

Υπόθεση C-5/24 [Ραυνί] ¹

**Σύνοψη της αιτήσεως προδικαστικής απόφασεως κατά το άρθρο 98,
παράγραφος 1, του Κανονισμού Διαδικασίας του Δικαστηρίου**

Ημερομηνία καταθέσεως:

5 Ιανουαρίου 2024

Αιτούν δικαστήριο:

Tribunale ordinario di Ravenna (Ιταλία)

Ημερομηνία της απόφασης του αιτούντος δικαστηρίου:

4 Ιανουαρίου 2024

Ενάγουσα:

P.M.

Εναγομένη:

S.

Αντικείμενο της κύριας δίκης

Αγωγή με αίτημα την επαναπρόσληψη απολυθείσας εργαζομένης λόγω υπέρβασης του επιτρεπόμενου χρόνου απουσίας λόγω ασθενείας.

Αντικείμενο και νομική βάση της αιτήσεως προδικαστικής απόφασεως

Ερμηνεία της οδηγίας 2000/78/EK 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).

Προδικαστικά ερωτήματα

1) Αντιτίθεται η οδηγία 2000/78 σε εθνική ρύθμιση η οποία, καίτοι προβλέπει το δικαίωμα διατήρησης της θέσης εργασίας σε περίπτωση ασθενείας για 180

¹ Η υπό κρίση υπόθεση περιγράφεται με επωνυμμένο όνομα, το οποίο δεν αντιστοιχεί σε πραγματικό όνομα διαδίκου.

ημέρες μετ' αποδοχών, κατά το χρονικό διάστημα από 1η Ιανουαρίου έως 31 Δεκεμβρίου κάθε έτους, πλέον 120 ημερών αδειάς άνευ αποδοχών (που μπορούν να ληφθούν άπαξ) κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου, εντούτοις δεν προβλέπει διαφοροποιημένη ρύθμιση όσον αφορά τους εργαζομένους που χαρακτηρίζονται ως άτομα με αναπηρία και τους λοιπούς εργαζομένους;

2) Αν η περιγραφόμενη στο σκεπτικό εθνική ρύθμιση θεωρηθεί, κατά τρόπο αφηρημένο, ότι εισάγει έμμεση δυσμενή διάκριση, δικαιολογείται η εν λόγω ρύθμιση εν πάση περιπτώσει αντικειμενικά από θεμιτό σκοπό και είναι τα μέσα για την επίτευξη του σκοπού αυτού πρόσφορα και αναγκαία;

3) Μπορεί να θεωρηθεί εύλογη διευκόλυνση, κατάλληλη και επαρκής προς αποφυγή δυσμενών διακρίσεων, η θέσπιση αδειάς άνευ αποδοχών κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου μετά τη λήξη των 120 ημερών αναρρωτικής αδειάς, η οποία μπορεί να εμποδίσει την απόλυση μέχρι τη λήξη της;

4) Μπορεί να θεωρηθεί εύλογη μια διευκόλυνση η οποία συνίσταται στην υποχρέωση του εργοδότη να χορηγήσει, κατά τη λήξη της περιόδου των 180 ημερών αναρρωτικής αδειάς μετ' αποδοχών, πρόσθετη περίοδο με την οποία επιβαρύνεται ο ίδιος εξ ολοκλήρου, χωρίς να λαμβάνει εργασιακή αντιπαροχή;

5) Μπορεί, προκειμένου να εκτιμηθεί η ενέχουσα δυσμενή διάκριση συμπεριφορά του εργοδότη, να ληφθεί υπόψη (για να διαπιστωθεί αν η απόλυση είναι νόμιμη ή όχι) η περίπτωση ότι ακόμη και [μια ενδεχόμενη] πρόσθετη περίοδος σταθερότητας της σχέσης εργασίας αμειβόμενη από τον εργοδότη δεν θα είχε καταστήσει δυνατή την επιστροφή του ατόμου με αναπηρία στην εργασία, καθώς η ασθένειά του εξακολουθούσε να υφίσταται;

Σχετικές διατάξεις του δικαίου της Ένωσης

Οδηγία 2000/78 (αιτιολογικές σκέψεις 11, 12, 16, 17, 20 και 21· άρθρα 1 και 2, παράγραφοι 1 και 2· άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο γ'.

