

Predmet C-5/24 [Pauni]ⁱ**Sažetak zahtjeva za prethodnu odluku sastavljen na temelju članka 98.
stavka 1. Poslovnika Suda****Datum podnošenja:**

5. siječnja 2024.

Sud koji je uputio zahtjev:

Tribunale ordinario di Ravenna (Italija)

Datum odluke kojom se upućuje zahtjev:

4. siječnja 2024.

Tužiteljica:

P. M.

Tuženik:

S.

Predmet glavnog postupka

Zahtjev radnice za vraćanje na radno mjesto nakon što je dobila otkaz zbog prekoračenja odobrenog bolovanja

Predmet i pravna osnova zahtjeva za prethodnu odluku

Tumačenje Direktive Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL 2000., L 303, str. 16.) (posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 69. i ispravak, SL 2020., L 63, str. 9.)

Prethodna pitanja

1. Protivi li se Direktivi 2000/78 nacionalno zakonodavstvo kojim se, propisujući pravo zadržati svoje radno mjesto u slučaju 180 plaćenih dana bolovanja u razdoblju od 1. siječnja do 31. prosinca svake godine, uz dodatnih 120

ⁱ Naziv ovog predmeta je izmišljen. Ne odgovara stvarnom nazivu nijedne stranke u postupku.

dana neplaćenog dopusta (koji se mogu iskoristiti samo jedanput) na zahtjev radnika, ne predviđaju različita pravila za radnike koji se mogu kvalificirati kao radnici s invaliditetom i one bez invaliditeta?

2. Ako se nacionalno zakonodavstvo opisano u obrazloženju ovog zahtjeva apstraktno smatra neizravnom diskriminacijom, je li to zakonodavstvo ipak objektivno opravdano legitimnim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja bila bi prikladna i nužna?

3. Može li propisivanje neplaćenog dopusta na zahtjev radnika nakon isteka 120 dana bolovanja, kojim se može spriječiti otkaz do njegova isteka, biti razumna i dostatna prilagodba radi izbjegavanja diskriminacije?

4. Može li se razumno smatrati prilagodba koja se sastoji u obvezi poslodavca da nakon isteka razdoblja od 180 dana plaćenog bolovanja odobri dodatno razdoblje koje u cijelosti plaća, a da pritom ne prima protučinidbu od radnika?

5. Može li se radi ocjene diskriminirajućeg ponašanja poslodavca (kako bi se utvrdilo je li otkaz zakonit) uzeti u obzir činjenica da čak ni [eventualno] kasnije razdoblje stabilnosti radnog odnosa na teret poslodavca ne bi omogućilo povratak osobe s invaliditetom na posao s obzirom na njezinu bolest?

Navedene odredbe prava Unije

Direktiva 2000/78 (uvodne izjave 11., 12., 16., 17., 20. i 21.; članak 1., članak 2. stavci 1. i 2. te članak 3. stavak 1. točka (c))

Presude Suda od 11. travnja 2013., HK Danmark, C-335/11 i C-337/11 (EU:C:2013:222); od 18. siječnja 2018., Ruiz Conejero (C-270/16, EU:C:2018:17); od 1. prosinca 2016., Daouidi (C-395/15, EU:C:2016:917)

Navedene odredbe nacionalnog prava

Članak 2110. stavci 1. i 2. Codice civilea (Građanski zakonik):

„Ako zakonom nisu predviđeni jednakovrijedni oblici socijalnog osiguranja ili socijalne skrbi u slučaju nesreće, bolesti, trudnoće ili poroda, radnik ima pravo na plaću ili naknadu u opsegu i u trajanju koji proizlaze iz posebnih zakona [...], običaja ili pravičnosti.

U slučajevima iz prethodnog stavka, poduzetnik ima pravo raskinuti ugovor [...], nakon isteka razdoblja određenog u skladu sa zakonom, [...] običajima ili pravičnosti”.

