

Zadeva C-5/24 [Pauni] ⁱ

**Povzetek predloga za sprejetje predhodne odločbe v skladu s členom 98(1)
Poslovnika Sodišča**

Datum vložitve:

5. januar 2024

Predložitveno sodišče:

Tribunale ordinario di Ravenna (Italija)

Datum predložitvene odločbe:

4. januar 2024

Tožeča stranka:

P. M.

Tožena stranka:

S.

Predmet postopka v glavni stvari

Zahteva za ponovno zaposlitev delavke, ki je bila odpuščena zaradi prekoračitve dovoljene odsotnosti z dela zaradi bolezni.

Predmet in pravna podlaga predloga za sprejetje predhodne odločbe

Razlaga Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 79).

Vprašanja za predhodno odločanje

1) Ali Direktiva 2000/78/ES nasprotuje nacionalni zakonodaji, ki v primeru bolezni določa pravico do ohranitve zaposlitve za 180 plačanih dni v obdobju od

ⁱ Ime te zadeve je izmišljeno. Ne ustreza resničnemu imenu nobene od strank v postopku.

1. 1. do 31. 12. vsakega leta, poleg tega pa tudi pravico do 120 dodatnih dni neplačanega dopusta (ki se lahko izkoristi samo enkrat) na zahtevo delavca, vendar ne določa drugačne ureditve za delavce, ki jih je mogoče šteti za invalide, in tiste, ki to niso?

2) Če bi se štelo, da nacionalna zakonodaja, opisana v obrazložitvi, pomeni abstraktno posredno diskriminacijo, ali je ta zakonodaja vseeno objektivno utemeljena z legitimnim ciljem in ali so sredstva, uporabljena za njegovo doseganje, primerna in nujna?

3) Ali lahko določitev neplačanega dopusta na zahtevo delavca, ki sledi zadržanosti z dela zaradi bolezni v trajanju 120 dni in ki je primeren za preprečitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi do njegovega izteka, pomeni razumno prilagoditev, ki je primerna in zadostna za preprečitev diskriminacije?

4) Ali se kot razumna lahko šteje prilagoditev, v skladu s katero mora delodajalec po izteku plačane zadržanosti z dela zaradi bolezni v trajanju 180 dni odobriti dodatno plačano obdobje, katerega stroške v celoti krije sam, ne da bi prejel protistoritev v obliki dela?

5) Ali je pri presoji diskriminatornega ravnanja delodajalca (da bi se ugotovilo, ali je bila odpustitev zakonita) mogoče upoštevati okoliščino, da tudi [morebitno] dodatno plačano obdobje za ohranitev stabilnosti delovnega razmerja, katerega stroške krije delodajalec, invalidu ne bi omogočilo vrnitve na delo, ker bi se njegovo bolezensko stanje nadaljevalo?

Navedeno pravo Unije

Direktiva 2000/78/ES (uvodne izjave 11, 12, 16, 17, 20 in 21; členi 1, 2(1) in (2) ter 3(1)(c).

Sodbe Sodišča z dne 11. aprila 2013, HK Danmark, C-335/11 in C-337/11, EU:C:2013:222; z dne 18. januarja 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, in z dne 1. decembra 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917.

Navedeno nacionalno pravo

Člen 2110 codice civile (civilni zakonik), prvi in drugi odstavek:

„V primeru nezgode, bolezni, nosečnosti ali poroda delavcu – če zakon ne [določa] drugih enakovrednih oblik zavarovanja ali pomoči – pripada plačilo ali nadomestilo v obsegu in za obdobje, kot je določeno s posebnimi zakoni [...], običaji ali pravičnostjo.

V primerih iz prejšnjega odstavka ima podjetnik pravico odpovedati pogodbo [...] po izteku roka, določenega z zakonom [...], običaji ali pravičnostjo.“

Člen 5 legge 20 maggio 1970, n. 300, Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento (zakon št. 300 z dne 20. maja 1970 o določbah v zvezi z varstvom svobode in dostojanstva delavcev, sindikalne svobode in sindikalne dejavnosti na delovnem mestu ter o določbah glede zaposlitve, v nadaljevanju: zakon o delovnih razmerjih) (GURI, splošna izdaja, št. 131 z dne 27. maja 1970):

„Delodajalec ne sme ugotavljati sposobnosti ali invalidnosti delavca, ki je posledica bolezni ali nezgode.

