

Cauza C-5/24 [Pauni]ⁱ**Rezumatul cererii de decizie preliminară întocmit în temeiul articolului 98 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Curții de Justiție****Data depunerii:**

5 ianuarie 2024

Instanța de trimitere:

Tribunale ordinario di Ravenna (Italia)

Data deciziei de trimitere:

4 ianuarie 2024

Reclamantă:

P.M.

Pârâtă:

S.

Obiectul procedurii principale

Cerere de reintegrare pe post formulată de o lucrătoare concediată ca urmare a depășirii perioadei permise de absență din motive de boală.

Obiectul și temeiul juridic al trimiterii preliminare

Interpretarea Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7).

ⁱ Denumirea prezentei cauze este un nume fictiv. El nu corespunde numelui real al niciuneia dintre părțile din procedură.

Întrebările preliminare

- 1) Directiva 2000/78 se opune unei reglementări naționale care prevede dreptul la menținerea locului de muncă în caz de boală timp de 180 de zile plătite, în perioada cuprinsă între 1 ianuarie și 31 decembrie a fiecărui an, plus 120 de zile suplimentare de concediu fără plată (acestea putându-se acorda o singură dată) la cererea lucrătorului, însă nu prevede norme diferite pentru lucrătorii cu handicap în raport cu cei fără handicap?
- 2) În cazul în care ar trebui să se considere că reglementarea națională descrisă în motivare constituie în mod abstract o discriminare indirectă, această reglementare este totuși obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare?
- 3) O adaptare rezonabilă adecvată și suficientă pentru a evita discriminarea poate consta în prevederea unui concediu fără plată, la cererea lucrătorului, subsecvent expirării celor 120 de zile de concediu medical și de natură să împiedice concedierea până la încheierea lui?
- 4) Se poate considera că este rezonabilă o adaptare constând în obligația angajatorului de a acorda – la încheierea perioadei de 180 de zile de concediu medical plătit – o perioadă suplimentară plătită integral de acesta, fără a obține o contraprestație în muncă?
- 5) În vederea aprecierii comportamentului discriminatoriu al angajatorului, se poate evalua (pentru a stabili legalitatea sau nelegalitatea concedierii) împrejurarea că nici [o eventuală] perioadă suplimentară plătită de menținere a raportului de muncă, în sarcina angajatorului, nu ar fi permis revenirea la locul de muncă a persoanei cu handicap, întrucât starea sa de boală a continuat să existe?

Dispozițiile de drept al Uniunii invocate

Directiva 2000/78 [considerentele (11), (12), (16), (17), (20) și (21); articolul 1, articolul 2 alineatele (1) și (2) și articolul 3 alineatul (1) litera (c)]

Hotărârea din 11 aprilie 2013, HK Danmark (C-335/11 și C-337/11, EU:C:2013:222), Hotărârea din 18 ianuarie 2018, Ruiz Conejero (C-270/16, EU:C:2018:17), și Hotărârea din 1 decembrie 2016, Daouidi (C-395/15, EU:C:2016:917)

Dispozițiile de drept național invocate

Articolul 2110 primul și al doilea paragraf din Codul civil:

„În caz de accident, de boală, de sarcină sau de naștere, dacă legea [nu prevede] forme echivalente de asigurări sociale sau de asigurări sociale de sănătate,

lucrătorul are dreptul la remunerație sau la o indemnizație în măsura și pentru perioada stabilite prin legi speciale [...], prin uzanțe sau prin echitate.

În cazurile prevăzute la paragraful precedent, întreprinzătorul are dreptul să desfacă contractul [...] la expirarea termenului stabilit prin lege [...], prin uzanțe sau prin echitate.”