Članak 5. Legge n. 300 (Zakon br. 300) od 20. svibnja 1970., Pravila o zaštiti slobode i dostojanstva radnika, slobodi udruživanja i sindikalnoj aktivnosti na

radnom mjestu te pravila o zapošljavanju (u daljnjem tekstu: Zakon o radu) (GURI br. 131 od 27. svibnja 1970., opća serija):

„Poslodavcu je zabranjeno utvrđivati sposobnost i invalidnost koja je posljedica zaposlenikove bolesti ili nesreće.

Odsutnosti zbog invalidnosti mogu provjeravati isključivo inspeksijske službe nadležnih ustanova za socijalno osiguranje, koje su to dužne učiniti na zahtjev poslodavca.”

Nekoliko odredbi nacionalnog kolektivnog ugovora o radu za zaposlenike trgovačkih društava u sektoru turizma (u daljnjem tekstu: „CCNL”), osobito njegovi članci 173. (zadržavanje radnog mjesta tijekom 180 dana u slučaju bolesti ili nesreće radnika), 174. (neplaćeni dopust u trajanju od 120 dana nakon navedenog razdoblja zadržavanja od 180 dana) i 175. (odstupanje od prethodnih odredbi u korist radnika koji boluju od onkoloških bolesti).

Sažet prikaz činjeničnog stanja i postupka

- 1 Tužiteljica P. M. zaposlena je 1. rujna 2021. na određeno vrijeme kao sobarica. Taj odnos promijenjen je od 1. siječnja 2022. u radni odnos na neodređeno vrijeme.
- 2 Poslodavac, društvo S., u prosjeku zapošljava sedam radnika i obavlja ugostiteljske djelatnosti.
- 3 P. M. je od 18. lipnja 2022. odsutna sa svojeg radnog mjesta zbog, prema prvoj podnesenoj liječničkoj potvrdi sastavljenoj na tajlandskom jeziku i prevedenoj na talijanski jezik, „puknuća aneurizme”. Tom potvrdom opravdana je odsutnost od 18. lipnja do 8. kolovoza 2022.
- 4 Budući da se odsutnost s radnog mjesta nastavila neprekidno do 8. siječnja 2023., poslodavac, društvo S., otpustio ju je nakon 180 dana njezine odsutnosti, odnosno 19. prosinca 2022.
- 5 Naime, talijanskim pravom predviđa se u slučaju bolesti ili nesreće radnika takozvano „zaštićeno razdoblje”, odnosno razdoblje plaćenog dopusta od 180 dana, za vrijeme kojeg poslodavac ne može otkazati ugovor o radu. To se razdoblje na zahtjev radnika može samo jednom povećati za dodatnih 120 (neplaćenih) dana. Međutim, nakon tog razdoblja ugovor o radu može se otkazati, osim u slučaju onkoloških bolesti.
- 6 P. M. je u istom razdoblju, konkretno 4. studenoga 2022., u upravnom postupku zatražila priznavanje njezine invalidnosti. To priznavanje ishodila je 17. veljače 2023., u iznosu od 35 %. Također je proglašena osobom s invaliditetom na temelju relevantnih talijanskih propisa.

- 7 Društvo S. nije bilo upoznato s tim upravnim postupkom, koji je osim toga okončan dva mjeseca nakon otkaza. Naime, jedini dokument kojim je poslodavac S. obaviješten o razlozima odsutnosti radnice P. M. bila je potvrda na tajlandskom jeziku, koja je navedena u točki 3. ovog zahtjeva.
- 8 Bolest se nastavila i tijekom 2023., kao što to proizlazi iz drugih podnesenih zdravstvenih potvrda, od kojih je posljednja iz kolovoza 2023.
- 9 S obzirom na prethodno navedeno P. M. je tužbom od 16. listopada 2023. osporila otkaz od 19. prosinca 2022. zahtijevajući usto vraćanje na posao (ili, podredno, isplatu 15 mjesečnih plaća), naknadu mjesečnih plaća koje nisu primljene od dana otkaza do donošenja presude, plaćanje doprinosa za socijalno osiguranje koji nisu plaćeni za isto razdoblje i naknadu neimovinske štete u iznosu od 10 000 eura.
- 10 Društvo S. nije se upustilo u postupak ni očitovalo.

