την έννοια ότι ο εργαζόμενος ο οποίος απολύεται κατά τρόπο προδήλως αυθαίρετο και αδικαιολόγητο πρέπει να τύχει της προστασίας που προβλέπει η εθνική νομοθεσία για κάθε είδους απόλυση η οποία προσβάλλει ορισμένο θεμελιώδες δικαίωμα;

3) Εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής των άρθρων 3, 15, 31, του άρθρου 34, παράγραφος 1 και του άρθρου 35, παράγραφος 1, του Χάρτη (ή στο πεδίο εφαρμογής ενός ή ορισμένων εξ αυτών απλώς) η απόφαση εργοδότη για απόλυση εργαζομένου, ο οποίος έως τότε θεωρούνταν καλός επαγγελματίας, για τον λόγο και μόνον ότι τελεί σε κατάσταση προσωρινής ανικανότητας προς εργασία –άγνωστης διάρκειας– οφειλόμενης σε εργατικό ατύχημα, ενόσω αυτός υποβάλλεται σε ιατρική θεραπεία και λαμβάνει παροχές κοινωνικής ασφαλίσεως;

4) Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στα ανωτέρω τρία ερωτήματα (ή σε κάποιο εξ αυτών) και εφόσον το Δικαστήριο κρίνει ότι η απόφαση για απόλυση εργαζομένου, ο οποίος έως τότε θεωρούνταν καλός επαγγελματίας, για τον λόγο και μόνον ότι τελεί σε κατάσταση προσωρινής ανικανότητας προς εργασία –άγνωστης διάρκειας– οφειλόμενης σε εργατικό ατύχημα, ενόσω αυτός υποβάλλεται σε ιατρική θεραπεία και λαμβάνει παροχές κοινωνικής ασφαλίσεως, εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής ορισμένου ή ορισμένων άρθρων του Χάρτη, μπορεί το εθνικό δικαστήριο να εφαρμόσει τα άρθρα αυτά για την επίλυση διαφοράς μεταξύ ιδιωτών, είτε επειδή, αναλόγως του εάν πρόκειται για "δικαίωμα" ή "αρχή", πρέπει να θεωρηθεί ότι έχουν οριζόντιο αποτέλεσμα είτε κατ' εφαρμογήν της "αρχής της σύμφωνης ερμηνείας";

5) Σε περίπτωση αρνητικής απαντήσεως στα ανωτέρω τέσσερα ερωτήματα, εμπίπτει στην έννοια "άμεση διάκριση λόγω ειδικής ανάγκης", ως λόγου διακρίσεως προβλεπόμενου στα άρθρα 1 έως 3 της οδηγίας 2000/78, η απόφαση εργοδότη για απόλυση εργαζομένου, ο οποίος έως τότε θεωρούνταν καλός επαγγελματίας, για τον λόγο και μόνον ότι τελεί σε κατάσταση προσωρινής ανικανότητας προς εργασία –άγνωστης διάρκειας– οφειλόμενης σε εργατικό ατύχημα;»

III – **Ανάλυση**

31. Από τη δικογραφία προκύπτει ότι ο M. Daouidi ζητεί, κυρίως, στο αιτούν δικαστήριο να κηρύξει άκυρη την απόλυσή του και, κατά συνέπεια, να καταδικάσει την εναγόμενη της κύριας δίκης επιχείρηση να τον επαναπροσλάβει και να του καταβάλει τους μισθούς υπερημερίας, καθώς και να αποκαταστήσει την ηθική βλάβη και την υλική ζημία που υπέστη [8]. Ωστόσο, ο νόμος 36/2011 προβλέπει ότι η απόλυση είναι άκυρη μόνον όταν γίνεται «για λόγους δυσμενούς διακρίσεως απαγορευομένους από το Σύνταγμα ή τον νόμο, ή που συνιστούν προσβολή των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών των εργαζομένων». Για τον λόγο αυτό, το αίτημα το οποίο διατύπωσε ο M. Daouidi περί κηρύξεως της απολύσεώς του ως άκυρης στηρίζεται, αφενός, στην αιτίαση ότι η απόλυση αυτή ενέχει διάκριση, δεδομένου ότι ο πραγματικός λόγος αυτής είναι η αορίστου χρόνου ανικανότητά του προς εργασία λόγω εργατικού ατυχήματος, και, αφετέρου, στην αιτίαση η οποία αντλείται από την προσβολή του θεμελιώδους δικαιώματος στη σωματική ακεραιότητα που κατοχυρώνεται από το άρθρο 15 του ισπανικού Συντάγματος.