Nadzor odsotnosti zaradi bolezni lahko izvajajo le inšpekcijske službe pristojnih zavodov za socialno varnost, ki so ga dolžne izvajati na zahtevo delodajalca.“

Različne določbe nacionalne kolektivne pogodbe za zaposlene v podjetjih v turističnem sektorju (v nadaljevanju: nacionalna kolektivna pogodba), zlasti člen 173 (ohranitev zaposlitve za obdobje 180 dni v primeru bolezni ali nezgode delavca), člen 174 (120 dni neplačanega dopusta po navedenem obdobju ohranitve zaposlitve v trajanju 180 dni) in člen 175 (odstopanje od prejšnjih določb za delavce z onkološkimi boleznimi).

Kratka predstavitev dejanskega stanja in postopka v glavni stvari

- 1 S tožečo stranko, P. M., je bilo 1. septembra 2021 sklenjeno delovno razmerje za določen čas za delovno mesto natakarice. To razmerje je bilo 1. januarja 2022 spremenjeno v razmerje za nedoločen čas.
- 2 Delodajalec, družba S., zaposluje povprečno sedem delavcev in opravlja gostinsko dejavnost.
- 3 P. M. je bila od 18. junija 2022 odsotna z delovnega mesta, ker ji je v skladu s prvim predloženim zdravniškim potrdilom, sestavljenim v tajskem jeziku in prevedenim v italijanščino, „počila anevrizma“. S tem potrdilom je bila utemeljena odsotnost od 18. junija do 8. avgusta 2022.
- 4 Ker je odsotnost z dela trajala neprekinjeno do 8. januarja 2023, je delodajalec, družba S., delavko odpustil po 180 dneh odsotnosti, to je 19. decembra 2022.
- 5 Italijansko pravo namreč v primeru bolezni ali nezgode delavca določa „obdobje odloga“, to je obdobje plačane odsotnosti v trajanju 180 dni, v katerem delodajalec delavca ne more odpustiti. To obdobje se lahko na zahtevo delavca podaljša še enkrat za dodatnih 120 dni (neplačana odsotnost). Po tem obdobju se delavca lahko odpusti, razen v primeru onkološke bolezni.
- 6 V tem obdobju, natančneje 4. novembra 2022, je P. M. v okviru upravnega postopka vložila zahtevo za priznanje invalidnosti. Dne 17. februarja 2023 ji je bila priznana 35-odstotna invalidnost. Prav tako je bila v skladu z zadevno italijansko zakonodajo razglašena za invalida.

- 7 Družba S. ni bila seznanjena s tem upravnim postopkom, ki pa se je končal dva meseca po odpustitvi. Edini dokument, s katerim je bil delodajalec, družba S., obveščen o vzrokih za odsotnost delavke P. M., je bilo namreč potrdilo v tajskem jeziku, navedeno v točki 3 zgoraj.
- 8 Bolezensko stanje se je nadaljevalo tudi v letu 2023, kot je razvidno iz predloženih zdravniških potrdil, med katerimi je bilo zadnje izdano avgusta 2023.
- 9 Na podlagi navedenega je P. M. s tožbo z dne 16. oktobra 2023 izpodbijala odpustitev z dne 19. decembra 2022 in poleg tega zahtevala vrnitev na delovno mesto (ali izplačilo 15 mesečnih plač), odškodnino v višini neizplačanih mesečnih plač od dneva odpovedi pogodbe o zaposlitvi do razglasitve sodbe, plačilo neplačanih prispevkov za socialno varnost za to obdobje in povrnitev nepremoženjske škode v višini 10.000 EUR.
- 10 Družba S. ni vstopila v postopek in ni predstavila svojih stališč.

Bistvene trditve strank v postopku v glavni stvari

- 11 P. M. navaja eno samo trditev, ki se v bistvu nanaša na diskriminatornost odpustitve, saj se obdobje odloga, določeno v italijanski zakonodaji, uporablja za vse delavce, pri čemer se ne upošteva invalidnost.

Kratka obrazložitev predloga za sprejetje predhodne odločbe

- 12 Predložitveno sodišče po sklicevanju na sodbi Sodišča v zadevah HK Danmark in Ruiz Conejero ugotavlja, da se je prva nanašala na vprašanje trajanja odpovednega roka in ne na obstoj ali neobstoj pravice delodajalca, da prekine delovno razmerje, druga pa na institut španskega prava, namenjen boju proti absentizmu in torej kratkim in razdrobljenim, vendar zakonitim odsotnostim, z določitvijo možnosti odpovedi pogodbe v korist delodajalca. V zadevi, ki jo obravnava predložitveno sodišče, pa gre nasprotno za možnost delodajalca, da delavca odpusti zaradi dolgotrajnih odsotnosti.
- 13 V obeh navedenih zadevah Sodišču ni bilo treba obravnavati načela iz uvodne izjave 17 Direktive 200/78/ES, v skladu s katerim se s to direktivo „ne zahteva, da se zaposli, poviša, obdrži v službi ali usposablja posameznika, ki ni usposobljen, zmožen in na razpolago za izpolnjevanje bistvenih funkcij zadevnega delovnega mesta ali za ustrezno usposabljanje, kar pa ne vpliva na obveznost zagotavljanja razumnih prilagoditev za hendikepirane ljudi“.
- 14 Kar zadeva prvo vprašanje, se predložitveno sodišče sprašuje, ali je italijanska zakonodaja združljiva s prepovedjo posredne diskriminacije, ker določa enako obdobje ohranitve delovnega razmerja za vse delavce, ne glede na obstoj invalidnosti.

