Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA
YVESA BOTA,
predstavljeni 26. maja 2016[1]

Zadeva C-395/15

Mohamed Daouidi
proti
Bootes Plus SL,
Fondo de Garantía Salarial,
Ministerio Fiscal(Predlog za sprejetje predhodne odločbe,

ki ga je vložilo Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (delovno sodišče št. 33 v Barceloni, Španija))

„Predhodno odločanje — Socialna politika — Direktiva 2000/78/ES — Členi od 1 do 3 — Enako obravnavanje pri zaposlovanju in delu — Odpustitev delavca, začasno nezmožnega za delo — Diskriminacija na podlagi hendikepiranosti — Pojem „hendikepiranost“ — Dolgotrajnost omejitve“

1. Ta predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago členov 3, 15, 21(1), 30, 31, 34(1) in 35(1) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah[2] ter členov od 1 do 3 Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu.[3]

2. Predlog je bil vložen v okviru spora med Mohamedom Daouidijem na eni strani ter družbo Bootes Plus SL, Fondo De Garantía Salarial (plačni jamstveni sklad, Španija) in Ministerio Fiscal (državno tožilstvo, Španija) na drugi strani v zvezi z njegovo odpustitvijo v času nezmožnosti za delo zaradi nesreče na delovnem mestu.

3. Sklepni predlogi bodo osredotočeni na peto vprašanje Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (delovno sodišče št. 33 v Barceloni, Španija), ki se nanaša na razlago pojma „hendikepiranost“ v smislu Direktive 2000/78.

1 — Jezik izvirnika: francoščina.

2 — V nadaljevanju: Listina.

3 — UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 79.

I – Pravni okvir

A – *Mednarodno pravo*

4. V točki (e) preambule 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,[4] je navedeno:

„[O]b 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.“

5. Člen 1 Konvencije OZN 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.“

B – *Pravo Unije*

6. V uvodni izjavi 16 Direktive 2000/78 je navedeno:

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

7. Člen 1 te direktive določa:

„Namen te direktive je 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.“

8. Člen 2(1) in (2) navedene direktive 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

4 — UL L 23, str. 35, v nadaljevanju: Konvencija OZN.

(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.“

9. Člen 3(1)(c) te direktive določa:

„1. V mejah pristojnosti, ki so prenesene na Skupnost, se ta direktiva uporablja za vse osebe, bodisi v javnem bodisi v zasebnem sektorju, vključno z javnimi telesi, kar zadeva:

[…]

(c) zaposlitev in delovne pogoje, vključno z odpustitvijo in plačilom“.

C – *Špansko pravo*

10. Člen 55 Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kraljeva zakonska uredba 1/1995 o potrditvi prenovitve zakonika o delovnih razmerjih) z dne 24. marca 1995 [5] v različici, ki je veljala v času dejanskega stanja zadeve v glavni stvari [6], z naslovom „Oblika in učinki odpustitve iz disciplinskih razlogov“ v odstavkih od 3 do 6 določa:

„3. Odpustitev se šteje za zakonito, nezakonito ali nično.

4. Odpustitev se šteje za zakonito, če se dokaže neizpolnjevanje, ki ga delodajalec zatrjuje v pisnem obvestilu. V nasprotnem primeru ali kadar ne izpolnjuje zahtev obličnosti iz odstavka 1 tega člena, se šteje za nezakonito.

5. Nična je odpustitev, za katero je vzrok eden od razlogov za diskriminacijo, ki so prepovedani z ustavo ali zakonom, ali pa je storjena s kršitvijo temeljnih pravic in državljanskih svoboščin delavca.