Articolul 5 din Legea nr. 300 din 20 mai 1970 privind norme cu privire la protecția libertății și a demnității lucrătorilor, a libertății sindicale și a activității sindicale la locul de muncă și norme cu privire la ocuparea forței de muncă (denumită în continuare „Statutul lucrătorilor”) (GURI, seria generală, nr. 131 din 27 mai 1970):

„Se interzice angajatorului să efectueze verificări cu privire la capacitatea și la infirmitatea unui lucrător salariat ca urmare a unei boli sau a unui accident.

Controlul absențelor din motive de infirmitate poate fi efectuat numai de serviciile de inspecție ale organismelor de asigurări sociale competente, care au obligația să îl efectueze la cererea angajatorului.”

Diverse dispoziții ale contractului colectiv de muncă la nivel național pentru salariații întreprinderilor din sectorul turismului (denumit în continuare „CCMN”), în special articolele 173 (menținerea locului de muncă al lucrătorului pentru o perioadă de 180 de zile în caz de boală sau de accident), 174 (concediu fără plată pentru cele 120 de zile care urmează perioadei de menținere de 180 de zile, menționată anterior) și 175 (derogare de la dispozițiile precedente în favoarea lucrătorilor care suferă de afecțiuni oncologice).

Prezentare succintă a situației de fapt și a procedurii

- 1 Reclamanta, P.M., a fost angajată la 1 septembrie 2021 pe postul de ospătar cu contract de muncă pe durată determinată. Acest raport de muncă a fost transformat, începând cu 1 ianuarie 2022, într-un raport pe durată nedeterminată.
- 2 Angajatorul, societatea S., are în medie șapte angajați și desfășoară activități de alimentație publică.
- 3 Începând cu 18 iunie 2022, P.M. a lipsit de la locul său de muncă, întrucât, potrivit primului certificat medical prezentat, redactat în limba thailandeză și tradus în limba italiană, a suferit o „ruptură de anevrism”. Acest certificat justifică absența în perioada cuprinsă între 18 iunie și 8 august 2022.
- 4 Întrucât absența de la locul de muncă a continuat neîntrerupt până la 8 ianuarie 2023, angajatorul a concediat-o pe P.M. după 180 de zile de absență a acesteia, și anume la 19 decembrie 2022.

- 5 Astfel, dreptul italian prevede, în caz de boală sau de accident al lucrătorului, un termen de menținere a locului de muncă (denumit „periodo di comporto”), adică o perioadă de absență plătită de 180 de zile în care angajatorul nu poate efectua concedierea. Această perioadă poate fi prelungită o singură dată cu 120 de zile suplimentare (fără plată), la cererea lucrătorului. Totuși, după trecerea acestei perioade, concedierea poate avea loc, cu excepția cazurilor de afecțiuni oncologice.
- 6 În aceeași perioadă, și anume la 4 noiembrie 2022, P.M. a solicitat, pe cale administrativă, încadrarea sa în grad de handicap. Certificatul de handicap a fost obținut la 17 februarie 2023, în proporție de 35 %. P.M. a fost de asemenea declarată persoană cu handicap în conformitate cu reglementarea italiană în această materie.
- 7 S. nu avea cunoștință de procedura administrativă menționată, care, de altfel, s-a încheiat după două luni de la concediere. Astfel, singurul document prin care angajatorul S. a fost informat cu privire la cauzele absenței lucrătoarei P.M. era certificatul în limba thailandeză menționat la punctul 3 de mai sus.
- 8 Starea de boală a continuat și în cursul anului 2023, după cum reiese din certificatele medicale subsecvente prezentate, ultimul dintre acestea datând din luna august a anului 2023.
- 9 Având în vedere considerațiile care precedă, prin cererea introductivă din 16 octombrie 2023, P.M. a atacat concedierea din 19 decembrie 2022, solicitând de asemenea reintegrarea sa pe post (sau, cu titlu alternativ, obligarea la plata a 15 remunerații lunare), despăgubiri într-un quantum egal cu remunerațiile lunare neprimite de la data concedierii până la pronunțarea unei hotărâri, plata contribuțiilor la asigurările sociale neachitate pentru aceeași perioadă și repararea prejudiciului nepatrimonial în quantum de 10 000 de euro.
- 10 S. nu s-a înfățișat și nu a formulat apărări.

