Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (πρώτο τμήμα)

της 11ης Σεπτεμβρίου 2019*

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Οδηγία 2000/78/ΕΚ – Ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία – Άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', σημείο ii, και άρθρο 5 – Απαγόρευση διακρίσεων λόγω ειδικών αναγκών – Εργαζόμενος ο οποίος είναι ιδιαιτέρως ευαίσθητος στους επαγγελματικούς κινδύνους, κατά την έννοια του εθνικού δικαίου – Ύπαρξη "ειδικών αναγκών" – Απόλυση για αντικειμενικούς λόγους βάσει των κριτηρίων της παραγωγικότητας, της ικανότητας άσκησης πολλαπλών καθηκόντων στο πλαίσιο των θέσεων εργασίας της επιχείρησης καθώς και του απουσιασμού – Μειονεκτική μεταχείριση των προσώπων με ειδικές ανάγκες – Έμμεση διάκριση – Εύλογες προσαρμογές – Άτομο που δεν είναι κατάλληλο, ικανό και πρόθυμο να εκτελεί τα βασικά καθήκοντα της οικείας θέσης απασχόλησης»

Στην υπόθεση C-397/18,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (πρωτοβάθμιο δικαστήριο εργατικών και κοινωνικοασφαλιστικών διαφορών αριθ. 3 της Βαρκελώνης, Ισπανία) με απόφαση της 30ής Μαΐου 2018, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 15 Ιουνίου 2018, στο πλαίσιο της δίκης

DW

κατά

Nobel Plastiques Ibérica SA,

παρισταμένων των:

Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),

Ministerio Fiscal,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (πρώτο τμήμα),

συγκείμενο από τους J.-C. Bonichot, πρόεδρο τμήματος, C. Toader, A. Rosas, L. Bay Larsen και M. Safjan (εισηγητή), δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: G. Pitruzzella

γραμματέας: A. Calot Escobar

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία,

* Γλώσσα διαδικασίας: η ισπανική.

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

– η DW, εκπροσωπούμενη από τον J. Pérez Jiménez, abogado,

– η Nobel Plastiques Ibérica SA, εκπροσωπούμενη από την D. Sanahuja Cambra, abogada,

– η Ισπανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον L. Aguilera Ruiz,

– η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τον D. Martin και την P. Němečková,

κατόπιν της αποφάσεως που έλαβε, αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα, να εκδικάσει την υπόθεση χωρίς ανάπτυξη προτάσεων,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία της οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (ΕΕ 2000, L 303, σ. 16).

2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ της DW και της Nobel Plastiques Ibérica SA σχετικά με τη νομιμότητα της απολύσεως της DW για αντικειμενικούς λόγους.

Το νομικό πλαίσιο

Το διεθνές δίκαιο

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

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

4 Το άρθρο 1 της Συμβάσεως αυτής, που φέρει τον τίτλο «Σκοπός», έχει ως εξής:

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

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

5 Το άρθρο 2 της εν λόγω Συμβάσεως, που φέρει τον τίτλο «Ορισμοί», προβλέπει τα εξής:

«Για τους σκοπούς της παρούσας σύμβασης:

[…]

ο όρος “διάκριση λόγω αναπηρίας” δηλώνει κάθε διάκριση, αποκλεισμό ή περιορισμό λόγω αναπηρίας, που έχει ως στόχο ή αποτέλεσμα να ελαττώνει ή να ακυρώνει την αναγνώριση, την απόλαυση ή την άσκηση, σε ισότιμη βάση με τα άλλα άτομα, όλων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών στον πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό, πολιτισμικό ή κάθε άλλο τομέα. Περιλαμβάνει όλες τις μορφές διακρίσεων, ακόμη και την άρνηση εύλογης διευκόλυνσης·

ο όρος “εύλογη διευκόλυνση” σημαίνει την απαραίτητη και κατάλληλη τροποποίηση και προσαρμογή, η οποία δεν επιφέρει δυσανάλογο ή περιττό φόρτο εργασίας, όταν αυτό είναι απαραίτητο σε μια συγκεκριμένη περίπτωση, προκειμένου να μπορέσουν άτομα με αναπηρία να απολαύσουν ή να ασκήσουν όλα τα ανθρώπινα δικαιώματα και τις θεμελιώδεις ελευθερίες τους σε ισότιμη βάση με τα άλλα άτομα·

[…]».

Το δίκαιο της Ένωσης

6 Οι αιτιολογικές σκέψεις 11, 12, 16, 17, 20 και 21 της οδηγίας 2000/78 έχουν ως εξής:

«(11) Οι διακρίσεις λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού μπορούν να υπονομεύσουν την επίτευξη των στόχων της συνθήκης ΕΚ, ειδικότερα δε την επίτευξη υψηλού επιπέδου απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας, την άνοδο του βιοτικού επιπέδου και της ποιότητας ζωής, την οικονομική και κοινωνική συνοχή και αλληλεγγύη.

(12) Προς τούτο, πρέπει να απαγορεύεται σε όλη την Κοινότητα κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στους τομείς που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία. Η απαγόρευση των διακρίσεων πρέπει να εφαρμόζεται και σε υπηκόους τρίτων χωρών, αλλά δεν καλύπτει τη διαφορετική μεταχείριση λόγω ιθαγένειας και δεν θίγει τις διατάξεις που ρυθμίζουν την είσοδο και την παραμονή υπηκόων τρίτων χωρών και την πρόσβασή τους στην απασχόληση και την επαγγελματική δραστηριότητα.

[…]

(16) Η θέσπιση μέτρων για την αντιμετώπιση των αναγκών των ατόμων με ειδικές ανάγκες στον εργασιακό χώρο διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω ειδικών αναγκών.

(17) Η παρούσα οδηγία δεν απαιτεί την πρόσληψη, προαγωγή ή διατήρηση στη θέση απασχόλησης ή την παροχή εκπαίδευσης σε άτομο που δεν είναι κατάλληλο, ικανό και πρόθυμο να εκτελεί τα βασικά καθήκοντα της εν λόγω θέσης απασχόλησης, ή να παρακολουθήσει έναν δεδομένο κύκλο εκπαίδευσης, με την επιφύλαξη της υποχρέωσης να προβλέπονται εύλογες προσαρμογές για τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες.

[…]

(20) Πρέπει να προβλέπονται κατάλληλα μέτρα, δηλαδή μέτρα αποτελεσματικά και πρακτικά για τη διαμόρφωση της θέσης εργασίας ανάλογα με τις ειδικές ανάγκες, παραδείγματος χάριν με τη διαμόρφωση του χώρου ή με προσαρμογή του εξοπλισμού, του ρυθμού εργασίας, της κατανομής καθηκόντων ή της παροχής μέσων κατάρτισης ή πλαισίωσης.

(21) Για να διαπιστώνεται αν τα εν λόγω μέτρα συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση, πρέπει να λαμβάνεται ιδίως υπόψη το οικονομικό και άλλο κόστος που επιφέρουν, το μέγεθος και οι οικονομικοί πόροι του οργανισμού ή της επιχείρησης και η διαθεσιμότητα δημοσίων πόρων ή οιασδήποτε άλλης ενίσχυσης.»

7 Το άρθρο 1 της ως άνω οδηγίας, που φέρει τον τίτλο «Σκοπός», ορίζει τα εξής:

«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 απασχόλησης και της εργασίας, προκειμένου να υλοποιηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα κράτη μέλη.»

8 Το άρθρο 2 της εν λόγω οδηγίας, που φέρει τον τίτλο «Η έννοια των διακρίσεων», προβλέπει, στις παραγράφους 1 και 2, τα εξής:

«1. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, η αρχή της ίσης μεταχείρισης σημαίνει την απουσία άμεσης ή έμμεσης διάκρισης για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1.

2. Για τους σκοπούς της παραγράφου 1:

α) συντρέχει άμεση διάκριση όταν, για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1, ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο,

β) συντρέχει έμμεση διάκριση όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση ενός προσώπου μιας ορισμένης θρησκείας ή πεποιθήσεων, με μια ορισμένη ειδική ανάγκη, μιας ορισμένης ηλικίας, ή ενός ορισμένου γενετήσιου προσανατολισμού, σε σχέση με άλλα άτομα εκτός εάν,
   i) η εν λόγω διάταξη, κριτήριο ή πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από 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 της ίδιας οδηγίας, που φέρει τον τίτλο «Πεδίο εφαρμογής», ορίζει, στην παράγραφο 1, τα εξής:

«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 απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών,

[…]».

