

Η σχέση μεταξύ ασθένειας και αναπηρίας στη νομολογία του ΔΕΕ

Το Δικαστήριο έκρινε ότι η Οδηγία 2000/78/EK δεν αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση που προβλέπει το δικαίωμα του εργαζομένου να διατηρήσει τη θέση εργασίας του για 180 ημέρες μετ' αποδοχών σε περίπτωση αναρρωτικής άδειας, με δυνατότητα ανανέωσης 120 ημερών άνευ αποδοχών σε ορισμένες περιπτώσεις, παρά το γεγονός ότι δεν διακρίνει ανάμεσα σε άτομα με αναπηρία και άτομα χωρίς αναπηρία, εφόσον το μέτρο αυτό είναι αναγκαίο για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού και γίνεται σεβαστό το άρθρο 5 της Οδηγίας περί εύλογων προσαρμογών

προδικαστική παραπομπή – Οδηγία 2000/78/EK – ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία – άρθρο 2 – διάκριση λόγω αναπηρίας – απόλυση εργαζομένου ευρισκόμενου σε αναρρωτική άδεια – εθνική ρύθμιση η οποία προβλέπει το ίδιο όριο ημερών αναρρωτικής άδειας ανά ημερολογιακό έτος για όλους τους εργαζομένους του ίδιου τομέα δραστηριότητας – άρθρο 5 – εύλογες προσαρμογές

ΔΕΕ C-5/24, Pauni, 11.09.2025, Τμήμα πρώτο, Πρόεδρος: F. Biltgen, Εισηγητής: T. von Danwitz, Γεν. Εισαγγελέας: A. Ράντος, ECLI:EU:C:2025:689 – Προδικαστική παραπομπή

Η P.M., ενάγουσα της κύριας δίκης, εργαζόταν από το 2021 σε επιχείρηση στον τομέα της εστίασης, με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία το 2022 μετατράπηκε σε σύμβαση αορίστου χρόνου.

Η P.M. τελούσε σε αναρρωτική άδεια από τις 18 Ιουνίου ως τις 19 Δεκεμβρίου 2022, ημερομηνία κατά την οποία απολύθηκε, καθώς παρήλθε η μέγιστη περίοδος των 180 ημερών που προβλέπει η σχετική εθνική ρύθμιση (άρθρο 173 της εθνικής συλλογικής σύμβασης εργασίας για τους εργαζομένους των επιχειρήσεων του τουριστικού κλάδου) αναφορικά με το δικαίωμα του εργαζομένου να διατηρήσει τη θέση εργασίας του κατά τη διάρκεια αναρρωτικής άδειας. Στο μεταξύ, από τις 4 Νοεμβρίου 2022, η ενάγουσα είχε λάβει πιστοποιητικό αναπηρίας (υπαραχνοειδής αιμορραγία οφειλόμενη σε ρήξη ανευρύσματος), ενώ τον Φεβρουάριο 2023 απέκτησε νομικό καθεστώς ατόμου με αναπηρία, δεδομένου ότι η ασθένειά της συνεχίστηκε για πολύ καιρό μετά την απόλυσή της.

Συνακόλουθα, στις 16 Οκτωβρίου 2023, η P.M. άσκησε αγωγή ενώπιον του πρωτοδικείου Ραβέννας στην Ιταλία, ήτοι του αιτούντος δικαστηρίου, ισχυριζόμενη ότι η απόλυσή της συνιστά απαγορευμένη διάκριση λόγω αναπηρίας, δεδομένου ότι το άρθρο 173 δεν προβλέπει κάποια ειδική ρύθμιση που να λαμβάνει υπόψιν τυχόν αναπηρία του εργαζομένου. Με την αγωγή της, η P.M. ζήτησε την επαναπρόσληψή της, την καταβολή μισθών που δεν της είχαν αποδοθεί και αποζημίωση των μισθών που θα της είχαν καταβληθεί την περίοδο από την απόλυσή της και την ημερομηνία έκδοσης της απόφασης του δικαστηρίου.