- 15 Italijanska zakonodaja namreč določa obdobje odloga v trajanju 180 dni (in dodatnih 120 dni neplačanega enkratnega dopusta na zahtevo delavca) za vse kategorije delavcev, razen onkološke bolnike (za katere se ne uporabljajo časovne omejitve), in ne predvideva izrecno drugačne obravnave za invalide. To obdobje v trajanju 180 dni se izračuna za koledarsko leto (od 1. januarja do 31. decembra), pri čemer se štetje s 1. januarjem naslednjega leta začne znova od nič.
- 16 Lahko torej ne bi šlo za diskriminacijo, saj je po eni strani obdobje odloga tako dolgo, da je v korist ravno tistih delavcev, ki imajo povečano tveganje za bolezen (to je invalidov), po drugi strani pa bolezen, ki povzroči dolgotrajno omejitev, „lahko spada pod pojem ‚hendikepiranost‘ v smislu Direktive 2000/78“ (sodba HK Danmark, točka 41).
- 17 Po mnenju predložitvenega sodišča je obdobje odloga, ki ga določa italijanska zakonodaja, tako dolgo, da je skoraj izključno namenjeno varstvu v primeru odsotnosti, ki jih je mogoče pripisati invalidnosti, in ne zgolj „običajni“ bolezni.
- 18 Nazadnje, predložitveno sodišče na podlagi svoje ugotovitve, da s pravom Unije ni posebej predpisana dolžina trajanja za obdobje odloga, ki bi veljala za invalide, in da ima zato italijanski zakonodajalec na tem področju široko diskrecijsko pravico, opozarja na zelo resne posledice, ki bi nastale, če bi bila v takem primeru ugotovljena posredna diskriminacija invalidnega delavca: v bistvu bi bile vse odpustitve nične in celo malim gospodarskim subjektom bi bilo treba naložiti plačilo 25 do 30 mesečnih plač, kar bi običajno vodilo do zaprtja podjetja.
- 19 Kar zadeva drugo vprašanje, predložitveno sodišče v primeru ugotovitve posredne diskriminacije Sodišču predlaga, naj odloči, ali je ta diskriminacija bolj ali manj upravičena glede na legitimni cilj, ki je kompromis, s katerim se na eni strani varuje obolelega delavca s tem, da se njegova zaposlitev ohrani za daljše obdobje, in na drugi strani delodajalca, ki lahko prekine delovno razmerje, ki ga ni mogoče dobičkonosno izvajati.
- 20 V zvezi s primernostjo uporabljenih sredstev je treba opozoriti, da se zdi, da italijanska zakonodaja o zadržanosti z dela zaradi bolezni ščiti predvsem invalide, saj zagotavlja količino odsotnosti zaradi bolezni, ki se praviloma pojavi samo pri invalidih.
- 21 Šele po izteku obdobja odloga lahko prevladajo ekonomski in organizacijski interesi delodajalca.
- 22 Glede nujnosti uporabljenih sredstev je treba opozoriti, da italijanska zakonodaja možnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi določa zaradi očitne objektivne neučinkovitosti delovnega razmerja (to je če v koledarskem letu čas zadržanosti z dela zaradi bolezni preseže čas, ko delavec ni bil zadržan z dela iz tega razloga).
- 23 Po mnenju predložitvenega sodišča je nacionalna zakonodaja rezultat kompromisa med organizacijo podjetja in interesom delavca, da ohrani zaposlitev tudi med boleznijo, vendar pa izhaja tudi iz nujnosti, da se zagotovi zasebnost invalidu, ki

delodajalcu ni dolžen razkriti stanja invalidnosti ali razlogov odsotnosti zaradi bolezni. Delodajalcu je, nasprotno, izrecno prepovedano (člen 5 zakona o delovnih razmerjih), da bi opravljaj lastne zdravstvene preglede delavca.