10 Το άρθρο 5 της οδηγίας 2000/78, που φέρει τον τίτλο «Εύλογες προσαρμογές για τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες», έχει ως εξής:

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

Το ισπανικό δίκαιο

11 Το άρθρο 25 του Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (νόμου 31/1995 για την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων), της 8ης Νοεμβρίου 1995 (BOE αριθ. 269, της 10ης Νοεμβρίου 1995, σ. 32590), που φέρει τον τίτλο «Προστασία των εργαζομένων που είναι ιδιαιτέρως ευαίσθητοι σε ορισμένους κινδύνους», προβλέπει, στην παράγραφο 1, τα εξής:

«Ο εργοδότης εγγυάται ειδικώς την προστασία των εργαζομένων οι οποίοι, λόγω των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών τους ή λόγω μιας γνωστής σωματικής καταστάσεως, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων των οποίων έχει αναγνωριστεί η κατάσταση σωματικής, νοητικής ή αισθητηριακής αναπηρίας, είναι ιδιαιτέρως ευαίσθητοι στους επαγγελματικούς κινδύνους. Προς τούτο, οφείλει να λαμβάνει υπόψη τις ως άνω παραμέτρους κατά τις αξιολογήσεις των κινδύνων και, με βάση αυτές, να λαμβάνει τα αναγκαία προληπτικά και προστατευτικά μέτρα.

Οι εργαζόμενοι δεν τοποθετούνται στις θέσεις εργασίας στις οποίες μπορούν, λόγω των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών τους, μιας σωματικής καταστάσεως ή μιας δεόντως αναγνωρισμένης σωματικής, νοητικής ή αισθητηριακής αναπηρίας, να εκτεθούν οι ίδιοι ή να θέσουν τους άλλους εργαζομένους ή άλλα πρόσωπα συνδεόμενα με την επιχείρηση σε κίνδυνο· γενικώς, δεν τοποθετούνται σε τέτοιες θέσεις όταν προδήλως τελούν σε μεταβατικές συνθήκες ή καταστάσεις που δεν ανταποκρίνονται στις σωματικές και διανοητικές απαιτήσεις των οικείων θέσεων εργασίας.»

12 Το άρθρο 2 του Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (βασιλικού νομοθετικού διατάγματος 1/2013, περί εγκρίσεως του ενοποιημένου κειμένου του γενικού νόμου για τα δικαιώματα των προσώπων με ειδικές ανάγκες και για την κοινωνική τους ένταξη), της 29ης Νοεμβρίου 2013 (BOE αριθ. 289, της 3ης Δεκεμβρίου 2013, σ. 95635), περιέχει τους ακόλουθους ορισμούς:

«Για τους σκοπούς του παρόντος νόμου, νοούνται ως:

a) αναπηρία: πρόκειται για κατάσταση των προσώπων με πιθανώς μακροχρόνιες αναπηρίες οι οποίες, σε συνδυασμό με διάφορα εμπόδια, μπορεί να δυσχεραίνουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή τους στην κοινωνία σε ισότιμη βάση με τους άλλους.

[…]

c) άμεση διάκριση: πρόκειται για την κατάσταση στην οποία βρίσκεται ένα πρόσωπο με ειδικές ανάγκες όταν υφίσταται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση σε σχέση με άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση, λόγω των ειδικών αναγκών του.

d) έμμεση διάκριση: υφίσταται όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη νομοθετική ή κανονιστική διάταξη, ρήτρα συλλογικής συμβάσεως ή συμβατική ρήτρα, ατομική συμφωνία, μονομερής απόφαση, κριτήριο ή πρακτική, σύνολο περιστάσεων, προϊόν ή υπηρεσία ενδέχεται να προκαλέσουν μειονεκτική μεταχείριση ορισμένου προσώπου σε σχέση με άλλα πρόσωπα εξαιτίας της αναπηρίας του, εκτός αν τα ανωτέρω δικαιολογούνται αντικειμενικώς από θεμιτό σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

[…]»

13 Το άρθρο 4 του ως άνω βασιλικού νομοθετικού διατάγματος, με τίτλο «Φορείς των δικαιωμάτων», ορίζει στην παράγραφο 1 τα εξής:

«Πρόσωπα με ειδικές ανάγκες είναι τα πρόσωπα που εμφανίζουν πιθανώς μακροχρόνιες σωματικές, ψυχικές, νοητικές ή αισθητηριακές μειονεξίες οι οποίες, σε συνδυασμό με διάφορα εμπόδια, μπορεί να δυσχεραίνουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή τους στην κοινωνία σε ισότιμη βάση με τους άλλους.»

14 Το άρθρο 35 του εν λόγω βασιλικού νομοθετικού διατάγματος, που φέρει τον τίτλο «Εγγυήσεις του δικαιώματος στην εργασία», έχει ως εξής:

«1. Τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες απολαύουν του δικαιώματος στην εργασία υπό συνθήκες που διασφαλίζουν την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και της αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων.

2. Η κατοχύρωση και η αποτελεσματικότητα του δικαιώματος ίσης μεταχείρισης και του δικαιώματος ισότητας ευκαιριών των οποίων απολαύουν τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες διέπονται από το παρόν κεφάλαιο και την ειδική νομοθεσία για την πρόσβαση στην απασχόληση καθώς και την πρόσβαση στη μη μισθωτή ή στη μισθωτή εργασία, τους όρους εργασίας, μεταξύ των οποίων η αμοιβή και η απόλυση, την επαγγελματική εξέλιξη, την επαγγελματική και συνεχή εκπαίδευση, την επαγγελματική κατάρτιση, την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε οργάνωση τα μέλη της οποίας ασκούν ορισμένο επάγγελμα.

3. Υπάρχει άμεση διάκριση όταν πρόσωπο με ειδικές ανάγκες υφίσταται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση σε σχέση με άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση, λόγω των ειδικών αναγκών του.

4. Υπάρχει έμμεση διάκριση όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη νομοθετική ή κανονιστική διάταξη, ρήτρα συλλογικής συμβάσεως ή συμβατική ρήτρα, ατομική συμφωνία ή μονομερής απόφαση του εργοδότη ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση των προσώπων με ειδικές ανάγκες σε σχέση με άλλα πρόσωπα και δεν αντιστοιχούν αντικειμενικά σε κανένα θεμιτό σκοπό, τα δε μέσα επίτευξης του σκοπού αυτού δεν είναι ούτε κατάλληλα ούτε αναγκαία, εκτός εάν ο εργοδότης υποχρεούται να λάβει κατάλληλα μέτρα, ανάλογα με τις ανάγκες κάθε συγκεκριμένης περιπτώσεως και σύμφωνα με το άρθρο 40, για την εξάλειψη των μειονεκτημάτων που συνεπάγεται η ως άνω διάταξη, ρήτρα, συμφωνία ή απόφαση.

5. Οι κανονιστικές διατάξεις, οι ρήτρες συλλογικών συμβάσεων, οι ατομικές συμφωνίες και οι μονομερείς αποφάσεις του εργοδότη που οδηγούν σε καταστάσεις άμεσης ή έμμεσης δυσμενούς διάκρισης λόγω ειδικών αναγκών, στον τομέα της απασχόλησης, όσον αφορά την αμοιβή, τον χρόνο εργασίας και τους άλλους όρους εργασίας, θεωρούνται άκυρες και στερούνται κάθε αποτελέσματος.

[…]»

15 Το άρθρο 40 του ίδιου βασιλικού νομοθετικού διατάγματος, που φέρει τον τίτλο «Λήψη μέτρων για την πρόληψη ή την αντιστάθμιση των μειονεκτημάτων που προκαλούνται από την αναπηρία ως εγγύηση της πλήρους ισότητας στην εργασία», ορίζει τα εξής:

«1. Προκειμένου να κατοχυρωθεί η πλήρης ισότητα στην εργασία, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τη διατήρηση ή τη θέσπιση ειδικών μέτρων για την πρόληψη ή την αντιστάθμιση των μειονεκτημάτων που προκαλούνται από την αναπηρία.