Το αιτούν δικαστήριο ανέφερε αρχικά ότι, εκτός από το άρθρο 173, το άρθρο 174 της συλλογικής σύμβασης προβλέπει μία πρόσθετη άδεια άνευ αποδοχών διάρκειας 120 ημερών, που ξεκινάει με το πέρας της προαναφερόμενης περιόδου των 180 ημερών, η οποία όμως λαμβάνεται σε ορισμένες μόνο περιπτώσεις (π.χ. ογκολογικές παθήσεις, όπως ορίζονται στο άρθρο 175 της συλλογικής σύμβασης). Το βασικό ζήτημα για το αιτούν δικαστήριο έγκειται στο κατά πόσον το άρθρο 173 εισάγει έμμεση διάκριση, από τη στιγμή που προβλέπει την ίδια μεταχείριση για όλους τους εργαζομένους που βρίσκονται σε αναρρωτική άδεια, ανεξαρτήτως της ύπαρξης κάποιας αναπηρίας. Πάντως, το δικαστήριο θεώρησε ότι, ενόψει της εξαρχής διάρθρωσης της διάταξης, αυτή καλύπτει πρωτίστως την απουσία που συνδέεται με την αναπηρία. Επιπλέον, η πρόσθετη άδεια των 120 ημερών, σύμφωνα με το δικαστήριο, θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι εισάγει δυσμενή διάκριση αφού αποκλείονται από αυτή ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, όπως εκείνοι που πάσχουν από χρόνιες ή ψυχικές παθήσεις, ωστόσο, η P.M. δεν έκανε χρήση της δυνατότητας αυτής και, άρα, το εν λόγω ζήτημα για το άρθρο 174 δεν είναι κρίσιμο για την επίλυση της διαφοράς της κύριας δίκης.

Στο πλαίσιο αυτό, το αιτούν δικαστήριο απέστειλε 5 προδικαστικά ερωτήματα στο Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ/Δικαστήριο), τα οποία αφορούσαν την ερμηνεία της Οδηγίας 2000/78/EK (στο εξής: Οδηγία) για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και, κυρίως, των άρθρων 2 παρ. 2, περ. β', για τον ορισμό της έμμεσης διάκρισης και 5 περί

της υποχρέωσης των εύλογων προσαρμογών. Ειδικότερα, ζήτησε να διευκρινιστεί αν η Οδηγία αντικαθίσταται στο άρθρο 173 από τη στιγμή που το τελευταίο δεν προβλέπει διαφοροποιημένη μεταχείριση για τους εργαζόμενους με αναπηρία, αν η πιθανή έμμεση διάκριση δικαιολογείται, καθώς και αν η πρόσθετη περίοδος των 120 ημερών μπορεί να αντιμετωπιστεί ως εύλογη προσαρμογή.

Παρατηρήσεις

Ευάγγελος Εκμεκτσόγλου*

1. Η κρίση του Δικαστηρίου

Αρχικά, το ΔΕΕ εξέτασε τα δύο πρώτα προδικαστικά ερωτήματα από κοινού, σχετικά με τη συμφωνία της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ με την κρίσιμη εθνική ρύθμιση, ενόψει της έλλειψης πρόβλεψης ειδικού καθεστώτος για τα ΑμεΑ¹. Σε πρώτη φάση, προκειμένου να διαπιστώσει αν το ζήτημα εντάσσεται στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας, το Δικαστήριο επανέλαβε τον ορισμό της έννοιας της αναπηρίας, η οποία αποτελεί «*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*»². Περαιτέρω, ο περιορισμός αυτός πρέπει να είναι μακροχρόνιος όταν υπάρχει περίπτωση ιάσιμης ή ανίατης ασθένειας³. Εν προκειμένω, το Δικαστήριο απεφάνθη ότι μια κατάσταση, όπως αυτή της Ρ.Μ. στην κύρια δίκη, μπορεί να ενταχθεί στο πεδίο εφαρμογής της κύριας δίκης, σε συνδυασμό με το γεγονός ότι η τελευταία αφορά παράλληλα τους όρους απόλυσης της Ρ.Μ.

Στη συνέχεια, το ΔΕΕ προσδιόρισε ότι η Οδηγία 2000/78/ΕΚ πρέπει να ερμηνεύεται εντός του πλαισίου τόσο των άρθρων 21 και 26 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων για την απαγόρευση των διακρίσεων (και) λόγω αναπηρίας και την κοινωνική και επαγγελματική ένταξη των ΑμεΑ στον κοινοτικό βίο, αντίστοιχα, όσο και της Διεθνούς Σύμβασης για τα δικαιώματα των ΑμεΑ (στο εξής: ΔΣΔΑΑ/Σύμβαση) και, ειδικότερα, του άρθρου 27 για το δικαίωμα εργασίας και απασχόλησης.