[…]

6. Nična odpustitev ima za posledico takojšnjo vrnitev delavca na delo s plačilom neizplačanih plač.“

11. Člen 56(1) zakonika o delovnih razmerjih z naslovom „Nezakonita odpustitev“ določa:

„Če se ugotovi nezakonitost odpustitve, lahko delodajalec v petih dneh od vročitve sodbe odloči, da delavcu omogoči ponovno zaposlitev ali plača odpravnino, ki znaša triintrideset plačanih dni na leto zaposlitve in ki se za obdobja, krajša od enega leta, izračuna v sorazmerju s številom mesecev, omejena pa je na štiriindvajset mesecev. Če je izbrano izplačilo odpravnine, to pomeni prenehanje pogodbe o zaposlitvi, za katero se šteje, da je nastalo ob dejanskem prenehanju dela.“

5 — BOE št. 75 z dne 29. marca 1995, str. 9654, v nadaljevanju: zakonik o delovnih razmerjih.

6 — V nadaljevanju: zakonik o delovnih razmerjih.

12. Člen 96(1) Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (zakon 36/2011 o socialnih sodiščih) z dne 10. oktobra 2011[7] določa:

„V postopkih, v katerih se iz trditev tožeče stranke sklepa na obstoj utemeljenih pokazateljev diskriminacije na podlagi spola, spolne usmerjenosti ali identitete, rasnega ali etničnega porekla, vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti, na ustrahovanje ali v katerem koli drugem primeru kršitve temeljnih pravic ali državljanskih svoboščin, mora toženec predložiti objektivno in razumno ter zadostno dokazano utemeljitev za sprejete ukrepe in njihovo sorazmernost.“

13. Člen 108(1) in (2) zakona 36/2011 določa:

„1. Sodišče v izreku sodbe odpustitev razglasi za zakonito, nezakonito ali nično.

Sodišče odloči, da je odpustitev zakonita, če se dokaže neizpolnjevanje, ki ga delodajalec zatrjuje v pisnem obvestilu. V nasprotnem primeru ali kadar ne izpolnjuje zahtev obličnosti iz člena 55(1) [zakonika o delovnih razmerjih], se šteje za nezakonito.

[…]

2. Nična je odpustitev, katere vzrok je eden od razlogov za diskriminacijo, določenih v ustavi ali zakonu, ali pa je storjena s kršitvijo temeljnih pravic in državljanskih svoboščin delavca.

[…]“

14. Člen 110(1) tega zakona določa:

„Če se odpustitev razglasi za nezakonito, se delodajalcu naloži, da mora delavca ponovno zaposliti pod enakimi pogoji, ki so veljali pred odpustitvijo, in mu plačati neizplačane plače, na katere se nanaša člen 56(2) [zakonika o delovnih razmerjih], ali pa se delodajalcu naloži – pri čemer je izbira njegova – da mora delavcu izplačati odpravnino, katere znesek se določi v skladu z določbami člena 56(1) navedenega zakonika […].

[…]“

15. Člen 113 navedenega zakona določa:

„Če se odpustitev razglasi za nično, se delodajalcu naloži takojšnja ponovna zaposlitev delavca in izplačilo neizplačanih plač. […]“

16. Člen 181(2) zakona 36/2011 določa:

„Na obravnavi, ko se dokaže obstoj pokazateljev, da je nastala kršitev temeljne pravice ali državljanske svoboščine, je toženec dolžan predložiti objektivno in razumno ter zadostno dokazano utemeljitev za sprejete ukrepe in njihovo sorazmernost.“

II – Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

17. M. Daouidi se je 17. aprila 2014 zaposlil pri družbi Bootes Plus, ki upravlja restavracijo v hotelu Vela de Barcelone (Španija), kot pomočnik v kuhinji za delovni čas 20 ur na teden.

7 — BOE št. 245 z dne 11. oktobra 2011, str. 106584, v nadaljevanju: zakon 36/2011.

18. Zaposlitev M. Daouidija je bila predvidena za tri mesece na podlagi pogodbe o priložnostni zaposlitvi zaradi povečanega obsega dela. V pogodbi je bilo določeno poskusno obdobje 30 dni.

19. M. Daouidi in družba Bootes Plus sta se 1. julija 2014 dogovorila o spremembi navedene pogodbe v pogodbo za polni delovni čas 40 ur na teden.

20. Pogodba M. Daouidija je bila podaljšana še za devet mesecev, kot datum izteka pa je bil določen 16. april 2015. To podaljšanje je odobril vodja kuhinje, ki je odobril tudi spremembo pogodbe za krajši delovni čas v pogodbo za polni delovni čas.