2. Οι εργοδότες οφείλουν να λάβουν τα κατάλληλα μέτρα για να προσαρμόσουν τη θέση εργασίας και να διευκολύνουν την πρόσβαση στην επιχείρηση αναλόγως των αναγκών της κάθε συγκεκριμένης περιπτώσεως, προκειμένου να παράσχουν στα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες τη δυνατότητα να έχουν πρόσβαση στην απασχόληση, να εκτελούν την εργασία τους, να προάγονται και να έχουν πρόσβαση σε κατάρτιση, εκτός αν τα μέτρα αυτά επιβαρύνουν υπέρμετρα τον εργοδότη.

Προκειμένου να κριθεί κατά πόσον η επιβάρυνση είναι υπέρμετρη, πρέπει να εξεταστεί αν αυτή μετριάζεται επαρκώς από τα δημόσια μέτρα, ενισχύσεις και επιχορηγήσεις για τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες και να ληφθεί υπόψη το οικονομικό και το λοιπό κόστος των μέτρων αυτών, καθώς και το μέγεθος της επιχείρησης ή του οργανισμού και ο συνολικός κύκλος εργασιών τους.»

16 Ο Estatuto de los Trabajadores (Εργατικός Κώδικας) αναδιατυπώθηκε με το Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (βασιλικό νομοθετικό διάταγμα 2/2015, περί εγκρίσεως του ενοποιημένου κειμένου του νόμου για τον Εργατικό Κώδικα), της 23ης Οκτωβρίου 2015 (BOE αριθ. 255, της 24ης Οκτωβρίου 2015, σ. 100224). Το άρθρο 53 του Εργατικού Κώδικα, με τίτλο «Τύπος και αποτελέσματα της καταγγελίας για αντικειμενικούς λόγους», όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της κύριας δίκης, όριζε, στην παράγραφο 4, τα εξής:

«Η απόφαση του εργοδότη για απόλυση είναι άκυρη και η ακυρότητα αυτή λαμβάνεται αυτεπαγγέλτως υπόψη από το δικαστήριο όταν οφείλεται σε απαγορευόμενους από το Σύνταγμα ή τον νόμο λόγους οι οποίοι εισάγουν διάκριση ή όταν η απόλυση γίνεται κατά προσβολή των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών του εργαζομένου.

[…]»

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

17 Η DW προσελήφθη από τη Nobel Plastiques Ibérica την 1η Ιουλίου 2004. Απασχολούνταν στις διαδικασίες συναρμολογήσεως και μορφοποιήσεως πλαστικών σωλήνων, της χορηγήθηκε δε μειωμένο ωράριο διότι είχε την επιμέλεια ανήλικων τέκνων. Η DW πραγματοποιούσε εβδομαδιαίο ωράριο 35 ωρών και εργαζόταν σε πρωινές και βραδινές βάρδιες.

18 Η DW έπασχε από επικονδυλίτιδα, η οποία διαγνώστηκε στις 12 Σεπτεμβρίου 2011 και χειρουργήθηκε στις 18 Ιανουαρίου 2012.

19 Η πάθηση αυτή χαρακτηρίστηκε ως «επαγγελματική ασθένεια», η δε DW περιήλθε σε κατάσταση προσωρινής ανικανότητας προς εργασία σε διάφορες χρονικές περιόδους μεταξύ Σεπτεμβρίου 2011 και Απριλίου 2014, καθώς και, λόγω διαγνωσθείσας αγχώδους διαταραχής, κατά τα διαστήματα από 4 Σεπτεμβρίου 2015 έως 31 Μαρτίου 2016 και από 6 έως 20 Μαΐου 2016.

20 Από τις 15 Δεκεμβρίου 2011, η DW αναγνωρίστηκε ως ανήκουσα στους «εργαζομένους που είναι ιδιαιτέρως ευαίσθητοι στους επαγγελματικούς κινδύνους», κατά την έννοια του άρθρου 25 του νόμου 31/1995, κατάσταση στην οποία παραμένει έκτοτε.

21 Μεταξύ Απριλίου 2016 και Αυγούστου 2016, η DW επισκέφθηκε επανειλημμένως την ιατρική υπηρεσία της επιχείρησης παραπονούμενη για πόνο στον αγκώνα και υπέβαλε διάφορα υπομνήματα στην ιατρική υπηρεσία καθώς και στον εργοδότη της ζητώντας την προσαρμογή της θέσης εργασίας της στη σωματική της κατάσταση.

22 Η DW περιήλθε επίσης σε κατάσταση προσωρινής ανικανότητας προς εργασία επί διάφορες χρονικές περιόδους από τις 31 Αυγούστου 2016 και μετά, εξαιτίας εργατικού ατυχήματος που οφειλόταν στην επικονδυλίτιδα από την οποία έπασχε.

23 Από την ημερομηνία κατά την οποία διαγνώστηκε η επικονδυλίτιδά της και εφεξής, η DW υποβαλλόταν σε ιατρική εξέταση κάθε φορά που επέστρεφε στην εργασία της. Κατόπιν καθεμίας από τις εξετάσεις αυτές κρίθηκε «υπό περιορισμούς ικανή» για τη θέση εργασίας της ή για εργασίες «μορφοποιήσεως με χρήση ατμού». Συνεπεία τούτου, κατά τις περιόδους εργασίας της κατά το έτος 2016, η DW τοποθετήθηκε κατά προτίμηση σε θέσεις που συνεπάγονταν επεξεργασία μικρών σωλήνων και ενείχαν μικρότερους κινδύνους για την υγεία της σε σχέση με τις θέσεις που απαιτούσαν την επεξεργασία μεγάλων σωλήνων.

24 Η Nobel Plastiques Ibérica, έχοντας σκοπό να προβεί σε απολύσεις από την επιχείρηση για αντικειμενικούς λόγους, υιοθέτησε τα ακόλουθα τέσσερα κριτήρια τα οποία ίσχυαν για το έτος 2016: απασχόληση στις διαδικασίες συναρμολογήσεως και μορφοποιήσεως πλαστικών σωλήνων, παραγωγικότητα χαμηλότερη του 95 %, μειωμένη ικανότητα άσκησης πολλαπλών καθηκόντων στο πλαίσιο των θέσεων εργασίας της επιχείρησης καθώς και υψηλό ποσοστό απουσιών.

25 Η Nobel Plastiques Ibérica θεώρησε ότι, κατά το έτος 2016, η DW πληρούσε τα τέσσερα αυτά κριτήρια επιλογής διότι απασχολούνταν στις διαδικασίες συναρμολογήσεως και μορφοποιήσεως πλαστικών σωλήνων, είχε σταθμισμένη μέση παραγωγικότητα της τάξεως του 59,82 %, είχε πολύ μειωμένη ικανότητα άσκησης πολλαπλών βασικών καθηκόντων της θέσης εργασίας της και εμφάνιζε ποσοστό απουσιών της τάξεως του 69,55 %.

26 Κατά συνέπεια, στις 22 Μαρτίου 2017, ενώ η DW τελούσε σε κατάσταση προσωρινής ανικανότητας προς εργασία, η Nobel Plastiques Ibérica τής κοινοποίησε έγγραφο απολύσεως για αντικειμενικούς λόγους, επικαλούμενη οικονομικούς, τεχνικούς, οργανωτικούς και σχετικούς με την παραγωγή λόγους. Κατά την ίδια περίοδο απολύθηκαν επίσης άλλοι εννέα εργαζόμενοι της επιχείρησης.

27 Στις 21 Απριλίου 2017, η DW άσκησε ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (πρωτοβάθμιου δικαστηρίου εργατικών και κοινωνικοασφαλιστικών διαφορών αριθ. 3 της Βαρκελώνης, Ισπανία) αγωγή βάλλουσα κατά της ως άνω αποφάσεως απολύσεως. Με την αγωγή της ζητούσε να κηρυχθεί η εν λόγω απόλυση άκυρη ή, επικουρικώς, καταχρηστική.