Αποφάσεις του Δικαστηρίου της 11ης Απριλίου 2013, HK Danmark, C-335/11 και C-337/11, (EU:C:2013:222)· της 18ης Ιανουαρίου 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, (EU:C:2018:17)· της 1ης Δεκεμβρίου 2016, Daouidi, C-395/15, (EU:C:2016:917).

Σχετικές διατάξεις του εθνικού δικαίου

Άρθρο 2110, παράγραφοι 1 και 2, του αστικού κώδικα:

«Σε περίπτωση ατυχήματος, ασθενείας, εγκυμοσύνης ή λοχείας, αν ο νόμος [δεν προβλέπει] άλλες ισοδύναμες μορφές πρόνοιας ή αρωγής, στον εργαζόμενο οφείλεται αμοιβή ή αποζημίωση στο μέτρο και για το χρονικό διάστημα που

καθορίζουν οι ειδικοί νόμοι [...], τα συναλλακτικά ήθη ή με βάση την αρχή της επιείκειας.

Στις περιπτώσεις της προηγούμενης παραγράφου, ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση [...], μετά την πάροδο της προθεσμίας που ορίζεται στον νόμο [...], τα συναλλακτικά ήθη ή με βάση την αρχή της επιείκειας».

Άρθρο 5 του νόμου 300, της 20ής Μαΐου 1970, περί προστασίας της ελευθερίας και της αξιοπρέπειας των εργαζομένων, της συνδικαλιστικής ελευθερίας και της συνδικαλιστικής δραστηριότητας στους χώρους εργασίας και για την τοποθέτηση (στο εξής: εργατικός κώδικας) (GURI, γενική σειρά αριθ. 131 της 27ης Μαΐου 1970):

«Στον εργοδότη δεν επιτρέπεται να πραγματοποιεί εξετάσεις σχετικά με την ικανότητα και την αναπηρία του μισθωτού εργαζομένου λόγω ασθένειας ή ατυχήματος.

Ο έλεγχος των απουσιών λόγω αναπηρίας μπορεί να διενεργείται μόνον από τις υπηρεσίες επιθεώρησης των αρμόδιων οργανισμών κοινωνικής ασφαλίσεως, οι οποίες υποχρεούνται να τον διενεργούν όταν το ζητήσει ο εργοδότης».

Διάφορες διατάξεις της εθνικής συλλογικής σύμβασης εργασίας για το προσωπικό επιχειρήσεων του τομέα του τουρισμού (στο εξής: ΣΣΕ), ιδίως άρθρα 173 (διατήρηση της θέσης εργασίας σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος του εργαζομένου για 180 ημέρες), 174 (άδεια άνευ αποδοχών για τις 120 ημέρες που έπονται της ως άνω περιόδου διατήρησης των 180 ημερών) και 175 (παρέκκλιση από τις προηγούμενες διατάξεις όσον αφορά τους εργαζομένους που πάσχουν από ογκολογικές ασθένειες).

Συνοπτική έκθεση των πραγματικών περιστατικών και της πορείας της διαδικασίας

- 1 Η προσφεύγουσα, P.M., προσλήφθηκε ως σερβιτόρα με σύμβαση ορισμένου χρόνου την 1η Σεπτεμβρίου 2021. Η σχέση αυτή μετατράπηκε σε αορίστου χρόνου από την 1η Ιανουαρίου 2022.
- 2 Η εργοδότης, εταιρία S., απασχολεί κατά μέσο όρο 7 εργαζομένους και δραστηριοποιείται στον τομέα της εστίασης.
- 3 Από τις 18 Ιουνίου 2022, η P.M. απουσίασε από τη θέση εργασίας της, κατόπιν «ρήξης ανευρύσματος», σύμφωνα με το πρώτο ιατρικό πιστοποιητικό που προσκόμισε, το οποίο είχε συνταχθεί στην ταϊλανδική γλώσσα και είχε μεταφραστεί στην ιταλική γλώσσα. Το πιστοποιητικό αυτό δικαιολογούσε την απουσία από τις 18 Ιουνίου έως τις 8 Αυγούστου 2022.