Principalele argumente ale părților din procedura principală

- 11 P.M. susține un singur argument, care se referă în esență la caracterul discriminatoriu al concedierii sale, dat fiind că termenul de menținere a locului de muncă prevăzut de reglementarea italiană se aplică tuturor lucrătorilor și nu ține seama de handicap.

Prezentare succintă a motivării trimiterii preliminare

- 12 După ce a menționat cele două hotărâri ale Curții, HK Danmark și Ruiz Conejero, instanța de trimitere constată că cea dintâi privea o problemă referitoare la durata preavizului, iar nu la existența sau inexistența dreptului angajatorului de a pune capăt raportului de muncă, iar cea de a doua privea o instituție de drept spaniol

prin care se urmărește combaterea absenteismului la locul de muncă și, așadar, absențele de scurtă durată și intermitente, deși justificate, prevăzând un caz de desfacere a contractului de muncă în favoarea angajatorului. În schimb, în cauza aflată pe rolul instanței de trimitere, este vorba despre posibilitatea angajatorului de a efectua concedierea pentru absențe de lungă durată.

- 13 În niciuna dintre cauzele menționate mai sus nu s-a pus în vreun fel în discuție necesitatea abordării de către Curte a principiului cuprins în considerentul (17) al Directivei 2000/78, potrivit căreia această directivă „nu impune ca o persoană care nu este nici competentă, nici capabilă și nici disponibilă să îndeplinească funcțiile esențiale corespunzătoare postului sau să urmeze anumite cursuri de formare să fie recrutată, promovată sau să rămână în funcție sau să i se interzică o formare, fără a aduce atingere obligației de a prevedea adaptări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap”.
- 14 În ceea ce privește prima întrebare preliminară, instanța de trimitere ridică problema dacă reglementarea italiană este compatibilă cu interdicția privind discriminarea indirectă, în măsura în care aceasta prevede aceeași perioadă de menținere a raportului de muncă pentru toți lucrătorii, indiferent de existența unui handicap.
- 15 Astfel, reglementarea italiană prevede un termen de menținere a locului de muncă de 180 de zile (plus 120 de zile suplimentare de concediu fără plată, care se acordă o singură dată la cererea lucrătorului) pentru orice categorie de lucrători, cu excepția celor care suferă de afecțiuni oncologice (în privința cărora nu există limitări în timp), și nu prevede un tratament diferit special pentru persoanele cu handicap. Acest termen de 180 de zile se calculează pe an calendaristic (în perioada cuprinsă între 1 ianuarie și 31 decembrie) și repornește de la zero la data de 1 ianuarie a anului următor.
- 16 Or, s-ar putea să nu existe nicio discriminare, întrucât, pe de o parte, termenul de menținere a locului de muncă este atât de lung încât asigură tocmai lucrătorul care prezintă un risc de boală crescut (și anume persoana cu handicap) și, pe de altă parte, o boală care determină o limitare de lungă durată „poate intra în sfera noțiunii de «handicap» în sensul Directivei 2000/78” (Hotărârea HK Danmark, punctul 41).
- 17 Potrivit instanței de trimitere, termenul de menținere a locului de muncă prevăzut de reglementarea italiană este atât de lung încât se pretează aproape exclusiv protejării absențelor cauzate de un handicap, iar nu de o simplă boală „obișnuită”.
- 18 În sfârșit, după ce a arătat că dreptul Uniunii nu prevede o durată specifică a termenului de menținere a locului de muncă pentru persoanele cu handicap și că legiuitorul italian dispune, așadar, de o marjă amplă de apreciere în această materie, instanța de trimitere menționează consecințele foarte grave care s-ar produce în situația în care, într-un astfel de caz, ar exista o discriminare indirectă a lucrătorului cu handicap: în esență, toate concedierile ar fi nule și chiar și

întreprinderile mici ar trebui să fie obligate la plata a 25-30 de remunerații lunare, ceea ce ar conduce de regulă la închiderea activității.