28 Στις 4 Αυγούστου 2017, η επιθεώρηση εργασίας πρότεινε την επιβολή κυρώσεων στη Nobel Plastiques Ibérica για δύο παραβάσεις, συνιστάμενες, αφενός, στην έκθεση της DW σε εργονομικούς κινδύνους που προκάλεσαν την πάθησή της, δημιουργώντας σοβαρό κίνδυνο για τη σωματική ακεραιότητα ή την υγεία της, και, αφετέρου, στη μη μεταβολή των συνθηκών εργασίας της αφότου κατέστη γνωστή η επικονδυλίτιδα από την οποία έπασχε, δηλαδή στην τοποθέτησή της σε θέσεις εργασίας τα χαρακτηριστικά των οποίων ήταν ασυμβίβαστα με τις ιδιαιτερότητες που παρουσίαζε η κατάσταση της υγείας της. Στην έκθεσή της, η επιθεώρηση εργασίας επισήμανε ότι η DW είχε απασχοληθεί εκ περιτροπής σε διάφορες θέσεις εργασίας πλην όμως όλες οι θέσεις αυτές απαιτούσαν χειρισμούς που ενείχαν εργονομικούς κινδύνους και είχαν επιπτώσεις στο μυοσκελετικό σύστημα των άνω άκρων. Η Nobel Plastiques Ibérica δεν είχε λάβει τα μέτρα προσαρμογής της θέσης εργασίας της DW προκειμένου να εξασφαλίσει ότι η θέση αυτή ήταν συμβατή με την κατάσταση της υγείας της.

29 Το αιτούν δικαστήριο διερωτάται εάν η έννοια των «εργαζομένων που είναι ιδιαιτέρως ευαίσθητοι σε ορισμένους κινδύνους» του άρθρου 25 του νόμου 31/1995 μπορεί να εξομοιωθεί με την έννοια των κατά την οδηγία 2000/78 «ειδικών αναγκών», όπως έχει ερμηνευτεί από το Δικαστήριο. Το ερώτημα

αυτό αποτελεί προαπαιτούμενο ώστε να κριθεί, αφενός, αν τα κριτήρια επιλογής που ελήφθησαν υπόψη για την απόλυση της DW προσέβαλλαν ευθέως ή εμμέσως το δικαίωμα ίσης μεταχείρισης των προσώπων με ειδικές ανάγκες που αναγνωρίζει η οδηγία 2000/78 και, αφετέρου, αν η υποχρέωση πραγματοποιήσεως των εύλογων προσαρμογών που προβλέπει το άρθρο 5 της ως άνω οδηγίας επιβάλλει να αγνοηθούν τα κριτήρια επιλογής που συνδέονται με την αναπηρία της DW και τα οποία χρησιμοποιήθηκαν για τους σκοπούς της απόλυσής της.

30 Κατά το αιτούν δικαστήριο, πέραν του γεγονότος ότι τα ιδιαιτέρως ευαίσθητα στους επαγγελματικούς κινδύνους πρόσωπα μπορούν να τύχουν ειδικής μεταχείρισης προκειμένου να προστατευθούν από ορισμένους επαγγελματικούς κινδύνους, τα πρόσωπα αυτά πρέπει να θεωρούνται ως εμπίπτοντα στην κατά την οδηγία 2000/78 έννοια των «ατόμων με ειδικές ανάγκες» σε περίπτωση που οι σωματικές παθήσεις τους έχουν χρόνιο χαρακτήρα κατά τη στιγμή της εις βάρος τους εκδόσεως της πράξεως που υποτίθεται ότι εισάγει διάκριση, απορρέουν δε από την παρασχεθείσα εργασία.

31 Όσον αφορά τα παρατεθέντα στη σκέψη 24 της παρούσας αποφάσεως τέσσερα κριτήρια επιλογής για τον καθορισμό των απολυομένων, το πρώτο εξ αυτών, ήτοι η απασχόληση στις διαδικασίες συναρμολογήσεως και μορφοποιήσεως πλαστικών σωλήνων, είναι αντικειμενικό και ουδέτερο. Αντιθέτως, τα τρία άλλα κριτήρια μπορούν να εισάγουν διακρίσεις εις βάρος της DW σε περίπτωση που αυτή θεωρηθεί ότι πάσχει από αναπηρία, κατά την έννοια της οδηγίας 2000/78.

32 Ειδικότερα, όσον αφορά το δεύτερο κριτήριο επιλογής, ήτοι τη χαμηλότερη του 95 % παραγωγικότητα κατά το έτος 2016, η σωματική πάθηση από την οποία έπασχε η DW αναμφισβήτητα συνδεόταν άμεσα με τον δείκτη σταθμισμένης μέσης παραγωγικότητας της τάξεως του 59,82 % τον οποίον εμφάνισε. Η δε Nobel Plastiques Ibérica περιορίστηκε να προσκομίσει τα στοιχεία που αφορούσαν την ετήσια παραγωγικότητα της DW χωρίς να υποδείξει τις θέσεις και τα συγκεκριμένα καθήκοντα στα οποία είχε μετρηθεί ο δείκτης παραγωγικότητάς της.

33 Όσον αφορά το τρίτο κριτήριο επιλογής, ήτοι το κριτήριο της ικανότητας άσκησης πολλαπλών καθηκόντων στο πλαίσιο των θέσεων εργασίας της επιχείρησης, αποδεικνύεται ότι από το 2011 οι ιατρικές υπηρεσίες είχαν κηρύξει την DW «υπό περιορισμούς ικανή» βάσει διαγνώσεως σύμφωνα την οποία ήταν ιδιαιτέρως ευαίσθητη στους επαγγελματικούς κινδύνους. Κατά συνέπεια, η DW δεν μπορούσε να εκπληρώνει όλα τα καθήκοντα που απαιτούν οι διάφορες θέσεις εργασίας, πράγμα που εξηγεί τη δυσμενή αξιολόγησή της όσον αφορά το κριτήριο αυτό.

34 Τέλος, όσον αφορά το τελευταίο κριτήριο επιλογής, το ποσοστό απουσιών της τάξεως του 69,55 % το οποίο ελήφθη υπόψη όσον αφορά την DW υπολογίστηκε λαμβανομένων υπόψη των περιόδων κατά τις οποίες αυτή τέλεσε σε αναρρωτική άδεια κατά τη διάρκεια του 2016. Μεταξύ των ως άνω περιόδων αναρρωτικής άδειας περιλαμβάνονταν όλες οι περίοδοι εκείνες που προκύπτουν από τη σωματική πάθηση από την οποία πάσχει. Πλην όμως το γεγονός και μόνον ότι ελήφθησαν υπόψη οι άδειες αυτές συνεπάγεται ότι η DW ενδέχεται να υφίσταται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση σε σχέση με τους υπόλοιπους εργαζομένους.

35 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (πρωτοβάθμιο δικαστήριο εργατικών και κοινωνικοασφαλιστικών διαφορών αριθ. 3 της Βαρκελώνης) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Πρέπει οι εργαζόμενοι που χαρακτηρίζονται ως ιδιαιτέρως ευαίσθητοι σε ορισμένους κινδύνους, οι οποίοι, λόγω των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών τους ή γνωστής σωματικής τους καταστάσεως, είναι ιδιαιτέρως ευαίσθητοι στους επαγγελματικούς κινδύνους και για τον λόγο αυτό δεν δύνανται να απασχοληθούν σε ορισμένες θέσεις εργασίας διότι τούτο θα συνεπαγόταν κίνδυνο για τη δική τους υγεία ή για άλλα πρόσωπα, να θεωρούνται πρόσωπα με ειδικές ανάγκες για τους σκοπούς της εφαρμογής της οδηγίας 2000/78/ΕΚ, όπως έχει ερμηνευθεί από τη νομολογία του Δικαστηρίου;

Για την περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο πρώτο ερώτημα, υποβάλλονται τα ακόλουθα ερωτήματα:

2) Συνιστά η απόφαση απολύσεως εργαζομένου για οικονομικούς, τεχνικούς, οργανωτικούς και σχετικούς με την παραγωγή λόγους άμεση ή έμμεση διάκριση κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β′, της οδηγίας 2000/78 όταν έχει αναγνωριστεί αναπηρία του προσώπου αυτού καθόσον έχει χαρακτηριστεί ως ιδιαιτέρως ευαίσθητο ώστε να απασχοληθεί σε ορισμένες θέσεις εργασίας εξαιτίας των σωματικών του παθήσεων και για τον λόγο αυτό δυσκολεύεται να επιτύχει τα επίπεδα παραγωγικότητας που απαιτούνται ώστε να αποφύγει πιθανή απόλυση;