21. M. Daouidi je 3. oktobra 2014 doživel nesrečo pri delu, ko mu je v kuhinji spodrsnilo in si je izpahnil levi komolec. Istega dne je sprožil postopek zaradi začasne nezmožnosti za delo. Komolec je imel v mavcu in v takem stanju je bil še vedno šest mesecev pozneje, ob začetku postopka pred predložitvenim sodiščem.

22. Dva tedna po tej nesreči pri delu je vodja kuhinje M. Daouidiju telefoniral in ga povprašal po zdravstvenem stanju ter po tem, koliko časa naj bi tako stanje še trajalo. M. Daouidi mu je povedal, da se ne bo mogel takoj vrniti na delovno mesto. Pozneje naj bi vodja kuhinje vodstvu podjetja sporočil, da ima M. Daouidi „vrsto težav“ in da „ne dela dobro.“

23. M. Daouidi je 26. novembra 2014, ko je bil še vedno začasno nezmožen za delo, prejel ta dopis o odpustitvi iz disciplinskih razlogov:

„Žal vas obveščamo, da smo sklenili prekiniti delovno razmerje med vami in podjetjem in vas nemudoma odpustiti, z učinkom od datuma tega dopisa. Razlog, ki je podlaga za to odločitev, je, da niste izpolnili pričakovanj podjetja niti niste dosegli rezultatov, ki jih podjetje šteje za primerne ali optimalne za izpolnjevanje nalog na vašem delovnem mestu. Navedena dejstva se sankcionirajo z odpustitvijo v skladu s [zakonikom o delovnih razmerjih].“

24. M. Daouidi je 23. decembra 2014 pri Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (delovno sodišče št. 33 v Barceloni) vložil tožbo zaradi ugotovitve ničnosti njegove odpustitve. Z njo naj bi se na eni strani kršila njegova temeljna pravica do telesne celovitosti, zapisana v španskem pravu. Na drugi strani naj bi bila diskriminatorna, zlasti v smislu Direktive 2000/78 in sodbe z dne 11. aprila 2013, HK Danmark (C-335/11 in C-337/11, EU:C:2013:222).

25. M. Daouidi je podredno predlagal, naj navedeno sodišče ugotovi nezakonitost odpustitve.

26. Zahteval je, naj mu družba Bootes Plus plača odškodnino v višini 6.251 EUR iz naslova nepremoženjske škode in 2.841,56 EUR iz naslova premoženjske škode.

27. Predložitveno sodišče ugotavlja, da v skladu s sodno prakso Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (vrhovno sodišče Katalonije, Španija), Tribunal Supremo (vrhovno sodišče Španije) in Tribunal Constitucional (ustavno sodišče Španije) bolezen in začasna nezmožnost za delo zaradi nesreče pri delu nista dejavnika diskriminacije, zato odpustitev v takem položaju ne more biti obravnavana kot nična v smislu člena 55(5) zakonika o delovnih razmerjih.

28. Predložitveno sodišče se kljub temu sprašuje, ali ne bi bilo mogoče prava Unije razlagati tako, da se z odpustitvami zaradi nesreče pri delu kršijo načelo enakosti, prepoved diskriminacije, pravica do telesne celovitosti in zdravja, pravica do dostopa do storitev socialnega varstva in sama pravica do dela (ki vključuje pravico do prepovedi odpustitve, razen v primeru „upravičenih“ razlogov), kar so načela in pravice, ki jih vsebuje Listina.

29. Če bi bilo tako, bi bilo treba take odpustitve v smislu člena 55(4) zakonika o delovnih razmerjih šteti za „nične“ in ne zgolj za „nezakonite.“

30. V teh okoliščinah je Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (delovno sodišče št. 33 v Barceloni) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1. Ali je treba splošno prepoved diskriminacije iz člena 21(1) Listine […] razlagati tako, da je lahko v njeno področje prepovedi in varstva vključena odločitev delodajalca, da delavca, ki je do tedaj dobro opravljal delo, odpusti zgolj zaradi njegove začasne nezmožnosti za delo, za katero ni bilo gotovo, koliko časa bo še trajala, in ki je nastala zaradi nesreče pri delu, medtem ko je ta prejemal zdravstveno pomoč in ekonomske dajatve iz sistema socialne varnosti?