Όσον αφορά το είδος της διάκρισης, το ΔΕΕ επικεντρώθηκε στο αν υφίσταται ζήτημα έμμεσης διάκρισης, δεδομένου ότι η διάταξη του άρθρου 173 της εθνικής συλλογικής σύμβασης εφαρμόζεται με τον ίδιο τρόπο για όλους τους εργαζόμενους ώστε να μην τίθεται πρόβλημα άμεσης διάκρισης⁴. Το ΔΕΕ θεμελίωσε εν προκειμένω την ύπαρξη έμμεσης διάκρισης στο γεγονός ότι ο εργαζόμενος με αναπηρία, λόγω σχετικών προβλημάτων υγείας, είναι πιθανό να συσσωρεύει περισσότερες μέρες απουσίας λόγω ασθένειας και, άρα, να συμπληρώσει πιο εύκολα τις 180 ημέρες που προβλέπει το άρθρο 173, θέτοντάς τον σε μειονεκτικότερη θέση⁵. Στο πλαίσιο αυτό, το Δικαστήριο δέχθηκε ότι η διασφάλιση της ικανότητας και της διαθεσιμότητας των εργαζομένων για την πραγμάτωση των επαγγελματικών τους καθηκόντων μπορεί να συνιστά θεμιτό σκοπό κοινωνικής πολιτικής που να δικαιολογεί αυτή την έμμεση διάκριση. Ωστόσο, ειδικά για τα ΑμεΑ, σημαντικό για τον εντοπισμό έμμεσης διάκρισης είναι το αν στην κρίσιμη εθνική ρύθμιση υπάρχει πρόβλεψη της υποχρέωσης του εργοδότη να πραγματοποιεί εύλογες προσαρμογές, όπως απαιτεί το άρθρο 5 της Οδηγίας, κάτι που, όπως

* ΜΔΕ, Υπότροφος «Ε. Βασιλακάκη», ΚΛΕΟΑ

¹. Πρέπει να αναφερθεί στο σημείο αυτό ότι το τέταρτο και το πέμπτο προδικαστικό ερώτημα, αναφορικά με το αν αποτελεί εύλογη προσαρμογή μια πρόσθετη περίοδος άδειας μετ' αποδοχών, η οποία βαρύνει εξ ολοκλήρου τον εργοδότη και προστίθεται στις προβλεπόμενες από το εθνικό δίκαιο περιόδους διατήρησης της θέσης εργασίας, απορρίφθηκαν ως απαράδεκτα ως ερωτήματα υποθετικής φύσης, βλ. σκ. 68-70 της σχολιαζόμενης απόφασης.

². ΔΕΕ C-631/22, *Ca Na Negreta*, 18.01.2024, ECLI:EU:C:2024:53, σκ. 34.

³. ΔΕΕ συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-335/11 και C-337/11, *HK Denmark*, 11.04.2013, ECLI:EU:C:2013:222, σκ. 41.

⁴. Βλ. σκ. 35-37 της σχολιαζόμενης απόφασης.

⁵. Ibid, σκ. 41-43.

παρατήρησε το ΔΕΕ, δεν υφίσταται στο κείμενο του άρθρου 173. Πράγματι, σύμφωνα με το Δικαστήριο, ακόμη και αν υποθεθεί ότι ο εργαζόμενος είχε ενημερώσει τον εργοδότη του σχετικά με την ύπαρξη αναπηρίας του (ενημέρωση στην οποία δεν υποχρεούται να προβεί πάντως), η κρίσιμη εθνική ρύθμιση επιτρέπει στον εργοδότη να απολύσει τον εργαζόμενο αυτόν, χωρίς να είναι υποχρεωμένος να προβλέψει εύλογες προσαρμογές, κάτι που έρχεται σε αντίθεση με το άρθρο 5 της Οδηγίας και το άρθρο 27 της Διεθνούς Σύμβασης.