3) Συνιστά η απόφαση απολύσεως εργαζομένου για οικονομικούς, τεχνικούς, οργανωτικούς και σχετικούς με την παραγωγή λόγους άμεση ή έμμεση διάκριση κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β′, της οδηγίας 2000/78 όταν έχει αναγνωριστεί αναπηρία του προσώπου αυτού καθόσον έχει χαρακτηριστεί ως ιδιαιτέρως ευαίσθητο ώστε να απασχοληθεί σε ορισμένες θέσεις εργασίας εξαιτίας των σωματικών του παθήσεων και η απόφαση αυτή λαμβάνεται, μεταξύ άλλων κριτηρίων επιλογής, βάσει της ικανότητας άσκησης πολλαπλών καθηκόντων σε όλες τις θέσεις εργασίας, περιλαμβανομένων και εκείνων στις οποίες το πρόσωπο με ειδικές ανάγκες δεν μπορεί να εργαστεί;

4) Συνιστά η απόφαση απολύσεως εργαζομένου για οικονομικούς, τεχνικούς, οργανωτικούς και σχετικούς με την παραγωγή λόγους έμμεση διάκριση όπως αυτή ορίζεται στο άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β′, της οδηγίας 2000/78 όταν έχει αναγνωριστεί αναπηρία του προσώπου αυτού και για τον λόγο αυτό έχει χαρακτηριστεί ως ιδιαιτέρως ευαίσθητο ώστε να απασχοληθεί σε ορισμένες θέσεις εργασίας εξαιτίας των σωματικών του παθήσεων, οι οποίες προκάλεσαν μακροχρόνιες περιόδους απουσιών ή αναρρωτικών αδειών πριν από την απόλυση, η δε απόφαση αυτή λαμβάνεται, μεταξύ άλλων κριτηρίων επιλογής, βάσει του απουσιασμού του εργαζομένου αυτού;»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί του πρώτου ερωτήματος

36 Με το πρώτο προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν η οδηγία 2000/78 πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι η κατάσταση της υγείας εργαζομένου ο οποίος αναγνωρίζεται ως ιδιαιτέρως ευαίσθητος στους επαγγελματικούς κινδύνους, κατά την έννοια του εθνικού δικαίου, η οποία δεν του επιτρέπει να απασχοληθεί σε ορισμένες θέσεις εργασίας διότι τούτο θα συνεπαγόταν κίνδυνο για τη δική του υγεία ή για άλλα πρόσωπα, εμπίπτει στην κατά την ως άνω οδηγία έννοια των «ειδικών αναγκών».

37 Όπως προκύπτει από το άρθρο της 1, σκοπός της οδηγίας 2000/78 είναι η θέσπιση γενικού πλαισίου για την καταπολέμηση, όσον αφορά την απασχόληση και την εργασία, των διακρίσεων που βασίζονται σε κάποιον από τους διαλαμβανόμενους στο άρθρο αυτό λόγους, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται οι ειδικές ανάγκες. Κατά το άρθρο της 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ′, η οδηγία αυτή εφαρμόζεται, εντός των ορίων των εξουσιών που απονέμονται στην Ευρωπαϊκή Ένωση, σε όλα τα πρόσωπα, στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, όσον αφορά, μεταξύ άλλων, τις απολύσεις.

38 Εν προκειμένω, το αιτούν δικαστήριο ζητεί να διευκρινιστεί εάν η κατάσταση της υγείας της DW, η οποία απολύθηκε ενώ είχε αναγνωριστεί ως εργαζόμενος ιδιαιτέρως ευαίσθητος στους επαγγελματικούς κινδύνους, κατά την έννοια του εθνικού δικαίου, εμπίπτει στην κατά την εν λόγω οδηγία έννοια των «ειδικών αναγκών».

39 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι η Ένωση ενέκρινε τη Σύμβαση του ΟΗΕ με την απόφαση 2010/48. Ως εκ τούτου, από την ημερομηνία ενάρξεως ισχύος της εν λόγω αποφάσεως, οι διατάξεις της συμβάσεως αυτής αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα της έννομης τάξης της Ένωσης. Εξάλλου, από το προσάρτημα του παραρτήματος ΙΙ της αποφάσεως αυτής προκύπτει ότι, όσον αφορά τον τομέα της ανεξάρτητης διαβίωσης και κοινωνικής ένταξης, της εργασίας και της απασχόλησης, η οδηγία 2000/78 περιλαμβάνεται στις πράξεις της Ένωσης που αναφέρονται σε ζητήματα που διέπονται από την εν λόγω σύμβαση (αποφάσεις της 11ης Απριλίου 2013, HK Danmark, C-335/11 και C-337/11, EU:C:2013:222, σκέψεις 30 και 31, καθώς και της 1ης Δεκεμβρίου 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, σκέψη 40).

40 Συνεπώς, χωρεί επίκληση της Συμβάσεως του ΟΗΕ για την ερμηνεία της οδηγίας αυτής, η οποία πρέπει, στο μέτρο του δυνατού, να ερμηνευθεί κατά τρόπο σύμφωνο με την εν λόγω σύμβαση (αποφάσεις της 11ης Απριλίου 2013, HK Danmark, C-335/11 και C-337/11, EU:C:2013:222, σκέψη 32, καθώς και της 1ης Δεκεμβρίου 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, σκέψη 41).

41 Εξ αυτού δε του λόγου, κατόπιν της εγκρίσεως από την Ένωση της Συμβάσεως του ΟΗΕ, το Δικαστήριο έκρινε ότι η κατά την οδηγία 2000/78 έννοια των «ειδικών αναγκών» υποδηλώνει περιορισμό της ικανότητας οφειλόμενο ιδίως σε χρόνιες σωματικές, διανοητικές ή ψυχικές παθήσεις, ο οποίος, σε συνδυασμό με διάφορα εμπόδια, μπορεί να δυσχεραίνει την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή του ενδιαφερομένου στον επαγγελματικό βίο σε ισότιμη βάση με τους υπόλοιπους εργαζομένους (αποφάσεις της 11ης Απριλίου 2013, HK Danmark, C-335/11 και C-337/11, EU:C:2013:222, σκέψη 38, καθώς και της 18ης Ιανουαρίου 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, σκέψη 28).

42 Δεν προκύπτει ότι η οδηγία 2000/78 αφορά μόνον την εκ γενετής ή εξ ατυχήματος αναπηρία αποκλείοντας την αναπηρία που οφείλεται σε ασθένεια. Ειδικότερα, 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 μεταχείρισης (πρβλ. απόφαση της 11ης Απριλίου 2013, HK Danmark, C-335/11 και C-337/11, EU:C:2013:222, σκέψη 40).

43 Η έννοια των «ειδικών αναγκών» υποδηλώνει δυσχέρεια άσκησης επαγγελματικής δραστηριότητας και όχι αδυναμία άσκησης τέτοιας δραστηριότητας. Η κατάσταση της υγείας του προσώπου με ειδικές ανάγκες το οποίο έχει ικανότητα να εργάζεται, έστω και με μειωμένο ωράριο, μπορεί συνεπώς να εμπίπτει στην έννοια των «ειδικών αναγκών» (πρβλ. απόφαση της 11ης Απριλίου 2013, HK Danmark, C-335/11 και C-337/11, EU:C:2013:222, σκέψη 44).

44 Ο «μακροχρόνιος» χαρακτήρας του περιορισμού πρέπει να εξεταστεί υπό το πρίσμα της καθαυτό καταστάσεως ανικανότητας του ενδιαφερομένου κατά την ημερομηνία κατά την οποία εκδίδεται η πράξη που υποτίθεται ότι εισάγει διάκριση εις βάρος του (απόφαση της 1ης Δεκεμβρίου 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, σκέψη 53 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

45 Μεταξύ των ενδείξεων από τις οποίες μπορεί να συναχθεί ότι ο περιορισμός της ικανότητας είναι «μακροχρόνιος», συγκαταλέγεται ιδίως το ότι, κατά την ημερομηνία διενέργειας της πράξεως που υποτίθεται ότι εισάγει διάκριση, δεν διαφαίνεται σαφής προοπτική να παύσει σύντομα η ανικανότητα του ενδιαφερομένου ή το ότι η ανικανότητα αυτή ενδέχεται να παραταθεί σημαντικά πριν την αποκατάσταση της υγείας του (απόφαση της 1ης Δεκεμβρίου 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, σκέψη 56).