2. Ali je treba člen 30 Listine […] razlagati tako, da mora biti varstvo, ki ga je treba zagotoviti delavcu, ki je bil predmet očitno samovoljne in neupravičene odpustitve, določeno v nacionalni zakonodaji za vse odpustitve, s katerimi se kršijo temeljne pravice?

3. Ali bi lahko odločitev delodajalca, da delavca, ki je do tedaj dobro opravljal delo, odpusti zgolj zaradi njegove začasne nezmožnosti za delo, za katero ni bilo gotovo, koliko časa bo še trajala, in ki je nastala zaradi nesreče pri delu, medtem ko je ta prejemal zdravstveno pomoč in ekonomske dajatve iz sistema socialne varnosti, spadala na področje uporabe in/ali varstva iz členov 3, 15, 31, 34(1) in 35(1) Listine […] (enega ali katerega koli od teh členov ali vseh)?

4. Če je odgovor na prejšnja tri vprašanja (ali katero koli od njih) pritrdilen in se poda razlaga, da odločitev, da se delavca, ki je do tedaj dobro opravljal delo, odpusti zgolj zaradi njegove začasne nezmožnosti za delo, za katero ni bilo gotovo, koliko časa bo še trajala, in ki je nastala zaradi nesreče pri delu, medtem ko je ta prejemal zdravstveno pomoč in ekonomske dajatve iz sistema socialne varnosti, spada na področje uporabe in/ali varstva nekaterih ali katerega od členov Listine […], ali lahko nacionalno sodišče te člene uporabi za rešitev spora med posamezniki, bodisi ker se – glede na to, ali gre za ‚pravico' ali ‚načelo' – šteje, da imajo horizontalni učinek, bodisi se jih uporabi na podlagi ‚načela skladne razlage'?

5. Če je odgovor na prejšnja štiri vprašanja nikalen, ali je mogoče s pojmom ‚neposredna diskriminacija zaradi hendikepiranosti [invalidnosti]' kot razlogom za diskriminacijo iz členov 1, 2 in 3 Direktive 2000/78 zajeti odločitev delodajalca, da delavca, ki je do tedaj dobro opravljal delo, odpusti zgolj zaradi njegove začasne nezmožnosti za delo, za katero ni bilo gotovo, koliko časa bo še trajala, in ki je nastala zaradi nesreče pri delu?"

III – Analiza

31. Iz spisa je razvidno, da M. Daouidi primarno predlaga predložitvenemu sodišču, naj ugotovi ničnost njegove odpustitve, posledično pa bi se podjetju, ki je toženo v postopku v glavni stvari, naložilo, da ga mora ponovno zaposliti, mu izplačati dolgovane plače ter odškodnino za nepremoženjsko in premoženjsko škodo.[8] Zakon 36/2011 pa predvideva ničnost odpustitve, le kadar ta temelji „na eni od oblik diskriminacije, ki jih prepovedujeta ustava ali zakon ali ki krši temeljne pravice in državljanske svoboščine delavcev." Zato predlog M. Daouidija za ugotovitev ničnosti njegove odpustitve temelji na eni strani na očitku, ki se nanaša na diskriminatornost njegove odpustitve, o kateri je bilo odločeno zaradi njegove nezmožnosti za delo za nedoločen čas kot posledice nesreče M. Daouidija pri delu, in na drugi strani na očitku, ki se nanaša na kršitev njegove temeljne pravice do telesne celovitosti, zapisane v členu 15 španske ustave.

8 — Če pa bi bilo treba, kot izpostavlja predložitveno sodišče, odpustitev M. Daouidija opredeliti kot „nezakonito", bi zaradi take opredelitve delavec imel pravico samo do minimalne odpravnine v višini zgolj 22 plačanih dni.