Παρά τις διατυπώσεις αυτές, το ΔΕΕ έκρινε εν τέλει ότι το αιτούν δικαστήριο είναι εκείνο που θα εκτιμήσει το κατά πόσον το άρθρο 5 της Οδηγίας μεταφέρεται επαρκώς στην εθνική έννομη τάξη υπό τις σχετικές με την υπόθεση ρυθμίσεις. Επομένως, το ΔΕΕ απάντησε στα δύο αυτά ερωτήματα, σε συμφωνία με τις Προτάσεις του Γεν. Εισαγγελέα⁶, αναφέροντας ότι η εθνική ρύθμιση που προβλέπει την αναρρωτική άδεια 180 ημερών μετ' αποδοχών και τη δυνατότητα ανανέωσης αυτής άνευ αποδοχών για 120 ημέρες σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, χωρίς να συμπεριλαμβάνεται ειδικό καθεστώς για τα ΑμεΑ, δεν αντιτίθεται στα άρθρα 2 παρ. 2 και 5 της Οδηγίας 2000/78/EK, εφόσον όμως δεν γίνεται υπέρβαση του μέτρου που είναι αναγκαίο για την επίτευξη του προαναφερόμενου θεμιτού σκοπού κοινωνικής πολιτικής και δεν εμποδίζεται η πλήρης τήρηση των απαιτήσεων του άρθρου 5 περί εύλογων προσαρμογών.

Τέλος, όσον αφορά το τρίτο προδικαστικό ερώτημα, δηλαδή το εάν η επιπρόσθετη άδεια άνευ αποδοχών των 120 ημερών που προστίθεται στις 180 ημέρες έχει τον χαρακτήρα εύλογης προσαρμογής κατά την έννοια του άρθρου 5, το ΔΕΕ απάντησε αρνητικά. Συγκεκριμένα, το άρθρο 174 της εθνικής συλλογικής σύμβασης που προβλέπει την εν λόγω πρόσθετη περίοδο αποτελεί, κατά το Δικαστήριο, αναπόσπαστο μέρος της κρίσιμης για την κύρια υπόθεση εθνικής ρύθμισης, ωστόσο, το άρθρο αυτό δεν προβλέπει τυχόν μέτρα που πρέπει να ληφθούν από τον εργοδότη προς όφελος ΑμεΑ και, επομένως, δεν μπορεί να συνιστά εύλογη προσαρμογή κατά την έννοια του άρθρου 5 της Οδηγίας.

II. Η σχέση ανάμεσα στις έννοιες της αναπηρίας και της ασθένειας στο πλαίσιο της ΔΣΔΑΑ

Προτού προχωρήσουμε στην κατ' ουσία εξέταση και στον σχολιασμό της απόφασης *Rauni* ως προς τα επιμέρους ζητήματα που θέτει γύρω από το δίκαιο της αναπηρίας, είναι απαραίτητη μια σύντομη παρουσίαση του περιεχομένου που προσδίδει η ΔΣΔΑΑ, πρωτίστως ως προς την αναπηρία και κατ' επέκταση την έννοια της ασθένειας, δεδομένου ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση δεσμεύεται από τη Σύμβαση (2010/48/EK) και το παράγωγο δίκαιο της Ένωσης (όπως η Οδηγία 2000/78/EK, εν προκειμένω) πρέπει να ερμηνεύεται σύμφωνα με τις διατυπώσεις της⁷.

Σύμφωνα με το άρθρο 1, εδαφ. β', της Σύμβασης και το σημείο ε' του Προοιμίου⁸, η αναπηρία αποτελεί μια δυναμική και όχι στατική έννοια, γεγονός που της επιτρέπει να προσαρμόζεται με τον χρόνο ανάλογα με το εκάστοτε κοινωνικό, οικονομικό κ.λπ. πλαίσιο. Περαιτέρω, ενόψει του κοινωνικού μοντέλου αναπηρίας, αλλά κυρίως του μοντέλου ανθρωπίνων δικαιωμάτων που υιοθετεί η ΔΣΔΑΑ, έμφαση δίνεται όχι στην αναπηρία καθαυτή (*impairment*), αλλά στον συσχετισμό και την αλληλεπίδραση της τελευταίας με εξωγενείς, συγκείμενους παράγοντες που θέτουν εμπόδια στην ισότιμη απόλαυση του συνόλου των δικαιωμάτων εκ μέρους των ΑμεΑ, όπως ζητήματα προσβασιμότητας στο δομημένο περιβάλλον, εμπόδια αναφορικά με την πρόσβαση στο ψηφιακό περιβάλλον, ή ακόμη και κοινωνικές συμπεριφορές/στερεότυπα⁹. Επιπλέον, αν και το άρθρο 1, εδαφ. β', αναφέρει ότι τα ΑμεΑ περιλαμβάνουν εκείνα τα άτομα