- 19 În ceea ce privește a doua întrebare preliminară, în cazul în care ar trebui să se constate existența unei discriminări indirecte, instanța de trimitere solicită Curții să se pronunțe cu privire la caracterul mai mult sau mai puțin justificat al unei asemenea discriminări, în raport cu un obiectiv legitim, care constă într-un compromis care protejează, pe de o parte, lucrătorul care suferă de o boală prin menținerea locului său de muncă pentru o perioadă îndelungată și, pe de altă parte, angajatorul, prin faptul că îi permite să pună capăt unui raport de muncă în cadrul căruia nu este posibilă o executare productivă.
- 20 În ceea ce privește caracterul adecvat al mijloacelor de realizare, se arată că reglementarea italiană privind concediul medical pare să protejeze mai ales persoanele cu handicap, dat fiind că asigură un număr de absențe pe motiv de boală pe care, de regulă, numai persoanele cu handicap pot să le acumuleze.
- 21 Interesele economice și organizatorice ale angajatorului pot prevala numai după depășirea termenului de menținere a locului de muncă.
- 22 În ceea ce privește caracterul necesar al mijloacelor de realizare, se arată că reglementarea italiană prevede posibilitatea concedierii în fața ineficienței obiective vădite a raportului de muncă (și anume atunci când, în cursul unui an calendaristic, timpul petrecut în concediu medical depășește timpul care nu este petrecut în concediu medical).
- 23 Potrivit instanței de trimitere, reglementarea națională este rezultatul unui compromis între organizarea întreprinderii și interesul lucrătorului de a-și menține locul de muncă și pe durata concediului medical, însă aceasta rezultă și din necesitatea de a garanta viața privată a persoanelor cu handicap, care nu sunt obligate să îi dezvăluie angajatorului nici statutul lor de persoană cu handicap, nici motivele concediului lor medical. Dimpotrivă, angajatorului i se interzice în mod expres (articolul 5 din Statutul lucrătorilor) să efectueze controale medicale cu privire la persoana lucrătorilor.
- 24 Așadar, în conformitate cu reglementarea națională, angajatorul nu cunoaște motivul absenței lucrătorului, întrucât nu primește certificate cu menționarea unui diagnostic (și anume cauza concediului medical), ci doar a unei evoluții probabile.
- 25 Rezultă că, atunci când angajatorul invocă posibilitatea de a concedia lucrătorul ca urmare a unor absențe de lungă durată, el face acest lucru fără a cunoaște motivele concediului medical și nu este în măsură să formuleze ipoteze concrete cu privire la existența sau inexistența unui handicap, întrucât aceasta ar necesita prezentarea completă a întregii documentații medicale a pacientului.
- 26 Având în vedere că ceea ce este important nu ar fi boala ca atare, ci eventuala interacțiune cu mediul de muncă pe care aceasta o presupune, interacțiune reprezentată în speță exclusiv de absența prelungită, pentru a stabili dacă o astfel

de limitare este prelungită – și, așadar, dacă lucrătorul este o persoană cu handicap – ar trebui să se aibă cunoștință de cauză specifică a unui număr de absențe legate între ele, de natură să constituie o „limitarea de lungă durată”.