Bitni argumenti stranaka u glavnom postupku

- 11 P. M. iznosi samo jedan argument, koji se u biti odnosi na diskriminatornu prirodu njezina otkaza jer se zaštićeno razdoblje predviđeno talijanskim zakonodavstvom primjenjuje na sve radnike, bez obzira na invaliditet.

Kratak pregled obrazloženja zahtjeva za prethodnu odluku

- 12 Nakon navođenja dviju presuda Suda, HK Danmark i Ruiz Conejero, sud koji je uputio zahtjev utvrđuje da se prva odnosila na pitanje u vezi s opsegom prethodne obavijesti, a ne na postojanje prava poslodavca da raskine radni odnos, dok se druga odnosila na institut španjolskog prava čiji je cilj suzbijanje odsutnosti s posla, pa stoga na kratke odsutnosti s prekidima, čak i ako su opravdane, predviđajući mogućnost raskida za poslodavca. Nasuprot tomu, u predmetu koji je u tijeku pred sudom koji je uputio zahtjev riječ je o mogućnosti poslodavca da otkáže ugovor o radu zbog dugotrajnih izostanaka.
- 13 U oba navedena slučaja Sud uopće nije trebao razmotriti načelo sadržano u uvodnoj izjavi 17. Direktive 2000/78, u skladu s kojim se tom direktivom „ne zahtijeva zapošljavanje, unapređivanje, zadržavanje na radu ili usavršavanje osobe koja nije stručna, sposobna i raspoloživa za obavljanje osnovnih zadataka odgovarajućeg radnog mjesta ili za provedbu odgovarajućeg usavršavanja, ne dovodeći u pitanje obvezu razumne prilagodbe potrebama osoba s invaliditetom”.
- 14 Što se tiče prvog pitanja, sud koji je uputio zahtjev pita se je li talijansko zakonodavstvo u skladu sa zabranom neizravne diskriminacije jer se njime predviđa jednako razdoblje zadržavanja radnog odnosa za sve radnike, neovisno o postojanju invaliditeta.