⁶ Προτάσεις Γεν. Εισαγγελέα Α. Ράντου στην C-5/24, *Rauni*, 03.04.2025, ECLI:EU:C:2025:245, σημ. 48-61.

⁷ Βλ. σκ. 33 της σχολιαζόμενης απόφασης.

⁸ Το άρθρο 1, εδαφ. β', αναφέρει: «Τα άτομα με αναπηρίες περιλαμβάνουν εκείνα που έχουν μακροχρόνια σωματικά, διανοητικά, πνευματικά ή αισθητήρια εμπόδια, που, σε αλληλεπίδραση με διάφορα εμπόδια, μπορούν να παρεμποδίσουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή τους στην κοινωνία, σε ίση βάση με τους άλλους». Παράλληλα, το σημείο ε' του Προοιμίου αναφέρει: «Αναγνωρίζοντας ότι η αναπηρία είναι μια εξελισσόμενη έννοια και ότι η αναπηρία προκύπτει από την αλληλεπίδραση μεταξύ των εμποδιζόμενων προσώπων και των περιβαλλοντικών εμποδίων και των εμποδίων συμπεριφοράς που παρεμποδίζει την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή τους στην κοινωνία, σε ίση βάση με τους άλλους».

⁹ V. DELLA FINA, Article 1 (Purpose), σε: V. Della Fina / R. Cera / G. Palmisano (eds), *The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities: A Commentary*, Springer, 2017, σσ. 97-99.

που έχουν μακροχρόνια σωματικά, διανοητικά κ.λπ. εμπόδια, γίνεται δεκτό ότι η λίστα είναι ενδεικτική και όχι εξαντλητική, όπως εξάλλου έχει σχολιάσει και η ίδια η Επιτροπή της Σύμβασης¹⁰.

Η Επιτροπή της Σύμβασης έχει παράλληλα ερμηνεύσει τη σχέση μεταξύ της αναπηρίας και της ασθένειας (*illness*). Ειδικότερα, η Επιτροπή έχει κρίνει ότι η διαφορά ανάμεσα στις δύο έννοιες είναι ποσοτική, δηλαδή βαθμού, και όχι απαραίτητα ποιοτική, δηλαδή είδους. Με άλλα λόγια, ένα πρόβλημα υγείας που θεωρείτο αρχικά ως ασθένεια, δύναται να αντιμετωπιστεί στη συνέχεια ως αναπηρία λόγω της διάρκειας ή της μακροχρόνιας φύσης του. Σε κάθε περίπτωση, το μοντέλο ανθρωπίνων δικαιωμάτων που εξυπηρετεί η Σύμβαση απαιτεί, προκειμένου να είναι δυνατός ένας όσο το δυνατόν πιο ευρύς ορισμός της αναπηρίας, να λαμβάνεται υπόψη η ποικιλομορφία των διάφορων κατηγοριών αναπηριών καθώς και η αλληλεπίδραση των ΑμεΑ με τα προαναφερόμενα εμπόδια, χωρίς να επηρεάζονται οι υποχρεώσεις των συμβαλλόμενων κρατών για τα ίδια ζητήματα, όπως αυτές προκύπτουν από άλλα διεθνή όργανα¹¹. Μπορούμε να συμπεράνουμε, επομένως, ότι όσον αφορά μια ασθένεια, όπως για παράδειγμα την περίπτωση της ενάγουσας στην κύρια δίκη, κρίσιμο δεν είναι αποκλειστικά το στοιχείο του μακροχρόνιου περιορισμού ("*duration or chronicity*", όπως αναφέρει η Επιτροπή), αλλά και εκείνο των κοινωνικών εμποδίων που δυσχεραίνουν την ίση συμμετοχή των ΑμεΑ στην εκάστοτε κοινωνική δραστηριότητα.