46 Εξάλλου, η διαπίστωση ότι ο ενδιαφερόμενος παρουσιάζει «ειδικές ανάγκες», κατά την έννοια του άρθρου 1 της οδηγίας 2000/78, προηγείται του καθορισμού και της εκτιμήσεως των κατάλληλων μέτρων προσαρμογής του άρθρου 5 της οδηγίας αυτής. Ειδικότερα, κατά την αιτιολογική σκέψη 16 της ως άνω οδηγίας, τέτοια μέτρα αποσκοπούν στην αντιμετώπιση των αναγκών των ατόμων με ειδικές ανάγκες και αποτελούν επομένως συνέπεια της διαπιστώσεως περί υπάρξεως «ειδικών

αναγκών» (πρβλ. αποφάσεις της 11ης Απριλίου 2013, HK Danmark, C-335/11 και C-337/11, EU:C:2013:222, σκέψεις 45 και 46, καθώς και της 18ης Δεκεμβρίου 2014, FOA, C-354/13, EU:C:2014:2463, σκέψη 57).

47 Εν προκειμένω, από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι τα προδικαστικά ερωτήματα αφορούν εργαζόμενη η οποία, λόγω ασθενείας, υπέστη περιορισμό της ικανότητάς της να εργαστεί, εξαιτίας σωματικών παθήσεων, επί μακρό χρονικό διάστημα.

48 Λαμβανομένης υπόψη της καταστάσεως της υγείας της, η DW αναγνωρίστηκε, από τις 15 Δεκεμβρίου 2011, ως ανήκουσα στους «εργαζομένους που είναι ιδιαιτέρως ευαίσθητοι στους επαγγελματικούς κινδύνους», κατά την έννοια του άρθρου 25 του νόμου 31/1995. Κατ' εφαρμογήν του άρθρου αυτού, οι εργαζόμενοι αυτοί δεν τοποθετούνται στις θέσεις εργασίας στις οποίες μπορούν, λόγω των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών τους, μιας σωματικής καταστάσεως ή μιας δεόντως αναγνωρισμένης σωματικής, νοητικής ή αισθητηριακής αναπηρίας, να εκτεθούν οι ίδιοι ή να θέσουν τους άλλους εργαζομένους ή άλλα πρόσωπα συνδεόμενα με την επιχείρηση σε κίνδυνο.

49 Επισημαίνεται ότι απλώς και μόνον το γεγονός ότι ορισμένο πρόσωπο αναγνωρίζεται ως εργαζόμενος ο οποίος είναι ιδιαιτέρως ευαίσθητος στους επαγγελματικούς κινδύνους, κατά την έννοια του εθνικού δικαίου, δεν σημαίνει αφεαυτού ότι το πρόσωπο αυτό έχει «ειδικές ανάγκες», κατά την έννοια της οδηγίας 2000/78. Ειδικότερα, από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι ο κατά το άρθρο 25 του νόμου 31/1995 ορισμός της έννοιας του «εργαζομένου ο οποίος είναι ιδιαιτέρως ευαίσθητος στους επαγγελματικούς κινδύνους» βασίζεται σε προϋποθέσεις που δεν είναι οι ίδιες με εκείνες που μνημονεύονται στη σκέψη 41 της παρούσας αποφάσεως. Κατά συνέπεια, δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι η έννοια αυτή αντιστοιχεί στην κατά την ως άνω οδηγία έννοια του «προσώπου με ειδικές ανάγκες».

50 Στο αιτούν δικαστήριο εναπόκειται να εξακριβώσει αν, στην υπόθεση της κύριας δίκης, η κατάσταση της υγείας της DW προκάλεσε περιορισμό της ικανότητάς της ο οποίος πληρούσε τις προϋποθέσεις που μνημονεύονται στη σκέψη 41 της παρούσας αποφάσεως. Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως, η DW θα πρέπει επομένως να θεωρηθεί ότι αποτελούσε, κατά την ημερομηνία της απολύσεώς της, πρόσωπο με ειδικές ανάγκες κατά την έννοια της οδηγίας 2000/78.

51 Υπό τις συνθήκες αυτές, στο πρώτο υποβληθέν ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η οδηγία 2000/78 πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι η κατάσταση της υγείας εργαζομένου ο οποίος αναγνωρίζεται ως ιδιαιτέρως ευαίσθητος στους επαγγελματικούς κινδύνους, κατά την έννοια του εθνικού δικαίου, η οποία δεν του επιτρέπει να απασχοληθεί σε ορισμένες θέσεις εργασίας διότι τούτο θα συνεπαγόταν κίνδυνο για τη δική του υγεία ή για άλλα πρόσωπα, εμπίπτει στην κατά την ως άνω οδηγία έννοια των «ειδικών αναγκών» μόνο σε περίπτωση που η κατάσταση αυτή προκαλεί περιορισμό της ικανότητας οφειλόμενο ιδίως σε χρόνιες σωματικές, διανοητικές ή ψυχικές παθήσεις, ο οποίος, σε συνδυασμό με διάφορα εμπόδια, μπορεί να δυσχεραίνει την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή του ενδιαφερομένου στον επαγγελματικό βίο σε ισότιμη βάση με τους υπόλοιπους εργαζομένους. Στο αιτούν δικαστήριο εναπόκειται να εξακριβώσει αν, στην υπόθεση της κύριας δίκης, οι προϋποθέσεις αυτές πληρούνται.

Επί του δευτέρου, του τρίτου και του τετάρτου ερωτήματος

52 Με το δεύτερο, το τρίτο και το τέταρτο προδικαστικό ερώτημα, τα οποία πρέπει να συνεξεταστούν, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78 πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι η απόλυση για «αντικειμενικούς λόγους» εργαζομένου με ειδικές ανάγκες με το αιτιολογικό ότι ο εργαζόμενος αυτός πληροί τα κριτήρια επιλογής τα οποία λαμβάνει υπόψη ο εργοδότης για τον καθορισμό των απολυομένων, ήτοι παραγωγικότητα χαμηλότερη από ορισμένο ποσοστό, μειωμένη ικανότητα άσκησης πολλαπλών καθηκόντων στο πλαίσιο των θέσεων εργασίας της επιχείρησης καθώς και υψηλό ποσοστό απουσιών, συνιστά άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω ειδικών αναγκών, κατά την έννοια της διατάξεως αυτής.

53 Εν προκειμένω, από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι, για τον καθορισμό των απολυομένων στο πλαίσιο διαδικασίας απολύσεως για οικονομικούς, τεχνικούς, οργανωτικούς και σχετικούς με την παραγωγή λόγους, η Nobel Plastiques Ibérica υιοθέτησε μεταξύ άλλων τα εξής τρία κριτήρια επιλογής, τα οποία ίσχυαν για το έτος 2016: παραγωγικότητα χαμηλότερη του 95 %, μειωμένη ικανότητα άσκησης πολλαπλών καθηκόντων στο πλαίσιο των θέσεων εργασίας της επιχείρησης καθώς και υψηλό ποσοστό απουσιών. Η DW, που αναγνωρίστηκε ως ιδιαιτέρως ευαίσθητη στους επαγγελματικούς κινδύνους, κατά την έννοια του εθνικού δικαίου, θεωρήθηκε ότι πληρούσε τα τρία αυτά κριτήρια και κατά συνέπεια απολύθηκε μαζί με εννέα άλλους εργαζομένους της επιχείρησης.

54 Το αιτούν δικαστήριο διερωτάται εάν, εφόσον υποτεθεί ότι η DW είναι πρόσωπο με ειδικές ανάγκες κατά την έννοια της οδηγίας 2000/78, πράγμα το οποίο εναπόκειται στο ίδιο να εξακριβώσει, όπως προκύπτει από την απάντηση που παρασχέθηκε στο πρώτο ερώτημα, η DW υπέστη, λόγω της εφαρμογής των τριών αυτών κριτηρίων επιλογής, δυσμενή διάκριση λόγω ειδικών αναγκών, κατά την έννοια της οδηγίας αυτής.

55 Κατά το άρθρο 2, παράγραφος 1, της εν λόγω οδηγίας, η αρχή της ίσης μεταχείρισης σημαίνει την απουσία άμεσης ή έμμεσης διάκρισης για έναν από τους λόγους του άρθρου 1 της ίδιας οδηγίας, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται και οι ειδικές ανάγκες.