32. Το αιτούν δικαστήριο αναφέρει ότι, στο παρόν στάδιο εξελίξεως της νομολογίας του Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Ανώτερου Δικαστηρίου της Καταλονίας), του Tribunal Supremo (Ανώτατου Δικαστηρίου) και του Tribunal Constitucional (Συνταγματικού Δικαστηρίου), είναι αμφίβολο αν η απόλυση του M. Daouidi μπορεί να κηρυχθεί άκυρη μόνο βάσει του εθνικού δικαίου. Για τον λόγο αυτό, το αιτούν δικαστήριο ζητεί από το Δικαστήριο να προβεί στην ερμηνεία ορισμένων άρθρων του Χάρτη, καθώς και της οδηγίας 2000/78.

33. Όσον αφορά τον Χάρτη, το άρθρο του 51, παράγραφος 1, προβλέπει ότι οι διατάξεις του απευθύνονται «στα κράτη μέλη μόνο όταν τα κράτη αυτά εφαρμόζουν το δίκαιο της Ένωσης». Το άρθρο 6, παράγραφος 1, ΣΕΕ, το οποίο αναγνωρίζει τη δεσμευτική ισχύ του Χάρτη, καθώς και το άρθρο 51, παράγραφος 2, του εν λόγω Χάρτη διευκρινίζουν ότι οι διατάξεις του Χάρτη δεν συνεπάγονται καμία επέκταση των αρμοδιοτήτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως αυτές ορίζονται στις Συνθήκες [9].

8 — Αντίθετα, όπως επισημαίνει το αιτούν δικαστήριο, αν η απόλυση του M. Daouidi χαρακτηριζόταν ως «αδικαιολόγητη», ο χαρακτηρισμός αυτός θα είχε ως συνέπεια ο εν λόγω εργαζόμενος να έχει δικαίωμα μόνο στην ελάχιστη αποζημίωση, η οποία θα αντιστοιχούσε, το πολύ, σε μισθούς μόλις 22 ημερών.

9 — Βλ., μεταξύ άλλων, διάταξη της 23ης Φεβρουαρίου 2016, Garzón Ramos και Ramos Martín (C-380/15, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2016:112, σκέψη 24 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

34. Όταν έννομη κατάσταση δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης, το Δικαστήριο δεν έχει αρμοδιότητα να αποφανθεί επ' αυτής και οι διατάξεις του Χάρτη των οποίων ενδεχομένως γίνεται επίκληση δεν μπορούν, να θεμελιώσουν, αφ' εαυτών, την αρμοδιότητα αυτή [10].

35. Υπό τις συνθήκες αυτές πρέπει να εξεταστεί εάν το αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης αφορά την ερμηνεία ή την εφαρμογή κανόνα δικαίου της Ένωσης, πέραν των κανόνων που περιλαμβάνονται στον Χάρτη.

36. Για τον λόγο αυτό, όπως προτείνουν η Ισπανική και η Γαλλική Κυβέρνηση, καθώς και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, πρέπει να εξεταστεί πρώτο το πέμπτο ερώτημα που αφορά την ερμηνεία της οδηγίας 2000/78.