III. Το περιεχόμενο της αναπηρίας και της ασθένειας στη νομολογία του ΔΕΕ

Πριν την επικύρωση της ΔΣΔΑΑ από την ΕΕ, το ΔΕΕ ασχολήθηκε με την ερμηνεία της αναπηρίας υπό την Οδηγία 2000/78/ΕΚ στο πλαίσιο της απόφασης *Chacón Navas* το 2006. Στην απόφαση αυτή, το Δικαστήριο απέδωσε έναν στενό ορισμό στην αναπηρία, προβαίνοντας στην απόλυτη διάκριση μεταξύ ασθένειας-αναπηρίας (κατά την αντίληψη του παρωχημένου, ιατρικού μοντέλου περί αναπηρίας), κρίνοντας ότι η προστασία της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ δεν ξεκινά από την εκδήλωση κάποιας ασθένειας. Σύμφωνα με το ΔΕΕ, η συμμετοχή στον επαγγελματικό βίο πρέπει να κωλύεται υποχρεωτικά για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα, προκειμένου κάποιος να μπορεί να επωφεληθεί από τις διατάξεις της Οδηγίας¹².

Η ερμηνεία αυτή της Οδηγίας άλλαξε μετά την ενσωμάτωση του κειμένου της ΔΣΔΑΑ στην ενωσιακή έννομη τάξη και κατ' επέκταση του κοινωνικού μοντέλου για την αναπηρία. Ειδικότερα, στην απόφαση *HK Denmark*, το ΔΕΕ αναθεώρησε τον προαναφερόμενο ορισμό του περί αναπηρίας και έκανε δεκτό ότι στον τελευταίο περιλαμβάνεται και η αναπηρία που οφείλεται σε ασθένεια, δεδομένου ότι διαφορετική ερμηνεία θα αντέβαινε στον σκοπό της ίδιας της Οδηγίας, δηλαδή τη διασφάλιση της αρχής της ίσης μεταχείρισης¹³. Η ερμηνεία αυτή επιβεβαιώθηκε και στην απόφαση *Ruiz Conejero*, όπου, πέρα από το γεγονός ότι επαναλήφθηκε ο ορισμός της αναπηρίας της *HK Denmark*, αναφέρθηκε ότι είναι πιθανό τα ΑμεΑ να απουσιάζουν περισσότερες μέρες σε σχέση με τους εργαζόμενους χωρίς αναπηρία, λόγω ασθένειας σχετιζόμενης με την αναπηρία τους. Άρα, κανόνες που δεν λαμβάνουν υπόψη τον κίνδυνο αυτό, οδηγούν τα ΑμεΑ σε μειονεκτική θέση. Σε κάθε περίπτωση, οι σχετικές

¹⁰. E. KAKOULLIS / Y. IKEHARA, Article 1: Purpose, σε: I. Bantekas / M. Ashley Stein / D. Anastasiou (eds), *The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities: A Commentary*, OUP, 2018, σ. 56, ΕΠΙΤΡΟΠΗ CRPD, Communication No. 10/2013, 28.10.2014, CRPD/C/12/D/10/2013, παρ. 6.3.

¹¹. Ibid, ΕΠΙΤΡΟΠΗ CRPD. Πρέπει να τονιστεί μάλιστα, ότι παλαιότερα κείμενα του ΟΗΕ περί δικαιωμάτων των ΑμεΑ, αλλά και προτεινόμενοι ορισμοί της αναπηρίας κατά τις *travaux preparatoires* της ΔΣΔΑΑ έκαναν αναφορά σε «ασθένεια», V. DELLA FINA, Article 1 (Purpose), ό.π., σσ. 94-96, 99.

¹². ΔΕΚ C-13/05, *Chacón Navas*, 11.07.2006, ECLI:EU:C:2006:456, σκ. 43-47.