32. Predložitveno sodišče navaja, da je glede na stanje sodne prakse Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (vrhovno sodišče v Kataloniji), Tribunal Supremo (vrhovno sodišče) in Tribunal Constitucional (ustavno sodišče) vprašljivo, ali bi odpustitev M. Daouidija lahko bila nična samo na podlagi nacionalnega prava. Zato predložitveno sodišče prosi za razlago več členov Listine in Direktive 2000/78.

33. Kar zadeva Listino, člen 51(1) le-te določa, da se njene določbe uporabljajo „za države članice samo, ko izvajajo pravo Unije." Člen 6(1) PEU, ki daje Listini zavezujoč značaj, prav tako pa tudi člen 51(2) zadnjenavedene, določata da se z določbami Listine na nikakršen način ne širijo pristojnosti Evropske unije, opredeljene v Pogodbah. [9]

34. Če pravni položaj ne spada na področje uporabe prava Unije, Sodišče ni pristojno za odločanje o njem, pri čemer morda zatrjevane določbe Listine ne morejo biti same podlaga za to pristojnost. [10]

35. Zato je treba preveriti, ali se predmet spora o glavni stvari nanaša na razlago ali uporabo katerega od pravil prava Unije, ki ga v Listini ni.

36. Posledično je treba, kot predlagajo španska in francoska vlada ter Evropska komisija, najprej obravnavati peto vprašanje v zvezi z razlago Direktive 2000/78.

37. V zvezi s tem je treba ugotoviti, da je namen Direktive 2000/78, kot je razvidno iz njenega člena 1, opredeliti splošni okvir boja proti diskriminaciji pri zaposlovanju in delu, ki temelji na enem od razlogov, ki so navedeni v tem členu, med katerimi je hendikepiranost.

38. V skladu s členom 2(2)(a) navedene direktive se šteje, da gre za neposredno diskriminacijo, kadar je, je bila ali bi bila oseba med drugim zaradi hendikepiranosti obravnavana manj ugodno kakor druga oseba v primerljivem položaju.

39. V mejah pristojnosti, ki so prenesene na Unijo, se Direktiva 2000/78 v skladu s svojim členom 3(1)(c) uporablja za vse osebe, bodisi v javnem bodisi v zasebnem sektorju, vključno z javnimi subjekti, med drugim kar zadeva odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca.

40. Po tem, ko je Unija ratificirala Konvencijo OZN, je Sodišče presodilo, da je treba pojem „hendikepiranost" v smislu Direktive 2000/78 razumeti kot omejitev, ki je med drugim posledica trajnih telesnih okvar oziroma umskih ali duševnih motenj, ki lahko v povezavi z različnimi ovirami zadevni osebi preprečujejo, da bi polno in učinkovito sodelovala v poklicnem življenju enako kot drugi delavci. [11] Sodišče je torej sprejelo evolutivno in sorazmerno široko opredelitev pojma „hendikepiranost." [12]

9 — Glej zlasti sklep z dne 23. februarja 2016, Garzón Ramos in Ramos Martín (C-380/15, neobjavljen, EU:C:2016:112, točka 24 in navedena sodna praksa).

10 — Glej zlasti sklep z dne 23. februarja 2016, Garzón Ramos in Ramos Martín (C-380/15, neobjavljen, EU:C:2016:112, točka 25 in navedena sodna praksa).

11 — Glej zlasti sodbo z dne 18. decembra 2014, FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463, točka 53 in navedena sodna praksa).

12 — Glej Cavallini, J., „Maladie et discrimination indirecte fondée sur le handicap", *La semaine juridique – Édition sociale*, 2013, št. 23, str. 20. Navedeni avtor ugotavlja, da „za nastanek hendikepa zadostuje, da bolezen dolgotrajno ovira „običajno" poklicno dejavnost" (str. 21). Glej tudi Boujeka, A., „La définition du handicap en droit international et en droit de l'Union européenne", *Recueil Dalloz*, 2013, št. 20, str. 1388. Avtor v zvezi s „prenovljenim" pojmom hendikepa iz Konvencije OZN navaja, da „se je po zaslugi sociologije in antropoligije izkazalo, da pri hendikepu ne gre toliko za pomanjkljivost kot za razmerje med funkcionalno omejenostjo posameznika ter ovirami iz družbe in okolja. S tem novim pristopom se še zdaleč ne postavlja neprehoden zid med boleznijo in hendikepom, ampak se prvo označuje za enega od vzrokov drugega" (točka 9).