37. Συναφώς, επισημαίνεται ότι, όπως προκύπτει από το άρθρο της 1, σκοπός της οδηγίας 2000/78 είναι η θέσπιση γενικού πλαισίου για την καταπολέμηση, σε ό,τι αφορά την απασχόληση και την εργασία, των διακρίσεων που βασίζονται σε έναν από τους λόγους που προβλέπονται στο ως άνω άρθρο, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνεται και οι ειδικές ανάγκες.

38. Κατά το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο α', της εν λόγω οδηγίας, συντρέχει άμεση διάκριση όταν ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο λόγω, μεταξύ άλλων, της υπάρξεως ειδικής ανάγκης.

39. Δυνάμει του άρθρου της 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ', η οδηγία 2000/78 εφαρμόζεται, εντός των ορίων των εξουσιών που απονέμονται στην Ένωση, σε όλα τα πρόσωπα, στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων φορέων, όσον αφορά, μεταξύ άλλων, τις απολύσεις.

40. Κατόπιν της κυρώσεως, εκ μέρους της Ένωσης, της Συμβάσεως του ΟΗΕ, το Δικαστήριο έκρινε ότι η κατά την οδηγία 2000/78 έννοια της «αναπηρίας» πρέπει να νοείται ως αφορώσα μειονεκτικότητα, οφειλόμενη, ιδίως, σε μόνιμη σωματική, διανοητική ή ψυχική πάθηση, η οποία σε συνδυασμό με διάφορους περιορισμούς μπορεί να παρακωλύσει την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή του ενδιαφερόμενου στον επαγγελματικό βίο σε ισότιμη βάση με τους λοιπούς εργαζομένους [11]. Συνεπώς, το Δικαστήριο υιοθέτησε ένα δυναμικό και σχετικώς ευρύ ορισμό της έννοιας της αναπηρίας [12].

41. Η έννοια αυτή της «αναπηρίας» πρέπει να νοείται ως αναφερόμενη όχι μόνο σε αδυναμία ασκήσεως επαγγελματικής δραστηριότητας, αλλά και σε δυσχέρεια ασκήσεως τέτοιας δραστηριότητας. Τυχόν διαφορετική ερμηνεία δεν θα ήταν συμβατή προς τον σκοπό της προμνησθείσας οδηγίας, ο οποίος συνίσταται, μεταξύ άλλων, στην παροχή στα άτομα με αναπηρία δυνατότητας προσβάσεως σε απασχόληση ή ασκήσεως επαγγελματικής δραστηριότητας [13].

10 — Βλ., μεταξύ άλλων, διάταξη της 23ης Φεβρουαρίου 2016, Garzón Ramos και Ramos Martín (C-380/15, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2016:112, σκέψη 25 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

11 — Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 18ης Δεκεμβρίου 2014, FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463, σκέψη 53 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

12 — Βλ. Cavallini, J., «Maladie et discrimination indirecte fondée sur le handicap», *La semaine juridique – Édition sociale*, 2013, αριθ. 23, σ. 20. Ο εν λόγω συγγραφέας παρατηρεί ότι, «για να υπάρξει αναπηρία, αρκεί μια ασθένεια να έχει ως μόνιμη συνέπεια την παρακώλυση της δυνατότητας "ομαλής" ασκήσεως επαγγελματικής δραστηριότητας» (σ. 21). Βλ., επίσης, Boujeka, A., «La définition du handicap en droit international et en droit de l'Union européenne», *Recueil Dalloz*, 2013, αριθ. 20, σ. 1388. Ως προς την «νεώτερη» εκδοχή της έννοιας της αναπηρίας, η οποία απορρέει από τη Σύμβαση του ΟΗΕ, ο συγγραφέας αναφέρει ότι «βάσει της ανθρωπολογίας και της κοινωνιολογίας έχει αποδειχτεί ότι η αναπηρία δεν συνίσταται τόσο σε μειονεκτικότητα, όσο στην αλληλεπίδραση μεταξύ ενός λειτουργικού περιορισμού του ατόμου και των κοινωνικών ή σχετιζόμενων με το περιβάλλον του εμποδίων. Χωρίς να προτείνει αυστηρό διαχωρισμό μεταξύ ασθένειας και αναπηρίας, η νέα αυτή προσέγγιση ορίζει την ασθένεια ως μία, μεταξύ άλλων, από τις αιτίες της αναπηρίας» (σημείο 9).