- 27 Prin urmare, în litigii precum cel în discuție, ideea că angajatorul poate avea cunoștință de un „handicap al angajatului” nu ar avea niciun sens, dat fiind că persoana cu handicap ar putea să lipsească de la locul de muncă din motive obișnuite.
- 28 Din acest punct de vedere, cerințele de protejare a persoanelor cu handicap prin aplicarea unui ipotetic regim de avantaj diferențiat și cerințele de protejare a vieții private medicale a persoanelor cu handicap ar putea apărea ca fiind ireconciliabile.
- 29 În plus, în cazul în care angajatorului i s-ar reproșa un comportament culpabil, acesta, ca regulă generală, ar fi în realitate nevinovat, în lipsa unui element subiectiv precum dolul sau culpa (dată fiind necunoașterea diagnosticului care justifică absențele).
- 30 De altfel, întrucât reglementarea națională privind dreptul muncii nu prevede ipoteze de reparare a prejudiciului independente de existența unui element subiectiv în privința autorului prejudiciului, întemeierea unei asemenea răspunderi doar pe planul obiectiv al discriminării indirecte (de altfel ipotetică) ar fi excesiv de dificilă.
- 31 În continuare, instanța de trimitere subliniază că reglementarea italiană (în special Legea nr. 68 din 12 martie 1999 privind norme cu privire la dreptul la muncă al persoanelor cu handicap) protejează persoanele cu handicap și în afara raporturilor de muncă și, cu titlu mai general, în cadrul pieței muncii: astfel, angajatorii care au peste 14 angajați trebuie să rezerve o cotă variabilă de locuri de muncă pentru persoane cu handicap, care sunt recrutate de pe liste speciale și după verificarea statutului de persoane cu handicap.
- 32 În sfârșit, există riscul ca, în cazul în care limitele de aplicare a unei posibilități legale de desfacere a contractului de muncă (la încheierea termenului de menținere a locului de muncă) ar deveni nejustificat de incerte, această situație să facă desfacerea contractului de muncă excesiv de riscantă și de costisitoare, ceea ce ar conduce la un fel de abrogare de fapt a desfacerii contractului de muncă, afectând astfel grav gestionarea întreprinderii sau a activității.
- 33 În final, potrivit instanței de trimitere, eventuala discriminare indirectă ar putea totuși să răspundă cerințelor legalității, adecvării și necesității.
- 34 În ceea ce privește a treia întrebare, instanța de trimitere ridică problema adaptărilor care, teoretic, ar putea fi adoptate. Astfel, în opinia sa, eventuala lipsă a unor posibile adaptări rezonabile, altele decât cele deja prevăzute de reglementare, ar confirma caracterul necesar al acestei reglementări și, prin urmare, legalitatea concedierii.

- 35 Dintre adaptările prevăzute în dreptul italian, instanța de trimitere menționează mai întâi concediul fără plată, care figurează în CCMN, acordat la cererea lucrătorului, și solicită Curții să aprecieze caracterul rezonabil și suficient al acestuia pentru a evita un tratament discriminatoriu.
- 36 Împrejurarea că un astfel de concediu trebuie solicitat de lucrător decurge în mod evident din faptul că doar acesta din urmă deține documentele necesare și cunoaște eventualul său statut de persoană cu handicap. De altfel, lucrătorul este în mod cert persoana interesată să obțină o eventuală prelungire a raportului de muncă.
- 37 Pe de altă parte, chiar o eventuală cunoaștere (precum în speță) de către angajator a unora dintre motivele absențelor cu greu ar putea fi luată în considerare pentru a introduce o obligație în sarcina angajatorului în cauză, mai ales atunci când lucrătorul direct interesat în acest sens a decis să nu se prevaleze de o asemenea posibilitate.
- 38 În ceea ce privește a patra întrebare, instanța de trimitere menționează alte două instrumente care, teoretic, ar putea fi utilizate, însă a căror aplicare ar putea fi problematică și, prin urmare, sunt potențial nerezonabile.
- 39 Cel dintâi instrument constă în excluderea din calculul termenului de menținere a locului de muncă a absențelor cauzate de un handicap. Potrivit instanței de trimitere, instrumentul menționat ar fi însă contrar considerentului (17) al Directivei 2000/78, dat fiind că acesta ar putea împiedica încetarea raportului de muncă al unui lucrător care, în mod permanent, nu este în măsură să muncească, situație în care absențele ar fi permise pentru o perioadă potențial infinită.
- 40 Al doilea instrument constă în acordarea unei perioade plătite mai lungi de menținere a locului de muncă al persoanelor cu handicap, evident diferită de concediul fără plată de 120 de zile deja prevăzut de CCMN. Instanța de trimitere apreciază însă că instrumentul amintit ar fi supus incertitudinii în ceea ce privește stabilirea unui termen de către angajator, care nu cunoaște documentele medicale ale lucrătorului. Acest fapt ar aduce atingere securității juridice și legalității concedierii, întrucât instanța sesizată ulterior ar putea considera că perioada suplimentară acordată de angajator este prea scurtă. Pe de altă parte, și acest al doilea instrument ar putea fi contrar protecției menționate în considerentul (17).
- 41 Este de asemenea necesar să se ridice problema dacă este rezonabil ca angajatorul să trebuiască să suporte un cost economic (chiar semnificativ) care nu se finalizează prin îndeplinirea contraprestației de către lucrător, ci este absolut independent de aceasta.
- 42 În ceea ce privește a cincea întrebare, instanța de trimitere solicită Curții să aprecieze, din perspectiva legăturii de cauzalitate dintre neadoptarea unei adaptări rezonabile și concediere, posibilitatea de a verifica dacă eventuala acordare în favoarea persoanei cu handicap a unei noi perioade de suspendare a raportului de