- 4 Δεδομένου ότι η απουσία από τη θέση εργασίας συνεχίστηκε αδιαλείπτως μέχρι τις 8 Ιανουαρίου 2023, η S. απέλυσε την P.M. μετά από 180 ημέρες απουσίας της, ήτοι στις 19 Δεκεμβρίου 2022.
- 5 Πράγματι, το ιταλικό δίκαιο προβλέπει, σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος του εργαζομένου, τη λεγόμενη «περίοδο ανάπαυλας», ήτοι χρονικό διάστημα αμειβόμενης απουσίας 180 ημερών κατά τη διάρκεια του οποίου ο εργοδότης δεν μπορεί να απολύσει τον εργαζόμενο. Το διάστημα αυτό μπορεί να αυξηθεί κατά 120 επιπλέον (μη αμειβόμενες) ημέρες άπαξ, κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου. Ωστόσο, μετά το πέρας αυτής της περιόδου, ο εργοδότης δύναται να απολύσει τον εργαζόμενο, εκτός από την περίπτωση ογκολογικών ασθενειών.
- 6 Εντός του ανωτέρω χρονικού διαστήματος, ήτοι στις 4 Νοεμβρίου 2022, η P.M. υπέβαλε αίτηση για την πιστοποίηση της αναπηρίας της στο αρμόδιο διοικητικό όργανο. Η πιστοποίηση αυτή πραγματοποιήθηκε στις 17 Φεβρουαρίου 2023, κρίνοντας την αναπηρία της σε ποσοστό 35 %. Η P.M. κρίθηκε επίσης άτομο με αναπηρία κατά την έννοια της σχετικής ιταλικής νομοθεσίας.
- 7 Η S. δεν γνώριζε τη διοικητική αυτή διαδικασία, η οποία εξάλλου ολοκληρώθηκε δύο μήνες μετά την απόλυση. Πράγματι, το μοναδικό έγγραφο που ενημέρωνε την εργοδότη S. για τους λόγους απουσίας της εργαζομένης P.M. ήταν το πιστοποιητικό στην ταϊλανδική γλώσσα που μνημονεύθηκε ανωτέρω στην παράγραφο 3.
- 8 Η ασθένεια συνεχίστηκε και κατά τη διάρκεια του 2023, όπως προκύπτει από τα περαιτέρω προσκομισθέντα ιατρικά πιστοποιητικά, εκ των οποίων το τελευταίο χρονολογείται από τον Αύγουστο του 2023.
- 9 Λαμβανομένων υπόψη των προεκτεθέντων, με την από 16 Οκτωβρίου 2023 αγωγή της, η P.M. προσέβαλε την απόλυση της 19ης Δεκεμβρίου 2022, ζητώντας επιπλέον επαναπρόσληψή της (άλλως, την καταβολή 15 μηνιαίων μισθών), αποζημίωση ίση με το ποσό των μη καταβληθέντων μηνιαίων μισθών από την ημερομηνία της απόλυσης μέχρι την ημερομηνία έκδοσης της αποφάσεως, καταβολή των μη καταβληθεισών εισφορών κοινωνικής ασφάλισης για το ίδιο χρονικό διάστημα και αποζημίωση λόγω ηθικής βλάβης ύψους 10 000 ευρώ.
- 10 Η S. δεν παραστάθηκε στη δίκη και δεν προέβαλε αντίθετους ισχυρισμούς.

Κυριότερα επιχειρήματα των διαδίκων της κύριας δίκης

- 11 Η P.M. προβάλλει ένα μόνο επιχείρημα, το οποίο αφορά κυρίως το γεγονός ότι η απόλυσή της συνιστά δυσμενή διάκριση, δεδομένου ότι η προβλεπόμενη από την ιταλική νομοθεσία περίοδος ανάπαυλας ισχύει για το σύνολο των εργαζομένων και δεν λαμβάνει υπόψη τα άτομα με αναπηρία.