- 15 Naime, talijanskim zakonodavstvom predviđa se zaštićeno razdoblje od 180 dana (s dodatnih 120 dana neplaćenog dopusta, „*samo jednom*”, na zahtjev radnika) za sve kategorije radnika, osim onih koji boluju od onkoloških bolesti (za koje ne postoje vremenska ograničenja) te se njime ne uređuje izričito različito postupanje prema osobi s invaliditetom. To razdoblje od 180 dana izračunava se za kalendarsku godinu (od 1. siječnja do 31. prosinca) i počinje od nule 1. siječnja sljedeće godine.
- 16 Međutim, ne bi mogla postojati diskriminacija s obzirom na to da je, s jedne strane, zaštićeno razdoblje tako dugo da se njime osigurava upravo radnik koji je više ugrožen zbog bolesti (odnosno osoba s invaliditetom) kao i to da, s druge strane, bolest koja podrazumijeva dugotrajno ograničenja „može biti obuhvaćena pojmom ‚invaliditeta’ u smislu Direktive 2000/78” (presuda HK Danmark, t. 41.).
- 17 Sud koji je uputio zahtjev smatra da je zaštićeno razdoblje predviđeno talijanskim zakonodavstvom tako dugo da se njime gotovo isključivo osigurava zaštita u slučaju odsutnosti zbog invaliditeta, a ne samo „uobičajene” bolesti.
- 18 Naposljetku, nakon što je zaključio da se pravom Unije ne propisuje određeno trajanje zaštićenog razdoblja za osobu s invaliditetom i da talijanski zakonodavac stoga ima široku diskrecijsku ovlast u tom području, sud koji je uputio zahtjev navodi vrlo ozbiljne posljedice koje bi nastale ako se u takvom slučaju utvrdi neizravna diskriminacija radnika s invaliditetom: u biti bi svi otkazi bili ništetni, pa bi čak i malim poduzetnicima trebalo naložiti plaćanje 25 do 30 mjesečnih plaća, što bi u pravilu dovelo do prestanka poslovanja.
- 19 Što se tiče drugog pitanja, ako se utvrdi postojanje neizravne diskriminacije, sud koji je uputio zahtjev traži od Suda da donese odluku o opravdanosti takve diskriminacije s obzirom na legitiman cilj, koji predstavlja kompromis kojim se štiti, s jedne strane, oboljeli radnik zadržavanjem njegova radnog mjesta tijekom duljeg razdoblja, a s druge strane, poslodavac, omogućujući mu da raskine neproduktivni radni odnos.
- 20 U pogledu prikladnosti upotrijebljenih sredstava valja napomenuti da se čini da se talijanskim propisima koji se odnose na bolesti ponajprije štiti osoba s invaliditetom s obzirom na to da se njima osigurava razina bolovanja koja se u pravilu može očekivati isključivo u slučaju osoba s invaliditetom.
- 21 Gospodarski i organizacijski interesi poslodavca mogu imati prednost tek nakon prekoračenja zaštićenog razdoblja.
- 22 Što se tiče nužnosti upotrijebljenih sredstava, ističe se da se talijanskim zakonodavstvom predviđa mogućnost otkaza zbog očito objektivne neučinkovitosti radnog odnosa (to jest ako je tijekom jedne kalendarske godine vrijeme provedeno na bolovanju veće od onoga bez bolovanja).
- 23 Sud koji je uputio zahtjev smatra da je nacionalno zakonodavstvo rezultat kompromisa između poslovne organizacije i interesa radnika da zadrži posao čak i

tijekom bolesti, ali da ono također proizlazi iz potrebe osiguravanja privatnosti osobe s invaliditetom, koja poslodavcu ne mora otkriti ni svoj invaliditet ni razloge svojeg bolovanja. Naprotiv, poslodavcu je izričito zabranjeno (članak 5. Zakona o radu) obavljati vlastite zdravstvene preglede radnika.

- 24 U skladu s nacionalnim zakonodavstvom, poslodavac stoga nije upoznat s razlozima odsutnosti radnika jer ne prima potvrde o dijagnozi (odnosno uzroku bolesti), nego isključivo o prognozi.
- 25 Iz toga slijedi da poslodavac, kada iskoristi mogućnost da radniku otkáže ugovor o radu zbog dugotrajne odsutnosti, nije upoznat s razlozima bolovanja i da ne može navesti konkretne tvrdnje o postojanju invaliditeta jer bi to podrazumijevalo dostavu cjelokupne zdravstvene dokumentacije pacijenta.
- 26 Budući da nije relevantna bolest kao takva, nego njezina eventualna povezanost s radnom okolinom, a to je u predmetnom slučaju isključivo produljena odsutnost, kako bi se utvrdilo je li to ograničenje produljeno i je li radnik osoba s invaliditetom, trebalo bi poznavati poseban uzrok određenog broja međusobno povezanih odsutnosti koje predstavljaju „dugotrajno ograničenje”.
- 27 Stoga nije opravdano smatrati da poslodavac u sporovima poput predmetnog može biti upoznat s „invaliditetom radnika” jer osoba s invaliditetom možda izostaje s posla zbog uobičajenih razloga.
- 28 Zahtjevi zaštite invaliditeta primjenom različitog hipotetskog uređenja prednosti i zahtjevi zaštite zdravstvene privatnosti osobe s invaliditetom mogli bi se u tom pogledu činiti nepomirljivima.
- 29 Osim toga, ako bi se poslodavcu pripisalo protupravno postupanje, on bi zapravo u pravilu bio kriv, bez subjektivnog elementa namjere ili krivnje (s obzirom na neznanje o dijagnozama povezanim s odsutnostima).
- 30 S druge strane, budući da se nacionalnim zakonodavstvom u području radnog prava ne predviđa slučaj naknade štete koji bi ovisio o postojanju subjektivnog elementa štetnika, čini se pretjerano opterećujućim takvu odgovornost temeljiti isključivo na objektivnoj neizravnoj (uostalom, hipotetskoj) diskriminaciji.
- 31 Sud koji je uputio zahtjev također ističe da se talijanskim zakonodavstvom (osobito Leggeom n. 68 (Zakon br. 68) od 12. ožujka 1999. o pravilima o pravu osoba s invaliditetom na rad) štiti osoba s invaliditetom i izvan radnog odnosa te, općenito, na tržištu rada: naime, poslodavci koji zapošljavaju više od 14 radnika moraju osigurati promjenjivi udio radnih mjesta u korist osoba s invaliditetom, koje se zapošljavaju na posebna radna mjesta nakon provjere invaliditeta.
- 32 Naposljetku postoji rizik da bi, ako granice primjene legitimne mogućnosti raskida ugovora (na kraju razdoblja trajanja obveze) postanu neopravdano neizvjesne, raskid mogao biti prerizičan i preskup, što bi dovelo do neke vrste