13 — Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 18ης Δεκεμβρίου 2014, FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463, σκέψη 54 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

42. Επιπλέον, 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 [14]. Κατά το Δικαστήριο, δεν προκύπτει ότι η οδηγία 2000/78 αφορά μόνο την εκ γενετής ή εξαιτίας ατυχήματος αναπηρία αποκλείοντας την αναπηρία που οφείλεται σε ασθένεια [15].

43. Ως εκ τούτου, εφόσον ιάσιμη ή ανίατη 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 εργαζομένους και εφόσον αυτή η μειονεκτικότητα είναι μακροχρόνια, η ασθένεια αυτή ενδέχεται να συνιστά «ειδική ανάγκη» κατά την έννοια της οδηγίας 2000/78 [16]. Αντιθέτως, η ασθένεια που δεν έχει ως αποτέλεσμα τέτοια μειονεκτικότητα δεν αποτελεί «ειδική ανάγκη» κατά την έννοια της εν λόγω οδηγίας. Συγκεκριμένα, η ασθένεια, αυτή καθεαυτήν, δεν μπορεί να θεωρηθεί ως λόγος πρόσθετος εκείνων για τους οποίους η εν λόγω οδηγία απαγορεύει οποιαδήποτε δυσμενή διάκριση [17].

44. Λαμβανομένης υπόψη της λειτουργικής προσεγγίσεως της έννοιας «ειδική ανάγκη», την οποία υιοθέτησε το Δικαστήριο, η αιτία της «ειδικής ανάγκης» δεν έχει σημασία. Εξ αυτού συνάγεται ότι η ανικανότητα προς εργασία λόγω τραυματισμού ο οποίος προκλήθηκε από εργατικό ατύχημα είναι δυνατόν, εφόσον πληροί τις προϋποθέσεις που περιέχονται στον ορισμό τον οποίο υιοθέτησε το Δικαστήριο, να εμπίπτει στην κατά την οδηγία 2000/78 έννοια της «ειδικής ανάγκης».

45. Απόκειται στο αιτούν δικαστήριο να διακριβώσει αν στην περίπτωση του M. Daouidi πληρούνται οι προϋποθέσεις που αναφέρθηκαν ανωτέρω.

46. Συναφώς, ενώ φαίνεται να έχει αποδειχτεί ότι ο τραυματισμός του M. Daouidi στον αγκώνα συνιστά μειονεκτικότητα και ότι η μειονεκτικότητα αυτή σε συνδυασμό με άλλα εμπόδια παρακωλύει την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή του στον επαγγελματικό βίο σε ισότιμη βάση με τους υπόλοιπους εργαζομένους, πρέπει περαιτέρω να αποδειχτεί ο μόνιμος χαρακτήρας του περιορισμού αυτού [18].

47. Προκειμένου να διαπιστώσει κατά πόσον η προμνησθείσα μειονεκτικότητα έχει μόνιμο χαρακτήρα, το αιτούν δικαστήριο μπορεί να στηριχθεί σε όλα τα στοιχεία που προσκομίστηκαν ενώπιον του, ιδίως τα ιατρικά έγγραφα και πιστοποιητικά με τα οποία αξιολογείται η πιθανή διάρκεια της μειονεκτικότητας αυτής. Αν από τα στοιχεία αυτά προκύπτει ότι η μειονεκτικότητα του M. Daouidi έχει μόνιμο χαρακτήρα, δηλαδή, λόγω ενδεχόμενων σχετικών επιπλοκών είναι πιθανό να παραταθεί πέραν του χρόνου ο οποίος είναι συνήθως αναγκαίος για την ίαση τραύματος, όπως το τραύμα το οποίο υπέστη, και για μεγάλο διάστημα, η μειονεκτικότητα αυτή θα εμπίπτει στην κατά την οδηγία 2000/78 έννοια της «ειδικής ανάγκης».