Συνοπτική έκθεση του σκεπτικού της απόφασης περί παραπομπής

- 12 Αφού παρέπεμψε στις δύο αποφάσεις του Δικαστηρίου, HK Danmark και Ruiz Conejero, το αιτούν δικαστήριο διαπιστώνει ότι η πρώτη αφορούσε ζήτημα σχετικό με την έκταση της προθεσμίας προειδοποίησης και όχι με την ύπαρξη ή μη του δικαιώματος του εργοδότη να λύσει τη σχέση εργασίας, ενώ η δεύτερη αφορούσε φορέα του ισπανικού δικαίου που αποσκοπούσε στην καταπολέμηση του απουσιασμού από την εργασία και, ως εκ τούτου, των σύντομων και αποσπασματικών απουσιών, ακόμη και αν ήταν νόμιμες, προβλέποντας δυνατότητα καταγγελίας υπέρ του εργοδότη. Αντιθέτως, στην υπόθεση που εκκρεμεί ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, πρόκειται για τη δυνατότητα του εργοδότη να προχωρήσει σε απόλυση λόγω μακροχρόνιας απουσίας.
- 13 Και στις δύο ως άνω υποθέσεις, το Δικαστήριο ουδόλως βρέθηκε αντιμέτωπο με την αρχή που περιέχεται στην αιτιολογική σκέψη 17 της οδηγίας 200/78, κατά την οποία η εν λόγω 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».
- 14 Όσον αφορά το πρώτο ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται αν η ιταλική ρύθμιση είναι συμβατή με την απαγόρευση των έμμεσων διακρίσεων, καθόσον προβλέπει την ίδια περίοδο διατήρησης της σχέσης εργασίας για όλους τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως της ύπαρξης αναπηρίας.
- 15 Πράγματι, η ιταλική νομοθεσία προβλέπει περίοδο 180 ημερών (με 120 επιπλέον ημέρες αδειας άνευ αποδοχών, άπαξ, κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου) για όλες τις κατηγορίες εργαζομένων, εξαιρουμένων όσων πάσχουν από ογκολογικές ασθένειες (για τους οποίους δεν υφίσταται χρονικός περιορισμός), ενώ δεν προβλέπει ρητά διαφορετική μεταχείριση για τα άτομα με αναπηρία. Η περίοδος των 180 ημερών υπολογίζεται εντός ενός ημερολογιακού έτους (από 1η Ιανουαρίου έως 31η Δεκεμβρίου) και εκκινεί εκ νέου την 1η Ιανουαρίου του επόμενου έτους.
- 16 Πάντως, ενδέχεται να μην υφίσταται δυσμενής διάκριση, στο μέτρο που, αφενός, η περίοδος ανάπαυλας είναι αρκούντως μακρά ώστε να είναι προσαρμοσμένη ακριβώς στον εργαζόμενο που παρουσιάζει αυξημένο κίνδυνο ασθένειας (ήτοι το άτομο με αναπηρία), αφετέρου δε, η ασθένεια που συνεπάγεται μακροχρόνια μειονεκτικότητα «ενδέχεται να συνιστά “ειδική ανάγκη” κατά την έννοια της οδηγίας 2000/78» (απόφαση HK Danmark, σκέψη 41).
- 17 Κατά το αιτούν δικαστήριο, η περίοδος ανάπαυλας την οποία προβλέπει η ιταλική νομοθεσία είναι αρκούντως μακρά και ενδείκνυται σχεδόν αποκλειστικά για την προστασία των απουσιών που οφείλονται σε αναπηρία και όχι σε απλή «κοινή» ασθένεια.