faktičnog ukidanja raskida, čime bi se ozbiljno ugrozilo upravljanje poduzećem ili poslovanjem.

- 33 Konačno, eventualna neizravna diskriminacija ipak može prema mišljenju suda koji je uputio zahtjev biti u skladu sa zahtjevima zakonitosti, relevantnosti i nužnosti.
- 34 Što se tiče trećeg pitanja, sud koji je uputio zahtjev pita se o prilagodbama koje bi se mogle apstraktno provesti. Naime, smatra da eventualno nepostojanje mogućih razumnih prilagodbi različitih od onih koje su već predviđene zakonodavstvom potvrđuje nužnost takvog zakonodavstva i, prema tome, zakonitost otkaza.
- 35 Među prilagodbama predviđenima talijanskim pravnim poretkom, ponajprije upućuje na odredbu CCNL-a o neplaćenom dopustu na zahtjev radnika te traži od Suda da ocijeni je li taj dopust razuman i dostatan u svrhu izbjegavanja diskriminirajućeg postupanja.
- 36 Okolnost da radnik mora zatražiti takav dopust očito proizlazi iz činjenice da jedino on ima potrebnu dokumentaciju i znaju za svoj eventualni invaliditet. Uostalom, radnik je zasigurno osoba zainteresirana za eventualno produljenje radnog odnosa.
- 37 S druge strane, eventualna upoznatost poslodavca (kao u predmetnom slučaju) s određenim razlozima odsutnosti također bi se teško mogla uzeti u obzir kako bi se istom poslodavcu nametnula obveza, osobito ako radnik na kojeg se to izravno odnosi nije htio iskoristiti tu mogućnost.
- 38 Što se tiče četvrtog pitanja, sud koji je uputio zahtjev navodi druga dva instrumenta koja se teoretski mogu upotrijebiti, a koji bi se ipak mogli činiti problematičnima u pogledu njihove primjene i stoga potencijalno nerazumnima.
- 39 Prvi se sastoji u tome da se iz izračuna zaštićenog razdoblja isključe odsutnosti zbog invaliditeta. Međutim, takav instrument bio bi prema mišljenju suda koji je uputio zahtjev u suprotnosti s uvodnom izjavom 17. Direktive 2000/78 s obzirom na to da bi se njime mogao spriječiti prestanak radnog odnosa radnika koji je trajno nesposoban za rad, što bi u tom slučaju dovelo do dopuštenih odsutnosti tijekom potencijalno neograničenog vremenskog razdoblja.
- 40 Drugi se sastoji u odobravanju duljeg plaćenog razdoblja zadržavanja radnog mjesta osobi s invaliditetom, koje se očito razlikuje od neplaćenog dopusta od 120 dana, koji je već predviđen CCNL-om. Međutim, sud koji je uputio zahtjev smatra da je taj instrument nesiguran s obzirom na to da rok određuje poslodavac, koji nije upoznat sa zdravstvenom dokumentacijom radnika. Time bi se ugrozila pravna sigurnost i zakonitost otkaza s obzirom na to da bi sud pred kojim je naknadno pokrenut postupak mogao smatrati da je dodatno razdoblje koje odredi poslodavac prekratko. Osim toga, taj drugi instrument također bi mogao biti u suprotnosti sa zaštitnim mjerama koje se zahtijevaju u uvodnoj izjavi 17.