48. Πάντως, εν αντιθέσει προς όσα εκθέτει το αιτούν δικαστήριο, η εκτίμηση του εργοδότη κατά την οποία η χρονική περίοδος απουσίας του M. Daouidi από την εργασία του διήρκεσε για αρκετά μεγάλο διάστημα, ώστε να κρίνει αναγκαίο να τον απολύσει, δεν είναι δυνατό να θεμελιώσει τον μόνιμο χαρακτήρα της μειονεκτικότητας. Συγκεκριμένα, η ειδική ανάγκη είναι αντικειμενική έννοια και, συνεπώς, είναι άνευ σημασίας η υποκειμενική εκτίμηση του εργοδότη όσον αφορά το ζήτημα κατά πόσον η ανικανότητα προς εργασία του ενάγοντος είχε διαρκέσει για αρκετά μεγάλο χρονικό διάστημα, ώστε να τον απολύσει.

14 — Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 18ης Δεκεμβρίου 2014, FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463, σκέψη 55 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

15 — Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 11ης Απριλίου 2013, HK Danmark (C-335/11 και C-337/11, EU:C:2013:222, σκέψη 40).

16 — Βλ. απόφαση της 11ης Απριλίου 2013, HK Danmark (C-335/11 και C-337/11, EU:C:2013:222, σκέψη 41).

17 — Βλ. απόφαση της 11ης Απριλίου 2013, HK Danmark (C-335/11 και C-337/11, EU:C:2013:222, σκέψη 42 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

18 — Βλ. μεταξύ άλλων, ως προς τη διατύπωση της προϋποθέσεως αυτής, απόφαση της 18ης Μαρτίου 2014, Z. (C-363/12, EU:C:2014:159, σκέψη 79).

49. Εξάλλου, όσον αφορά το ίδιο αυτό ζήτημα της αποδείξεως του μόνιμου ή μη χαρακτήρα της μειονεκτικότητας, η Γαλλική Κυβέρνηση παρατηρεί ότι το αιτούν δικαστήριο χαρακτηρίζει ρητώς ως «προσωρινή» την ανικανότητα προς εργασία του M. Daouidi, γεγονός που επιβεβαιώνει ότι, οσάκις το εν λόγω δικαστήριο εξετάζει την ανικανότητα προς εργασία αυτή καθεαυτήν, χωρίς να τη συνδέει με τους λόγους οι οποίοι στήριξαν την απόφαση του εργοδότη να τον απολύσει, το δικαστήριο αυτό εκτιμά ότι η ανικανότητα αυτή προς εργασία δεν έχει πραγματικά μόνιμο χαρακτήρα. Εντούτοις, κατά την άποψή μου, το γεγονός ότι η ανικανότητα προς εργασία του ενάγοντος της κύριας δίκης χαρακτηρίστηκε καταρχάς ως «προσωρινή», δεν εμποδίζει, σε ένα δεύτερο στάδιο, η ανικανότητα αυτή να χαρακτηριστεί ως μόνιμη. Επιπλέον, φρονώ ότι ο χαρακτηρισμός μιας καταστάσεως ως εμπίπτουσας στην κατά την οδηγία 2000/78 έννοια της «ειδικής ανάγκης», δεν πρέπει να εξαρτάται από τον χαρακτηρισμό της καταστάσεως αυτής ως «προσωρινής ανικανότητας προς εργασία» κατά την έννοια του εθνικού δικαίου ο οποίος εφαρμόστηκε στην περίπτωση του ενάγοντος της κύριας δίκης. Εξάλλου, επισημαίνω ότι από τη διατύπωση του πέμπτου ερωτήματος προκύπτει ότι ο M. Daouidi βρίσκεται σε κατάσταση προσωρινής ανικανότητας προς εργασία «άγνωστης διάρκειας».