- 18 Τέλος, αφού έκρινε ότι το δίκαιο της Ένωσης δεν προβλέπει συγκεκριμένη διάρκεια για την περίοδο ανάπαυλας για τα άτομα με αναπηρία και ότι, επομένως, ο Ιταλός νομοθέτης διαθέτει ευρεία εξουσία εκτίμησης στον εν λόγω τομέα, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει τις ιδιαίτερες σοβαρές συνέπειες που θα προέκυπταν αν σε μια τέτοια περίπτωση διαπιστωνόταν έμμεση διάκριση εις βάρος του εργαζομένου με αναπηρία: κατ' ουσίαν όλες οι απολύσεις θα είναι άκυρες και ακόμη και οι μικρές επιχειρήσεις θα υποχρεώνονταν να καταβάλουν 25-30 μηνιαίους μισθούς, το οποίο κατά κανόνα θα οδηγούσε σε κλείσιμο της επιχείρησης.
- 19 Όσον αφορά το δεύτερο ερώτημα, εφόσον διαπιστωθεί ύπαρξη έμμεσης δυσμενούς διάκρισης, το αιτούν δικαστήριο ζητεί από το Δικαστήριο να διευκρινίσει αν η διάκριση αυτή δικαιολογείται, κατά το μάλλον ή ήττον, από θεμιτό σκοπό, που συνίσταται σε συμβιβασμό ο οποίος προστατεύει, αφενός, τον εργαζόμενο ο οποίος πάσχει από ασθένεια με τη διατήρηση της θέσης εργασίας του για μεγάλο χρονικό διάστημα, αφετέρου δε, τον εργοδότη, παρέχοντάς του τη δυνατότητα να λύσει μια σχέση εργασίας η οποία δεν καθιστά δυνατή την αποτελεσματική εκτέλεση της εργασίας.
- 20 Όσον αφορά τον πρόσφορο χαρακτήρα των χρησιμοποιούμενων μέσων, επισημαίνεται ότι η ιταλική νομοθεσία περί ασθενείας φαίνεται να προστατεύει κυρίως το άτομο με αναπηρία, δεδομένου ότι προβλέπει αριθμό ημερών αναρρωτικής αδείας τις οποίες μόνον το άτομο με αναπηρία μπορεί κατά κανόνα να χρησιμοποιήσει.
- 21 Μόνο μετά την παρέλευση της περιόδου ανάπαυλας μπορούν να υπερισχύσουν τα οικονομικά και οργανωτικά συμφέροντα του εργοδότη.
- 22 Όσον αφορά τον αναγκαίο χαρακτήρα των χρησιμοποιούμενων μέσων, επισημαίνεται ότι η ιταλική νομοθεσία προβλέπει τη δυνατότητα απόλυσης σε περίπτωση πρόδηλης αντικειμενικής αναποτελεσματικότητας της σχέσης εργασίας (ήτοι όταν, κατά τη διάρκεια ενός ημερολογιακού έτους, ο χρόνος αναρρωτικής αδείας υπερβαίνει τον χρόνο εργασίας).
- 23 Κατά το αιτούν δικαστήριο, η εθνική νομοθεσία αποτελεί το αποτέλεσμα συμβιβασμού μεταξύ της οργάνωσης της επιχείρησης και του συμφέροντος του εργαζομένου για τη διατήρηση της απασχόλησης ακόμη και κατά τη διάρκεια ασθενείας, αλλά απορρέει επίσης από την ανάγκη διασφάλισης της ιδιωτικής ζωής του ατόμου με αναπηρία, το οποίο δεν υποχρεούται να αποκαλύψει στον εργοδότη ούτε την αναπηρία του, ούτε τους λόγους απουσίας του λόγω ασθενείας. Αντιθέτως, απαγορεύεται ρητά στον εργοδότη (άρθρο 5 του εργατικού κώδικα) να πραγματοποιεί δικές του ιατρικές εξετάσεις στον εργαζόμενο.
- 24 Επομένως, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, ο εργοδότης δεν γνωρίζει τον λόγο απουσίας του εργαζομένου, καθόσον δεν λαμβάνει πιστοποιητικά με διάγνωση (ήτοι την αιτία της ασθενείας), αλλά μόνο με πρόγνωση.