41. Pojem „hendikepiranost“ je treba razumeti ne le kot nezmožnost opravljanja poklicne dejavnosti, ampak tudi kot oviro pri opravljanju take dejavnosti. Drugačna razlaga ne bi bila združljiva s ciljem te direktive, ki je zlasti ta, da se hendikepirani osebi zagotovi dostop do zaposlitve ali opravljanje zaposlitve. [13]

42. Poleg tega, če bi bila uporaba te direktive odvisna od vzroka hendikepiranosti, bi bilo to v nasprotju z njenim ciljem, ki je uresničevanje enakega obravnavanja. [14] Po presoji Sodišča 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. [15]

43. 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. [16] Nasprotno pa bolezen, ki ne povzroči take omejitve, ne spada pod pojem „hendikepiranost“ v smislu navedene direktive. Bolezen kot taka se namreč ne more šteti za dodatni razlog poleg tistih, na podlagi katerih navedena direktiva prepoveduje vsakršno diskriminacijo. [17]

44. Glede na to, da je Sodišče sprejelo funkcionalno opredelitev pojma „hendikepiranost“, je vzrok zanjo nepomemben. Na podlagi tega sklepam, da je nezmožnost za delo, kadar je posledica poškodbe zaradi nesreče pri delu, lahko – če izpolnjuje pogoje iz opredelitve Sodišča – zajeta s pojmom „hendikepiranost“ v smislu Direktive 2000/78.

45. Predložitveno sodišče mora preveriti, ali so ti pogoji pri položaju M. Daouidija izpolnjeni.

46. Glede na to, da ni sporno, da M. Daouidi trpi za omejitvijo, ki je posledica poškodbe komolca, ta omejitev pa zaradi različnih ovir preprečuje, da bi polno in učinkovito sodeloval v poklicnem življenju pod enakimi pogoji kot drugi delavci, je treba dolgotrajnost te omejitve [18] še dokazati.

47. Predložitveno sodišče se pri preverjanju dolgotrajnosti take omejitve lahko opre na vse elemente, ki mu bodo predloženi, zlasti na listine in zdravniška potrdila o oceni verjetnega trajanja zadevne ovire. Če bo iz navedenih elementov razvidno, da je omejitev, za katero trpi M. Daouidi, dolgotrajna, torej da zaradi morebitnih posledic lahko traja dlje kot je povprečen čas ozdravitve pri takih poškodbah, kot je njegova, in to za dolgo časa, bo lahko taka omejitev zajeta v pojem „hendikepiranosti“ v smislu Direktive 2000/78.

48. Vendar v nasprotju z navedbami predložitvenega sodišča presoja delodajalca, po kateri je bil M. Daouidi odsoten dovolj dolgo za njegovo oceno, da se je treba od njega posloviti, ni taka, da bi lahko izkazovala dolgotrajnost omejitve. Hendikepiranost je namreč objektiven pojem in subjektivna presoja delodajalca ni upoštevna za to, ali je bila nezmožnost tožeče stranke iz postopka v glavni stvari za delo dovolj dolga ali ne.

49. Sicer pa francoska vlada, prav tako v zvezi z dokazovanjem dolgotrajnosti omejitve, navaja da je predložitveno sodišče stanje nezmožnosti za delo M. Daouidija izrecno opredelilo kot „začasno“, kar naj bi dokazovalo, da to stanje nezmožnosti po mnenju predložitvenega sodišča, če ga je presojalo kot takega in ne v povezavi z razlogi, na podlagi katerih ga je delodajalec odpustil, v resnici ni bilo dolgotrajno. Menim pa, da prvotna opredelitev nezmožnosti kot „začasne“ ne preprečuje, da bi se

13 — Glej zlasti sodbo z dne 18. decembra 2014, FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463, točka 54 in navedena sodna praksa).