muncă ar fi permis efectiv revenirea acesteia la locul de muncă și, prin urmare, ar fi evitat concedierea.

- 43 În speță, chiar și după depășirea cu 20 de zile a celor 180 de zile, P.M. era considerată ca fiind „în concediu medical”. În plus, chiar după mai multe luni de la concediere, starea de sănătate a lui P.M. era de natură să o împiedice să își reia activitatea. Instanța de trimitere ridică problema dacă acest element – deși ulterior concedierii – poate sau trebuie să fie luat în considerare la aprecierea unui eventual comportament discriminatoriu din partea angajatorului. Astfel, sancționarea, cu consecințe grave în materie de despăgubiri, a unui angajator, chiar de dimensiuni mici sau care nu este o întreprindere, care a concediat lucrătorul în temeiul reglementării existente – care protejează deja absențele de lungă durată –, din cauză că nu a acordat lucrătorului o perioadă suplimentară (plătită) de menținere a locului de muncă, într-o situație în care acesta din urmă nu ar fi fost oricum în măsură să revină la locul de muncă nici chiar într-un termen ulterior, s-ar putea dovedi excesivă.
- 44 În concluzie, instanța de trimitere exprimă îndoieli cu privire la faptul că, în lumina reglementării italiene, s-ar putea dovedi imposibilă o corecție punctuală și parțială, cu titlu de discriminare indirectă, care să nu aducă o atingere semnificativă celorlalte interese implicate, punând astfel în pericol abordarea generală a sistemului – caracterizat prin stabilirea duratei maxime de suspendare a raportului de muncă, prin protejarea vieții private a persoanei cu handicap, prin protejarea angajatorului în ceea ce privește elementul subiectiv la momentul concedierii și prin funcționarea securității sociale –, lăsată la aprecierea legiuitorului. Prin urmare, în ceea ce privește acest aspect, reglementarea în vigoare s-ar putea dovedi necesară.
- 45 În sfârșit, instanța de trimitere solicită judecarea cauzei potrivit procedurii accelerate, în temeiul articolului 105 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Curții de Justiție. În acest sens, instanța de trimitere se întemeiază pe principiul duratei rezonabile a procesului și pe cerința de a garanta celeritatea necesară a reintegrării lucrătoarei pe post, precum și pe cerința ca angajatorului să nu îi revină despăgubiri excesive, în cazul în care va cădea în pretenții, ținând seama de faptul că cuantumul acestora va fi în funcție de data pronunțării hotărârii.