- 41 Također bi trebalo postaviti pitanje je li razumno da poslodavac mora snositi (također znatan) ekonomski trošak koji nije namijenjen tomu da radnik izvrši protučinidbu, nego ga se u potpunosti oslobađa te protučinidbe.
- 42 Što se tiče petog pitanja, sud koji je uputio zahtjev traži od Suda da s obzirom na uzročnu vezu između nepostojanja razumne prilagodbe i otkaza ocijeni mogućnost da se provjeri bi li se eventualnim odobravanjem dodatnog razdoblja suspenzije radnog odnosa osobi s invaliditetom doista omogućio njezin povratak na posao i, prema tome, izbjegao otkaz.
- 43 U predmetnom slučaju smatralo se da je osoba P. M., čak i 20 dana nakon prekoračenja 180 dana, „na bolovanju”. Osim toga, njezino zdravstveno stanje još je nekoliko mjeseci nakon otkaza sprečavalo povratak osobe P. M. na posao. Sud koji je uputio zahtjev pita se može li se ili treba taj element, iako slijedi nakon otkaza, uzeti u obzir u svrhu ocjene mogućeg diskriminirajućeg ponašanja poslodavca. Naime, sankcioniranje poslodavca, čak i malog poduzetnika ili nepoduzetnika, koji je radniku otkazao ugovor o radu na temelju postojećeg zakonodavstva kojim se već pruža zaštita u slučaju dugotrajne odsutnosti, teškim posljedicama naknade štete zbog toga što radniku nije odobrio dodatno (plaćeno) razdoblje zadržavanja njegova radnog mjesta moglo bi biti pretjerano u situaciji u kojoj se potonji ni u kojem slučaju, čak ni kasnije, nije mogao vratiti na posao.
- 44 Zaključno, sud koji je uputio zahtjev dvoji o tome može li s obzirom na talijansko zakonodavstvo biti nemoguć jednokratni i djelomični ispravak zbog neizravne diskriminacije kojim se u znatnoj mjeri ne šteti drugim uključenim interesima čime bi se ugrozio glavni cilj sustava koji karakteriziraju određivanje najduljeg trajanja prekida radnog odnosa, zaštita privatnosti osobe s invaliditetom, zaštita poslodavca u pogledu subjektivnog elementa u trenutku otkaza i funkcioniranje socijalnog osiguranja, a koji je prepušten diskrecijskoj ocjeni zakonodavca. Stoga bi postojeće zakonodavstvo moglo biti nužno u tom pogledu.
- 45 Naposljetku, sud koji je uputio zahtjev traži da se u skladu s člankom 105. stavkom 1. Poslovnika Suda o ovom predmetu odluči u ubrzanom postupku. U tu svrhu poziva se na načelo razumnog trajanja postupka i zahtjev da se radnici osigura brzina potrebna za vraćanje na posao kao i na to da poslodavac, ako ne uspije u postupku, ne bi morao snositi prekomjeran iznos naknade štete s obzirom na to da je taj iznos povezan s datumom donošenja presude.