56 Όσον αφορά την ύπαρξη άμεσης διάκρισης, από το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο α′, της οδηγίας 2000/78 προκύπτει ότι συντρέχει τέτοια διάκριση όταν, για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1 της οδηγίας αυτής, ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο.

57 Συναφώς, κριτήρια επιλογής όπως ο δείκτης παραγωγικότητας, το επίπεδο ικανότητας άσκησης πολλαπλών καθηκόντων στο πλαίσιο των θέσεων εργασίας της επιχείρησης και το ποσοστό απουσιών εφαρμόζονται κατά τρόπο πανομοιότυπο στα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες και στα πρόσωπα που δεν έχουν ειδικές ανάγκες. Κατά συνέπεια, δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι τα κριτήρια αυτά εισάγουν διαφορετική μεταχείριση στηριζόμενη άμεσα στην ύπαρξη ειδικών αναγκών, κατά την έννοια των συνδυασμένων διατάξεων του άρθρου 1 και του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο α′, της οδηγίας 2000/78, δεδομένου ότι δεν συνδέονται αναπόσπαστα με την ύπαρξη ειδικών αναγκών (βλ., κατ' αναλογίαν, αποφάσεις της 11ης Απριλίου 2013, HK Danmark, C-335/11 και C-337/11, EU:C:2013:222, σκέψεις 72 και 74, καθώς και της 19ης Σεπτεμβρίου 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, σκέψη 48).

58 Όσον αφορά την ύπαρξη έμμεσης διάκρισης λόγω ειδικών αναγκών, διαπιστώνεται ότι κριτήρια επιλογής αναγόμενα στη χαμηλότερη από ορισμένο ποσοστό παραγωγικότητα, στη μειωμένη ικανότητα άσκησης πολλαπλών καθηκόντων στο πλαίσιο των θέσεων εργασίας της επιχείρησης καθώς και στο υψηλό ποσοστό απουσιών, τα οποία χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό των απολυομένων στο πλαίσιο διαδικασίας απολύσεως για αντικειμενικούς λόγους, είναι εκ πρώτης όψεως ουδέτερα.

59 Εντούτοις, όσον αφορά ειδικότερα το κριτήριο επιλογής που ανάγεται στο ποσοστό απουσιών, επισημαίνεται ότι οι εργαζόμενοι με ειδικές ανάγκες διατρέχουν καταρχήν υψηλότερο κίνδυνο να παρουσιάζουν υψηλό ποσοστό απουσιών σε σύγκριση με τους εργαζομένους που δεν έχουν ειδικές ανάγκες, εφόσον διατρέχουν πρόσθετο κίνδυνο να απουσιάζουν λόγω ασθενείας σχετιζόμενης με τις ειδικές ανάγκες τους. Προκύπτει συνεπώς ότι το κριτήριο επιλογής που ανάγεται στο υψηλό ποσοστό απουσιών κατά τη διάρκεια ενός έτους είναι ικανό να περιαγάγει σε μειονεκτική θέση τους εργαζομένους με ειδικές ανάγκες, όταν η απουσία από την εργασία οφείλεται στις ειδικές ανάγκες, και κατά τον τρόπο αυτό να οδηγήσει σε διαφορετική μεταχείριση στηριζόμενη εμμέσως στην ύπαρξη ειδικών αναγκών, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β′, της οδηγίας 2000/78 (πρβλ. αποφάσεις της 11ης Απριλίου 2013, HK Danmark, C-335/11 και C-337/11, EU:C:2013:222, σκέψη 76, καθώς και της 18ης Ιανουαρίου 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, σκέψη 39).

60 Ομοίως, όσον αφορά τα κριτήρια επιλογής για την πραγματοποίηση απολύσεως τα οποία ανάγονται στη χαμηλότερη από ορισμένο ποσοστό παραγωγικότητα και στη μειωμένη ικανότητα άσκησης πολλαπλών καθηκόντων στο πλαίσιο των θέσεων εργασίας της επιχείρησης, ο εργαζόμενος με ειδικές ανάγκες, λόγω του περιορισμού της ικανότητάς του, είναι, καταρχήν, λιγότερο ικανός να εξασφαλίσει καλά αποτελέσματα απ' ό,τι ο εργαζόμενος που δεν έχει ειδικές ανάγκες. Επομένως, τα κριτήρια αυτά επίσης ενδέχεται να οδηγήσουν σε διαφορετική μεταχείριση απορρέουσα εμμέσως από την ύπαρξη ειδικών αναγκών, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', της οδηγίας 2000/78.

61 Πάντως, δυσμενής μεταχείριση που απορρέει εμμέσως από την ύπαρξη ειδικών αναγκών αντιβαίνει στην προστασία της οδηγίας 2000/78 μόνον κατά το μέτρο που συνιστά διάκριση, κατά την έννοια του άρθρου της 2, παράγραφος 1 (πρβλ. αποφάσεις της 11ης Ιουλίου 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, σκέψη 48, και της 18ης Ιανουαρίου 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, σκέψη 36).

62 Κατά το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', σημείο ii, της οδηγίας 2000/78, συντρέχει έμμεση διάκριση όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση προσώπου που, μεταξύ άλλων, έχει μια ορισμένη ειδική ανάγκη, σε σχέση με άλλα άτομα, εκτός εάν ο εργοδότης ή κάθε πρόσωπο ή οργανισμός έναντι του οποίου ισχύει η οδηγία αυτή υποχρεούται, δυνάμει της εθνικής νομοθεσίας, να λάβει κατάλληλα μέτρα, ανταποκρινόμενα στην αρχή που θέτει το άρθρο 5 της εν λόγω οδηγίας, με σκοπό την εξάλειψη των μειονεκτημάτων που συνεπάγεται η εν λόγω διάταξη, κριτήριο ή πρακτική.

63 Κατά το άρθρο 5, πρώτη περίοδος, της οδηγίας αυτής, για να εξασφαλιστεί η τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης έναντι προσώπων με ειδικές ανάγκες, προβλέπονται εύλογες προσαρμογές. Το άρθρο 5, δεύτερη περίοδος, της εν λόγω οδηγίας διευκρινίζει ότι ο εργοδότης οφείλει να λαμβάνει τα ενδεδειγμένα μέτρα, ανάλογα με τις ανάγκες που παρουσιάζονται σε μια συγκεκριμένη κατάσταση, ώστε το πρόσωπο με ειδικές ανάγκες να μπορεί να έχει πρόσβαση σε θέση εργασίας, να ασκεί ή να προάγεται στο επάγγελμά του, ή προκειμένου να του παρέχεται εκπαίδευση, αρκεί τα μέτρα αυτά να μη συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη.

64 Συναφώς, το Δικαστήριο έκρινε ότι η έννοια των «εύλογων προσαρμογών» πρέπει να γίνει δεκτό ότι αφορά την άρση των διαφόρων περιορισμών που παρακωλύουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στον επαγγελματικό βίο σε ισότιμη βάση με τους υπόλοιπους εργαζομένους (αποφάσεις της 11ης Απριλίου 2013, HK Danmark, C-335/11 και C-337/11, EU:C:2013:222, σκέψη 54, καθώς και της 4ης Ιουλίου 2013, Επιτροπή κατά Ιταλίας, C-312/11, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2013:446, σκέψη 59).

65 Όπως εκτίθεται στις αιτιολογικές σκέψεις 20 και 21 της οδηγίας 2000/78, ο εργοδότης οφείλει να προβλέψει τα κατάλληλα μέτρα, δηλαδή μέτρα αποτελεσματικά και πρακτικά για τη διαμόρφωση της θέσης εργασίας ανάλογα με τις ειδικές ανάγκες, παραδείγματος χάριν με τη διαμόρφωση του χώρου ή με προσαρμογή του εξοπλισμού, του ρυθμού εργασίας, της κατανομής καθηκόντων ή της παροχής μέσων κατάρτισης ή πλαισίωσης, χωρίς να επιβάλλεται στον εργοδότη δυσανάλογη επιβάρυνση, λαμβάνοντας ιδίως υπόψη το οικονομικό και άλλο κόστος που επιφέρουν τα μέτρα αυτά, το μέγεθος και τους οικονομικούς πόρους της επιχείρησης και τη διαθεσιμότητα δημοσίων πόρων ή οιασδήποτε άλλης ενίσχυσης.