¹³. ΔΕΕ συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-335/11 και C-337/11, *HK Denmark*, ό.π., σκ. 29-30, 38-42. Βλ. και M. SPINOY / L. WADDINGTON / L. JACOBS, *Twenty-five Years of Protection Against Disability-based Discrimination in the EU: An Evolving Understanding of Disability*, Oxford Human Rights Hub, 24.02.2025, διαθέσιμο σε: <https://ohrh.law.ox.ac.uk/twenty-five-years-of-protection-against-disability-based-discrimination-in-the-eu-an-evolving-understanding-of-disability/>.

εθνικές διατάξεις πρέπει να καλύπτουν όλες τις περιπτώσεις αναπηρίας (άρα συμπεριλαμβανομένων εκείνων που συνδέονται με κάποια ασθένεια)¹⁴.

Τέλος, όσον αφορά το στοιχείο του μακροχρόνιου μιας αναπηρίας (ή ασθένειας), το ΔΕΕ, ελλείψει σχετικού ορισμού στην Οδηγία ή στην ΔΣΔΑΑ, έχει κρίνει ότι ένας περιορισμός μπορεί να θεωρηθεί ως μακροχρόνιος ιδίως όταν κατά την ημερομηνία του γεγονότος που φέρεται ότι εισάγει διάκριση, δεν διαφαίνεται σαφής προοπτική να παύσει σύντομα η ανικανότητα του προσώπου ή η ανικανότητα αυτή ενδέχεται να παραταθεί σημαντικά πριν την αποκατάσταση της υγείας του¹⁵.

IV. Ορισμένες παρατηρήσεις επί της σχολιαζόμενης απόφασης

Η απόφαση *Pauni* «χτίζει» επί της ουσίας πάνω στην προαναφερόμενη νομολογία του ΔΕΕ (εξαιρουμένης φυσικά της *Chacón Navas*) και, ιδίως, στα θετικά στοιχεία των *HK Denmark* και *Ruiz Conejero* που ασχολήθηκαν ειδικά με το ζήτημα της σχέσης αναπηρίας και ασθένειας. Πράγματι, όλες αυτές οι αποφάσεις με τα θετικά στοιχεία τους αναφορικά με τη συμβατότητα της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ με την ΔΣΔΑΑ παραπέμφθηκαν από το Δικαστήριο εντός της σχολιαζόμενης απόφασης. Ωστόσο, ο εν λόγω ενωσιακός ορισμός περί αναπηρίας, όσο και αν έχει εξελιχθεί, έχει κριθεί ότι, κατά την εφαρμογή του στην πράξη, παρουσιάζει κάποια ζητήματα συμβατότητας με την ΔΣΔΑΑ. Συγκεκριμένα, αν και η ανάγνωση του ορισμού καθ'αυτού παραπέμπει στη λογική του κοινωνικού μοντέλου αναπηρίας, εντούτοις, δίνεται μεγαλύτερη βαρύτητα στον περιορισμό πρόσβασης στην απασχόληση, έτσι όπως προκύπτει πρωτίστως από τη «βλάβη», την αναπηρία («οφειλόμενο ιδίως»), αφήνοντας σε δεύτερη μοίρα την αλληλεπίδραση της τελευταίας με τα κοινωνικώς κατασκευασμένα εμπόδια προσβασιμότητας και στερεοτυπικών αντιλήψεων και συγχέοντας, κατ' επέκταση, το ιατρικό και κοινωνικό μοντέλο αναπηρίας¹⁶. Πάντως, πρέπει να τονίσουμε ότι η τάση αυτή του Δικαστηρίου δεν εμποδίζει την περαιτέρω ανάπτυξη των δικαιωμάτων των ΑμεΑ, όπως φαίνεται από το σύνολο της σχολιαζόμενης απόφασης¹⁷.

Πράγματι, το ΔΕΕ στην *Pauni* επέμεινε ιδιαίτερα στο γεγονός ότι, κατά την εξέταση από τα εθνικά δικαστήρια του κατά πόσον τα σχετικά εθνικά μέτρα είναι πρόσφορα και αναγκαία για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού κοινωνικής πολιτικής, πρέπει να συνεκτιμώνται οι επιπλέον δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα ΑμεΑ σε σχέση με τους εργαζόμενους χωρίς αναπηρία, ακριβώς λόγω της εμπειρίας/κατάστασής τους¹⁸. Αυτή η λήψη υπόψιν του επονομαζόμενου “*disability lived experience*” αντανακλάται εντός της ΔΣΔΑΑ, τόσο στο άρθρο 4 παρ. 3 όσο και στο σημείο ζ' του Προοιμίου, δεδομένου ότι στόχος είναι η διαμόρφωση της εκάστοτε εθνικής νομοθεσίας με τρόπο που θα ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα που βιώνουν τα ΑμεΑ¹⁹.