- 25 Κατά συνέπεια, οσάκις ο εργοδότης κάνει χρήση της δυνατότητας απόλυσης του εργαζομένου λόγω μακροχρόνιας απουσίας, το πράττει χωρίς να γνωρίζει τους λόγους απουσίας λόγω ασθένειας ενώ δεν είναι σε θέση να συναγάγει συμπεράσματα ως προς την ύπαρξη ή μη αναπηρίας, καθόσον τούτο θα απαιτούσε την προσκόμιση ολόκληρου του ιατρικού φακέλου του ασθενούς.
- 26 Δεδομένου ότι αυτό που έχει σημασία δεν είναι η ασθένεια αυτή καθαυτήν, αλλά η ενδεχόμενη αλληλεπίδραση με το περιβάλλον εργασίας που αυτή συνεπάγεται, η οποία στην υπό κρίση υπόθεση συνδέεται αποκλειστικά με την παρατεταμένη απουσία, προκειμένου να διαπιστωθεί αν η επίμαχη μειονεκτικότητα είναι παρατεταμένη –και, επομένως, αν ο εργαζόμενος είναι άτομο με αναπηρία– πρέπει να καταστεί γνωστή η συγκεκριμένη αιτία ενός αριθμού απουσιών οι οποίες συνδέονται μεταξύ τους, ώστε να συνιστούν «μακροχρόνια μειονεκτικότητα».
- 27 Επομένως, είναι άνευ νοήματος να μπορεί ο εργοδότης, σε διαφορές όπως η υπό κρίση, να γνωρίζει την ύπαρξη «αναπηρίας του εργαζομένου», διότι το άτομο με αναπηρία θα μπορούσε να απουσιάζει από την εργασία του για κοινούς λόγους.
- 28 Από την άποψη αυτή, οι απαιτήσεις προστασίας της αναπηρίας μέσω της εφαρμογής ενός υποθετικού διαφοροποιημένου συστήματος με πλεονεκτήματα και οι απαιτήσεις προστασίας του ιατρικού απορρήτου του ατόμου με αναπηρία ενδεχομένως να φαντάζουν ασυμβίβαστες.
- 29 Περαιτέρω, αν η υπαίτια συμπεριφορά προσαπτόταν στον εργοδότη, αυτός δεν θα ήταν στην πραγματικότητα, κατά κανόνα, υπαίτιος, εφόσον ελλείπει (δεδομένης της άγνοιας του ιατρικού λόγου για τις απουσίες) το υποκειμενικό στοιχείου δόλου ή αμέλειας.
- 30 Εξάλλου, στο μέτρο που η εθνική νομοθεσία στον τομέα του εργατικού δικαίου δεν προβλέπει περιπτώσεις αποκατάστασης ζημίας οι οποίες δεν συνδέονται με την ύπαρξη υποκειμενικού στοιχείου του ζημιώσαντος, φαίνεται υπερβολικά δυσχερές να θεμελιωθεί η ευθύνη αυτή αποκλειστικά βάσει της αντικειμενικής έκτασης της έμμεσης δυσμενούς διάκρισης (η οποία είναι εξάλλου υποθετική).
- 31 Το αιτούν δικαστήριο επισήμανε εν συνεχεία ότι η ιταλική νομοθεσία (ιδίως ο νόμος 68 της 12ης Μαρτίου 1999, περί των κανόνων σχετικά με το δικαίωμα στην εργασία των ατόμων με αναπηρία) προστατεύει τα άτομα με αναπηρία και εκτός της σχέσης εργασίας και γενικότερα εντός της αγοράς εργασίας: οι εργοδότες που απασχολούν άνω των 14 μισθωτών οφείλουν να επιφυλάσσουν ένα μεταβλητό ποσοστό θέσεων εργασίας για άτομα με αναπηρία, τα οποία προσλαμβάνονται από ειδικούς καταλόγους και υπόκεινται σε εξακρίβωση της ιδιότητάς τους ως ατόμων με αναπηρία.
- 32 Τέλος, ελλοχεύει ο κίνδυνος, σε περίπτωση κατά την οποία τα όρια άσκησης ενός νομίμου δικαιώματος καταγγελίας της σύμβασης (μετά το πέρας της περιόδου ανάπαυλας) καταστούν αδικαιολόγητα αβέβαια, να καταστεί η καταγγελία υπερβολικά επισφαλής και επαχθής, πράγμα που θα οδηγούσε σε ένα είδος de

facto κατάργησης της καταγγελίας, θέτοντας, κατ' αυτόν τον τρόπο, σε σοβαρό κίνδυνο τη διαχείριση της επιχείρησης ή της δραστηριότητας.