66 Εν προκειμένω, από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι το βασιλικό νομοθετικό διάταγμα 1/2013, και ειδικότερα το άρθρο του 40, προβλέπει ότι ο εργοδότης οφείλει να λάβει μέτρα για την πρόληψη ή την αντιστάθμιση των μειονεκτημάτων που προκαλούνται από την αναπηρία ως εγγύηση της πλήρους ισότητας στην εργασία.

67 Συναφώς, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι η θέση εργασίας της DW υποβλήθηκε σε προσαρμογές κατόπιν της αναγνωρίσεώς της ως εργαζομένου ο οποίος είναι ιδιαιτέρως ευαίσθητος σε ορισμένους επαγγελματικούς κινδύνους, κατά την έννοια του άρθρου 25 του νόμου 31/1995.

68 Ειδικότερα, από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι η DW τοποθετήθηκε κατά προτίμηση σε θέσεις που συνεπάγονταν επεξεργασία μικρών σωλήνων και κατά συνέπεια ενείχαν μικρότερους κινδύνους για την υγεία της από εκείνους των θέσεων που απαιτούσαν την επεξεργασία μεγάλων σωλήνων.

69 Στο αιτούν δικαστήριο εναπόκειται να εξακριβώσει αν οι προσαρμογές αυτές ήταν επαρκείς ώστε να θεωρηθούν εύλογες, κατά την έννοια του άρθρου 5 της οδηγίας 2000/78.

70 Στο πλαίσιο της εξακριβώσεως αυτής, το αιτούν δικαστήριο οφείλει να λάβει υπόψη το σύνολο των στοιχείων που έχει στη διάθεσή του, στα οποία θα μπορούσε να περιλαμβάνεται η έκθεση της επιθεώρησης εργασίας για την οποία κάνει λόγο στην απόφαση περί παραπομπής και η οποία μνημονεύεται στη σκέψη 28 της παρούσας αποφάσεως.

71 Αν το αιτούν δικαστήριο καταλήξει στο συμπέρασμα ότι ο εργοδότης της DW, πριν από την απόλυσή της, δεν έλαβε τα διαλαμβανόμενα στη σκέψη 65 της παρούσας αποφάσεως κατάλληλα μέτρα και ότι, ως εκ τούτου, δεν προέβη σε εύλογες προσαρμογές, κατά την έννοια του άρθρου 5 της οδηγίας 2000/78, θα πρέπει να διαπιστωθεί ότι, σε υπόθεση όπως αυτή της κύριας δίκης, η απόλυση εργαζομένου με ειδικές ανάγκες για τον λόγο ότι πληρούσε κριτήρια επιλογής αναγόμενα στη χαμηλότερη από ορισμένο ποσοστό παραγωγικότητα, στη μειωμένη ικανότητα άσκησης πολλαπλών καθηκόντων στο πλαίσιο των θέσεων εργασίας της επιχείρησης καθώς και στο υψηλό ποσοστό απουσιών συνιστά έμμεση διάκριση λόγω ειδικών αναγκών, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', σημείο ii, της ως άνω οδηγίας (βλ., κατ' αναλογίαν, απόφαση της 11ης Απριλίου 2013, HK Danmark, C-335/11 και C-337/11, EU:C:2013:222, σκέψη 68).

72 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι, κατά το άρθρο 2 της Συμβάσεως του ΟΗΕ, η διάκριση λόγω ειδικών αναγκών περιλαμβάνει όλες τις μορφές διακρίσεων, ακόμη και την άρνηση εύλογης προσαρμογής.

73 Αντιθέτως, σε περίπτωση που το αιτούν δικαστήριο καταλήξει στο συμπέρασμα ότι ο εργοδότης της DW έλαβε τα κατάλληλα μέτρα και κατά συνέπεια προέβη σε εύλογες προσαρμογές, κατά την έννοια του άρθρου 5 της οδηγίας 2000/78, δεν θα πρέπει να θεωρηθεί ότι απόλυση βάσει τέτοιων κριτηρίων επιλογής συνιστά έμμεση διάκριση κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', σημείο ii, της ως άνω οδηγίας.

74 Επισημαίνεται, συναφώς, ότι από την αιτιολογική σκέψη 17 της εν λόγω οδηγίας προκύπτει ότι η οδηγία αυτή δεν απαιτεί την πρόσληψη, προαγωγή ή διατήρηση στη θέση απασχόλησης ατόμου το οποίο δεν είναι κατάλληλο, ικανό και πρόθυμο να εκτελεί τα βασικά καθήκοντα της εν λόγω θέσης απασχόλησης, με την επιφύλαξη της υποχρέωσης να προβλέπονται εύλογες προσαρμογές για τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες.

75 Βάσει των ανωτέρω σκέψεων, στο δεύτερο, τρίτο και τέταρτο προδικαστικό ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', σημείο ii, της οδηγίας 2000/78 πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι η απόλυση για «αντικειμενικούς λόγους» εργαζομένου με ειδικές ανάγκες με το αιτιολογικό ότι ο εργαζόμενος αυτός πληροί τα κριτήρια επιλογής τα οποία λαμβάνονται υπόψη για τον καθορισμό των απολυομένων, ήτοι παραγωγικότητα χαμηλότερη από ορισμένο ποσοστό, μειωμένη ικανότητα άσκησης πολλαπλών καθηκόντων στο πλαίσιο των θέσεων εργασίας της επιχείρησης καθώς και υψηλό ποσοστό απουσιών, συνιστά έμμεση διάκριση λόγω ειδικών αναγκών, κατά την έννοια της διατάξεως αυτής, εκτός εάν ο εργοδότης έχει προηγουμένως προβεί, όσον αφορά τον εργαζόμενο αυτό, σε εύλογες προσαρμογές, κατά την έννοια του άρθρου 5 της εν λόγω οδηγίας, για να εξασφαλιστεί η τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης έναντι προσώπων με ειδικές ανάγκες, πράγμα το οποίο εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει.

Επί των δικαστικών εξόδων

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

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

1) **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, πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι η κατάσταση της υγείας εργαζομένου ο οποίος αναγνωρίζεται ως ιδιαιτέρως ευαίσθητος στους επαγγελματικούς κινδύνους, κατά την έννοια του εθνικού δικαίου, η οποία δεν του επιτρέπει να απασχοληθεί σε ορισμένες θέσεις εργασίας διότι τούτο θα συνεπαγόταν κίνδυνο για τη δική του υγεία ή για άλλα πρόσωπα, εμπίπτει στην κατά την ως άνω οδηγία έννοια των «ειδικών αναγκών» μόνο σε περίπτωση που η κατάσταση αυτή προκαλεί περιορισμό της ικανότητας οφειλόμενο ιδίως σε χρόνιες σωματικές, διανοητικές ή ψυχικές παθήσεις, ο οποίος, σε συνδυασμό με διάφορα εμπόδια, μπορεί να δυσχεραίνει την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή του ενδιαφερομένου στον επαγγελματικό βίο σε ισότιμη βάση με τους υπόλοιπους εργαζομένους. Στο αιτούν δικαστήριο εναπόκειται να εξακριβώσει αν, στην υπόθεση της κύριας δίκης, οι προϋποθέσεις αυτές πληρούνται.**

2) **Το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', σημείο ii, της οδηγίας 2000/78 πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι η απόλυση για «αντικειμενικούς λόγους» εργαζομένου με ειδικές ανάγκες με το αιτιολογικό ότι ο εργαζόμενος αυτός πληροί τα κριτήρια επιλογής τα οποία λαμβάνει υπόψη ο εργοδότης για τον καθορισμό των απολυομένων, ήτοι παραγωγικότητα χαμηλότερη από ορισμένο ποσοστό, μειωμένη ικανότητα άσκησης πολλαπλών καθηκόντων στο πλαίσιο των θέσεων εργασίας της επιχείρησης καθώς και υψηλό ποσοστό απουσιών, συνιστά έμμεση διάκριση λόγω ειδικών αναγκών, κατά την έννοια της διατάξεως αυτής, εκτός εάν ο εργοδότης έχει προηγουμένως προβεί, όσον αφορά τον εργαζόμενο αυτό, σε εύλογες προσαρμογές, κατά την έννοια του άρθρου 5 της εν λόγω οδηγίας, για να εξασφαλιστεί η τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης έναντι προσώπων με ειδικές ανάγκες, πράγμα το οποίο εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει.**

(υπογραφές)