14 — Glej zlasti sodbo z dne 18. decembra 2014, FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463, točka 55 in navedena sodna praksa).

15 — Glej sodbo z dne 11. aprila 2013, HK Danmark (C-335/11 in C-337/11, EU:C:2013:222, točka 40).

16 — Glej sodbo z dne 11. aprila 2013, HK Danmark (C-335/11 in C-337/11, EU:C:2013:222, točka 41).

17 — Glej sodbo z dne 11. aprila 2013, HK Danmark (C-335/11 in C-337/11, EU:C:2013:222, točka 42 in navedena sodna praksa).

18 — V zvezi z opredelitvijo tega pogoja glej zlasti sodbo z dne 18. marca 2014, Z. (C-363/12, EU:C:2014:159, točka 79).

pozneje na podlagi zdravstvenih dokazil lahko opredelila kot dolgotrajna. Poleg tega menim, da opredelitev določenega položaja kot takega, ki je zajet s pojmom „hendikepiranost“ v smislu Direktive 2000/78, ne sme biti odvisna od opredelitve „začasne nezmožnosti“ v smislu nacionalnega prava, ki je bilo uporabljeno za tožečo stranko iz postopka v glavni stvari. Ugotavljam tudi, da je iz besedila petega vprašanja razvidno, da za začasno nezmožnost M. Daouidija „ni bilo gotovo, koliko časa bo še trajala“.

50. Francoska vlada prav tako ugotavlja, da ni sporno, da je bila tožeča stranka iz postopka v glavni stvari odpuščena zgolj 53 dni po njeni nesreči pri delu, kar je po njenem mnenju precej prekratko obdobje za to, da bi ga bilo mogoče opredeliti kot „dolgotrajno“. Vendar po mojem mnenju obdobje med nastankom nesreče pri delu in odpustitvijo ni merilo za dolgotrajnost omejitve, za katero trpi delavec. Tako omejitev bi bilo mogoče vsekakor opredeliti kot dolgotrajno, tudi če bi bil delavec odpuščen takoj po nesreči pri delu. Nasprotno stališče bi bilo očitno v nasprotju z varstvom hendikepiranih delavcev, ker bi spodbujalo delodajalce, da čim prej odpustijo bolne ali poškodovane delavce, katerih stanje nezmožnosti za opravljanje poklica bi se lahko izkazalo za dolgotrajno.

51. Predložitveno sodišče mora na podlagi navedenih dejavnikov oblikovati stališče do vprašanja, ali je položaj M. Daouidija zajet s pojmom „hendikepiranost“ v smislu Direktive 2000/78.

52. Ker je uporaba Direktive 2000/78 povezana s presojo predložitvenega sodišča po sodbi Sodišča v obravnavani zadevi, je treba v tej fazi postopka presoditi, da položaj iz postopka v glavni stvari ne spada v pravo Unije. [19]

IV – Predlog

53. Na podlagi navedenih preudarkov predlagam ta odgovor na vprašanja, ki jih je postavilo Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (delovno sodišče št. 33 v Barceloni, Španija):

Direktivo Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu je treba razlagati tako, da je položaj delavca, ki je za nedoločen čas nezmožen za delo zaradi nesreče pri delu, mogoče opredeliti kot „hendikepiranost“ v smislu navedene direktive, če povzroči omejitev, ki kot posledica zlasti dolgotrajnih telesnih okvar zaradi različnih ovir lahko prepreči, da bi zadevna oseba polno in učinkovito sodelovala v poklicnem življenju na podlagi enakopravnosti z drugimi delavci. Nacionalno sodišče mora preveriti, ali so ti pogoji izpolnjeni v zadevi v glavni stvari.

19 — Glej v tem smislu sodbo z dne 27. marca 2014, Torralbo Marcos (C-265/13, EU:C:2014:187, točka 40).