50. Η Γαλλική Κυβέρνηση επισημαίνει επίσης ότι δεν αμφισβητείται ότι η απόλυση του ενάγοντος της κύριας δίκης επήλθε μόλις 53 ημέρες μετά από το εργατικό ατύχημα, γεγονός το οποίο, κατά την άποψή της, συνιστά πολύ σύντομο χρονικό διάστημα προκειμένου η ανικανότητα προς εργασία να χαρακτηριστεί ως «μόνιμη». Κατά την άποψή μου, εντούτοις, το χρονικό διάστημα μεταξύ της ημερομηνίας κατά την οποία συνέβη το εργατικό ατύχημα και της ημερομηνίας απολύσεως δεν συνιστά κριτήριο όσον αφορά τον μόνιμο ή μη μόνιμο χαρακτήρα της μειονεκτικότητας του εργαζομένου. Μια τέτοια μειονεκτικότητα μπορεί κάλλιστα να χαρακτηριστεί ως μόνιμη, ακόμη και αν ο εργαζόμενος απολυθεί αμέσως μετά το εργατικό ατύχημα. Η αποδοχή της αντίθετης απόψεως θα αντέβαινε προδήλως προς την προστασία των εργαζομένων με αναπηρία, δεδομένου ότι θα ενθάρρυνε τους εργοδότες να απολύουν το συντομότερο δυνατό τους ασθενείς εργαζομένους ή τους εργαζομένους οι οποίοι υπέστησαν εργατικό ατύχημα και των οποίων η ανικανότητα προς εργασία θα μπορούσε να καταστεί μόνιμη.

51. Βάσει ακριβώς των προεκτεθέντων, το αιτούν δικαστήριο θα πρέπει να διαμορφώσει γνώμη ως προς το ζήτημα κατά πόσον η κατάσταση του M. Daouidi εμπίπτει στον ορισμό της κατά την οδηγία 2000/78 έννοια της «ειδικής ανάγκης».

52. Δεδομένου ότι η εφαρμογή της οδηγίας 2000/78 συνδέεται με την εκτίμηση στην οποία θα προβεί το αιτούν δικαστήριο μετά την έκδοση της αποφάσεως του Δικαστηρίου στην υπό κρίση υπόθεση, δεν πρέπει να λαμβάνεται ως δεδομένο, ήδη στο παρόν στάδιο της διαδικασίας, ότι η επίμαχη κατάσταση στο πλαίσιο της κύριας δίκης εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης[19].

IV – **Πρόταση**

53. Λαμβανομένου υπόψη του συνόλου των προεκτεθέντων, προτείνω να δοθεί στα ερωτήματα που υπέβαλε το Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (δικαστήριο εργατικών διαφορών αριθ. 33 της Βαρκελώνης) η εξής απάντηση:

Η οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, έχει την έννοια ότι η κατάσταση στην οποία βρίσκεται ένας εργαζόμενος προσωρινά ανίκανος προς εργασία για απροσδιόριστο χρονικό διάστημα, λόγω εργατικού ατυχήματος, μπορεί να χαρακτηριστεί ως «ειδική ανάγκη» κατά την έννοια της εν λόγω οδηγίας, όταν συνεπάγεται μειονεκτικότητα οφειλόμενη, ιδίως, σε μόνιμη σωματική πάθηση η οποία, σε συνδυασμό με διάφορα εμπόδια, μπορεί να παρακωλύσει την πλήρη και

19 — Βλ., στο ίδιο πνεύμα, απόφαση της 27ης Μαρτίου 2014, Torralbo Marcos (C-265/13, EU:C:2014:187, σκέψη 40).

αποτελεσματική συμμετοχή του ενδιαφερομένου στον επαγγελματικό βίο σε ισότιμη βάση με τους λοιπούς εργαζομένους. Απόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει αν, στην υπόθεση της κύριας δίκης, πληρούνται οι ανωτέρω προϋποθέσεις.