Τέλος, το Δικαστήριο απέδωσε ιδιαίτερη έμφαση στο περιεχόμενο των εύλογων προσαρμογών και, ειδικότερα, στο πώς πρέπει να ερμηνεύονται από τις εθνικές έννομες τάξεις, δηλαδή τα σχετικά μέτρα να είναι αποτελεσματικά και πρακτικά, με μεγάλη έμφαση στην ατομική τους φύση²⁰. Μάλιστα, πρέπει να σημειωθεί ότι ο Γεν. Εισαγγελέας της υπόθεσης τόνισε, σύμφωνα

¹⁴. ΔΕΕ C-270/16, *Ruiz Conejero*, 18.01.2018, ECLI:EU:C:2018:17, σκ. 39, 53-57.

¹⁵. ΔΕΕ C-395/15, *Dauidi*, 01.12.2016, ECLI:EU:C:2016:917, σκ. 56, ΔΕΕ C-397/18, *Nobel Plastiques Ibérica*, 11.09.2019, ECLI:EU:C:2019:703, σκ. 45.

¹⁶. Βλ. σκ. 25 της σχολιαζόμενης απόφασης.

¹⁷. D. FERRI, A New Chapter on the Relationship Between Sickness Absence and Disability: *Pauni* (C-5/24), EU Law Live, 23.09.2025, διαθέσιμο σε: <https://eulawlive.com/op-ed-a-new-chapter-on-the-relationship-between-sickness-absence-and-disability-pauni-c%E2%80%955/915-24/>, L. WADDINGTON, Saying All the Right Things and Still Getting it Wrong: The Court of Justice's Definition of Disability and Non-Discrimination Law, *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 2015, σσ. 590-591. Βλ. και ΔΕΕ C-354/13, *FOA*, 18.12.2014, ECLI:EU:C:2014:2463.

¹⁸. Βλ. σκ. 50 της σχολιαζόμενης απόφασης.

¹⁹. L. LOVE ...[et al.], *The Inclusion of the Lived Experience of Disability in Policymaking*, *Laws*, 2017, σσ. 1-4.

²⁰. Βλ. σκ. 56 της σχολιαζόμενης απόφασης, D. FERRI, ό.π.

με την ΔΣΔΑΑ, ότι η άρνηση από τον εργοδότη για την πραγματοποίηση εύλογων προσαρμογών συνιστά αρνητική διάκριση λόγω αναπηρίας²¹.

V. Συμπεράσματα

Αν και η *Pauni* δεν συνεισφέρει κάτι εξαιρετικά καινοτόμο σε σχέση με την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας στην απασχόληση και την εργασία, στο πλαίσιο προστασίας της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και της ΔΣΔΑΑ, χρησιμοποιεί την προγενέστερη νομολογία του Δικαστηρίου προκειμένου να ενισχύσει τη θέση του υπέρ των δικαιωμάτων των ΑμεΑ, ιδίως όσον αφορά το ζήτημα των εύλογων προσαρμογών και της ειδικότερης κατάστασης των εργαζομένων με αναπηρία λόγω των ποικίλων εμποδίων που συναντούν στον τομέα της απασχόλησης. Μοναδική, πιθανώς, «παραφωνία» αποτελεί η διατήρηση κάποιων «ψηγμάτων» του ιατρικού μοντέλου της αναπηρίας ως προς τον ορισμό που δίνει στην τελευταία το ΔΕΕ, ίσως λόγω της εμπλοκής της έννοιας της ασθένειας εν προκειμένω, γεγονός που απαιτεί την καλύτερη, ευκρινέστερη διάκριση εκ μέρους του Δικαστηρίου των δύο εννοιών, αλλά και του πότε μια ασθένεια (και οι σχετικές με αυτή άδειες από την εργασία) συνδέεται με την αναπηρία.

²¹. Προτάσεις Γεν. Εισαγγελέα Α. Ράντου, ό.π., σημ. 58.