- 33 Εν κατακλείδι, κατά το αιτούν δικαστήριο, η ενδεχόμενη έμμεση δυσμενής διάκριση θα μπορούσε παρά ταύτα να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις νομιμότητας, λυσιτέλειας και αναγκαιότητας.
- 34 Όσον αφορά το τρίτο ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται ως προς τις διευκολύνσεις που θα μπορούσαν να υιοθετηθούν in abstracto. Συγκεκριμένα, κατά το αιτούν δικαστήριο, η ενδεχόμενη έλλειψη πιθανών ευλόγων διευκολύνσεων πέραν των ήδη προβλεπομένων από τη νομοθεσία επιβεβαιώνει τον αναγκαίο χαρακτήρα της νομοθεσίας αυτής και, ως εκ τούτου, τη νομιμότητα της απόλυσης.
- 35 Μεταξύ των διευκολύνσεων που προβλέπει η ιταλική έννομη τάξη, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει, κατ' αρχάς, την περιλαμβανόμενη στη ΣΣΕ άδεια άνευ αποδοχών, κατόπιν αιτήματος του εργαζομένου, και ζητεί από το Δικαστήριο να εκτιμήσει τον εύλογο και επαρκή χαρακτήρα της προκειμένου να αποφευχθεί δυσμενής μεταχείριση.
- 36 Το γεγονός ότι η εν λόγω άδεια πρέπει να ζητηθεί από τον εργαζόμενο απορρέει προφανώς από το γεγονός ότι αυτός είναι ο μόνος που έχει στην κατοχή του τα απαραίτητα έγγραφα και γνωρίζει την πιθανή αναπηρία του. Εξάλλου, ο εργαζόμενος είναι ασφαλώς το πρόσωπο που ενδιαφέρεται να επιτύχει ενδεχόμενη παράταση της σχέσης εργασίας.
- 37 Αφετέρου, ακόμη και η ενδεχόμενη γνώση (όπως στην υπό κρίση υπόθεση), εκ μέρους του εργοδότη ορισμένων από τους λόγους για την απουσία δύσκολα θα μπορούσε να ληφθεί υπόψη προκειμένου να επιβληθεί υποχρέωση στον ίδιο εργοδότη, ιδίως όταν ο άμεσα ενδιαφερόμενος εργαζόμενος έχει κρίνει ότι δεν κάνει χρήση της δυνατότητας αυτής.
- 38 Όσον αφορά το τέταρτο ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο μνημονεύει δύο άλλα νομοθετήματα που θα μπορούσαν θεωρητικά να εφαρμοστούν, τα οποία, ωστόσο, είναι μάλλον προβληματικά και, επομένως, ενδεχομένως μη εύλογα.
- 39 Το πρώτο συνίσταται στο να μην υπολογίζονται στην περίοδο ανάπαυλας οι μέρες απουσίας από την εργασία που οφείλονται στην αναπηρία. Εντούτοις, κατά το αιτούν δικαστήριο, η ρύθμιση αυτή είναι αντίθετη προς την αιτιολογική σκέψη 17 της οδηγίας 2000/78, δεδομένου ότι ενδέχεται να εμποδίσει τη λύση της σχέσης εργασίας εργαζομένου ο οποίος δεν είναι σε θέση να εργαστεί σε μόνιμη βάση, ενώ θα ήταν δυνατή η ενδεχομένως επ' αόριστον απουσία.
- 40 Η δεύτερη συνίσταται στη χορήγηση στο άτομο με αναπηρία αδειάς μετ' αποδοχών μεγαλύτερης διάρκειας, η οποία προφανώς διαφέρει από την άδεια άνευ αποδοχών των 120 ημερών την οποία ήδη προβλέπει η ΣΣΕ. Εντούτοις, το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι το νομοθέτημα αυτό δημιουργεί αβεβαιότητα ως προς τον καθορισμό προθεσμίας εκ μέρους του εργοδότη, ο οποίος δεν έχει

γνώση του ιατρικού φακέλου του εργαζομένου. Τούτο θα έθιγε την ασφάλεια δικαίου και τη νομιμότητα της απόλυσης, στο μέτρο που το δικαστήριο που θα επιληφθεί εν συνεχεία θα μπορούσε να κρίνει ότι η πρόσθετη περίοδος που χορηγεί ο εργοδότης είναι υπερβολικά σύντομη. Εξάλλου, ακόμη και αυτό το δεύτερο νομοθέτημα ενδέχεται να είναι αντίθετο με την προστασία που επιτάσσει η αιτιολογική σκέψη 17.