- 24 V skladu z nacionalno zakonodajo delodajalec torej ne pozna razloga za odsotnost delavca, saj ne prejme potrdil z diagnozo (to je z vzrokom bolezni), temveč le z napovedjo poteka bolezni.
- 25 Iz tega sledi, da kadar delodajalec uporabi možnost, da odpusti delavca zaradi dolgotrajnih odsotnosti, to stori, ne da bi poznal razloge odsotnosti zaradi bolezni, in ne more dejansko sklepati o obstoju ali neobstoju invalidnosti, saj bi bilo za to treba predložiti celotno zdravstveno dokumentacijo bolnika.
- 26 Pomembna naj ne bila namreč bolezen kot taka, temveč njen morebiten vpliv na delovno okolje, ki v obravnavanem primeru izhaja izključno iz dolgotrajne odsotnosti; da bi se ugotovilo, ali je ta omejitev dolgotrajna in torej, ali je delavec invalid, je treba poznati točen vzrok več medsebojno povezanih odsotnosti, ki bi pomenile „dolgotrajno omejitev“.
- 27 Zato ne bi bila smiselna predpostavka, da bi v sporih, kot je ta v obravnavani zadevi, delodajalec lahko bil seznanjen z „invalidnostjo delavca“, saj je invalid lahko odsoten z dela iz običajnih razlogov.
- 28 S tega vidika bi se lahko zdelo, da zahteva po varstvu invalidov z izvajanjem hipotetične in različne ureditve glede ugodnosti in zahteva po varstvu zdravstvene zasebnosti invalidov nista združljivi.
- 29 Poleg tega, če bi se delodajalcu očitalo nepravilno ravnanje, to praviloma dejansko ne bi bilo krivdno, ker (zaradi nepoznavanja diagnoze, ki je bila razlog za odsotnosti) ni subjektivnega elementa naklepa ali krivde.
- 30 Po drugi strani nacionalna delovnopravna zakonodaja ne določa primerov, v katerih je mogoča povrnitev škode in ki bi bili neodvisni od obstoja subjektivnega elementa povzročitelja, zato bi bilo tako odgovornost pretirano zahtevno utemeljiti zgolj na objektivni ravni posredne diskriminacije (ki je poleg tega hipotetična).
- 31 Predložitveno sodišče nadalje poudarja, da italijanska zakonodaja (zlasti legge 12 marzo 1999, n. 68, Norme per il diritto al lavoro dei disabili (zakon št. 68 z dne 12. marca 1999 o pravilih o pravici invalidnih oseb do dela)) invalide štiti tudi zunaj delovnega razmerja in splošneje na trgu dela: delodajalci, ki zaposlujejo več kot 14 delavcev, morajo namreč pridržati spremenljiv delež delovnih mest za invalide, ki se zaposlijo s posebnih seznamov in po preverjanju statusa invalidnosti.
- 32 Nazadnje, obstaja tveganje, da bi, če bi omejitev uporabe zakonite pravice do odpovedi pogodbe o zaposlitvi (ob koncu obdobja odloga) postala neupravičeno negotova, odpoved pogodbe postala pretirano tvegana in zapletena, kar bi vodilo

do neke vrste dejanske odprave odpovedi pogodbe, s čimer bi bilo resno ogroženo upravljanje družbe ali dejavnosti.

- 33 Predložitveno sodišče tako meni, da bi morebitna posredna diskriminacija vseeno lahko izpolnjevala pogoje glede legitimnosti, primernosti in nujnosti.
- 34 Kar zadeva tretje vprašanje, se predložitveno sodišče sprašuje o prilagoditvah, ki bi jih bilo mogoče uvesti na abstraktni ravni. Meni namreč, da morebiten neobstoj možnih razumnih prilagoditev, ki bi se razlikovale od tistih, ki so že določene v zakonodaji, potrjuje nujnost take zakonodaje in s tem zakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi.
- 35 Med prilagoditvami iz italijanskega pravnega reda najprej opozarja na neplačan dopust na zahtevo delavca, ki je določen v nacionalni kolektivni pogodbi, in Sodišču predlaga, naj presodi, ali je ta prilagoditev razumna in zadostna za preprečitev diskriminatorne obravnave.
- 36 Okoliščina, da mora za takšen dopust zaprositi delavec, jasno izhaja iz dejstva, da je edini, ki ima potrebno dokumentacijo in podatek o svoji morebitni invalidnosti. Poleg tega je ravno delavec oseba, ki ima interes za morebitno podaljšanje delovnega razmerja.
- 37 Po drugi strani pa bi bilo celo morebitno seznanjenost delodajalca z nekaterimi razlogi za odsotnost (kot v obravnavani zadevi) težko upoštevati za uvedbo delodajalčeve obveznosti, zlasti če se je delavec, ki ga to neposredno zadeva, odločil, da te možnosti ne bo uporabil.
- 38 Kar zadeva četrto vprašanje, predložitveno sodišče omenja še dva instrumenta, ki bi ju bilo teoretično mogoče uporabiti, vendar pa bi se njuna uporaba lahko izkazala za težavno in posledično instrumenta za potencialno neutemeljena.
- 39 S prvim instrumentom bi se pri izračunu obdobja odloga izključila odsotnost zaradi invalidnosti. Vendar pa je po mnenju predložitvenega sodišča ta instrument v nasprotju z uvodno izjavo 17 Direktive 2000/78, ker bi lahko preprečil prenehanje delovnega razmerja delavcu, ki je trajno nezmožen za delo, saj bi postala dopustna odsotnost za potencialno neomejeno obdobje.
- 40 Drug instrument je odobritev daljšega plačanega obdobja z ohranitvijo zaposlitve za invalide, ki se jasno razlikuje od neplačanega dopusta v trajanju 120 dni, ki je že določen v nacionalni kolektivni pogodbi. Vendar pa predložitveno sodišče meni, da je s tem instrumentom povezana negotovost glede določitve roka s strani delodajalca, ki ni seznanjen z zdravstveno dokumentacijo delavca. To bi ogrozilo pravno varnost in zakonitost odpustitve, saj bi sodišče, ki je pozneje začelo postopek, lahko štelo, da je dodatno obdobje, ki ga je določil delodajalec, prekratko. Poleg tega bi ta drugi instrument lahko bil v nasprotju z varstvom, ki je zahtevano v uvodni izjavi 17.

- 41 Prav tako bi se bilo treba vprašati, ali je razumno, da mora delodajalec nositi (tudi velik) ekonomski strošek, ki ni namenjen izvajanju protistoritve s strani delavca, temveč je z njo popolnoma nepovezan.
- 42 Kar zadeva peto vprašanje, predložitveno sodišče prosi Sodišče, naj z vidika vzročne zveze med neuvedbo razumne prilagoditve in odpustitvijo presodi glede možnosti, da se preveri, ali bi se z odobritvijo dodatnega obdobja mirovanja delovnega razmerja invalidu dejansko omogočila vrnitev na delo in s tem preprečila njegova odpustitev.
- 43 V obravnavanem primeru je bila P. M. tudi 20 dni po preteku 180 dni „zadržana z dela zaradi bolezni“. P. M. je bila poleg tega več mesecev po odpustitvi v takšnem zdravstvenem stanju, da se ni mogla vrniti na delo. Predložitveno sodišče se sprašuje, ali je ta element – čeprav je nastal po odpustitvi – mogoče ali treba upoštevati pri presoji morebitnega diskriminatornega ravnanja delodajalca. Kaznovanje s hudimi odškodninskimi posledicami, ki jih nosi delodajalec, ki je lahko tudi mali delodajalec ali oseba, ki ni podjetnik, in je delavca odpustil na podlagi obstoječe zakonodaje – s katero je že zagotovljeno varstvo v primeru dolgotrajne odsotnosti –, ker delavcu ni odobril dodatnega (plačanega) obdobja z ohranitvijo zaposlitve v okoliščinah, ko se ta v nobenem primeru ne bi mogel vrniti na delo niti pozneje, bi namreč lahko bilo pretirano.
- 44 Predložitveno sodišče na koncu izraža dvom, in sicer, da glede na italijansko zakonodajo morda ni mogoč točen in delen popravek v zvezi s posredno diskriminacijo, s katerim se ne bi bistveno škodilo drugim zadevnim interesom in s tem ogrozilo splošnega pristopa sistema – za katerega so značilni določitev najdaljšega obdobja mirovanja delovnega razmerja, varstvo zasebnosti invalida, varstvo delodajalca glede subjektivnega elementa ob odpovedi in delovanje socialne varnosti –, pri čemer je ta popravek prepuščen presoji zakonodajalca. Zato bi se veljavna zakonodaja v zvezi s tem lahko izkazala za nujno.
- 45 Nazadnje, predložitveno sodišče predlaga, da se predlog za sprejetje predhodne odločbe obravnava po hitrem postopku v smislu člena 105(1) Poslovnika Sodišča. V ta namen se opira na načelo razumnega trajanja postopka in na nujnost, da se delavki zagotovi hitro reševanje zadeve, ki je potrebno za vrnitev na delovno mesto, in da delodajalcu v primeru neuspeha ni treba plačati previsokega zneska odškodnine, saj bi bil ta znesek vezan na datum razglasitve sodbe.