- 41 Πρέπει επίσης να τεθεί το ερώτημα αν είναι εύλογο ο εργοδότης να φέρει ένα (επίσης σημαντικό) οικονομικό βάρος το οποίο δεν αποσκοπεί στην εκπλήρωση της αντιπαροχής από τον εργαζόμενο, αλλά είναι εντελώς άσχετο με αυτήν.
- 42 Όσον αφορά το πέμπτο ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί από το Δικαστήριο να εκτιμήσει, υπό το πρίσμα της αιτιώδους συνάφειας μεταξύ της έλλειψης εύλογης διευκόλυνσης και της απόλυσης, τη δυνατότητα να εξακριβωθεί αν η ενδεχόμενη χορήγηση στο άτομο με αναπηρία πρόσθετης περιόδου αναστολής της σχέσης εργασίας θα είχε πράγματι καταστήσει δυνατή την επιστροφή του στην εργασία και, ως εκ τούτου, θα είχε αποτρέψει την απόλυση.
- 43 Στην υπό κρίση υπόθεση, ακόμη και 20 ημέρες μετά την υπέρβαση των 180 ημερών, η P.M. έχρηζε «αναρρωτικής αδείας». Επιπλέον, αρκετούς μήνες μετά την απόλυση, η κατάσταση υγείας της P.M. εξακολουθούσε να είναι τέτοια, ώστε να μην της επιτρέπει να επιστρέψει στην εργασία της. Το αιτούν δικαστήριο διερωτάται αν το στοιχείο αυτό –καίτοι μεταγενέστερο της απόλυσης– μπορεί ή πρέπει να ληφθεί υπόψη για την εκτίμηση ενδεχόμενης συμπεριφοράς του εργοδότη η οποία ενέχει δυσμενή διάκριση. Πράγματι, η επιβολή κυρώσεων με σοβαρές συνέπειες για αποζημίωση εκ μέρους του εργοδότη, μιας μικρής ή μη επιχείρησης, ο οποίος απέλυσε εργαζόμενο βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας –η οποία ήδη προστατεύει τη μακροχρόνια απουσία– επειδή δεν του χορήγησε πρόσθετη (αμειβόμενη) περίοδο διατήρησης της θέσης εργασίας του, σε περίπτωση κατά την οποία ο εργαζόμενος δεν θα ήταν ούτως ή άλλως σε θέση να επιστρέψει στην εργασία ακόμη και μεταγενέστερα, είναι μάλλον υπερβολική.
- 44 Εν κατακλείδι, το αιτούν δικαστήριο αμφιβάλλει κατά πόσον, υπό το πρίσμα της ιταλικής νομοθεσίας, δεν είναι ενδεχομένως δυνατή μια έγκαιρη και μερική διαφοροποίηση, μέσω έμμεσης διάκρισης, η οποία δεν θίγει σημαντικά τα λοιπά διακυβευόμενα συμφέροντα, θέτοντας έτσι σε κίνδυνο τη γενική προσέγγιση του συστήματος, το οποίο χαρακτηρίζεται από τον καθορισμό της μέγιστης διάρκειας αναστολής της σχέσης, την προστασία της ιδιωτικής ζωής του ατόμου με αναπηρία, την προστασία του εργοδότη σε σχέση με το υποκειμενικό στοιχείο κατά τον χρόνο της απόλυσης και τη λειτουργία της κοινωνικής ασφάλισης, η οποία επαφίεται στην εκτίμηση του νομοθέτη. Κατά συνέπεια, η ισχύουσα νομοθεσία μπορεί να αποδειχθεί αναγκαία ως προς το σημείο αυτό.
- 45 Τέλος, το αιτούν δικαστήριο ζητεί να εκδικαστεί η υπόθεση με την ταχεία διαδικασία, κατά το άρθρο 105, παράγραφος 1, του Κανονισμού Διαδικασίας του Δικαστηρίου. Προς τούτο, στηρίζεται στην αρχή της εύλογης διάρκειας της δίκης και στην ανάγκη να εξασφαλιστεί στην εργαζόμενη ταχεία επαναπρόσληψή της

και προκειμένου, σε περίπτωση ήττας του εργοδότη, αυτός να μην επιβαρυνθεί με υπερβολικό ποσό αποζημίωσης, δεδομένου ότι το ύψος του εν λόγω ποσού συνδέεται με την ημερομηνία έκδοσης της αποφάσεως.

ΕΓΓΡΑΦΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