

PRESUDA SUDA (drugo vijeće)

11. travnja 2013.(\*)

„Socijalna politika – Konvencija Ujedinjenih naroda o pravima osoba s invaliditetom – Direktiva 2000/78/EZ – Jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja – Članci 1., 2. i 5. – Različito postupanje na temelju invaliditeta – Otkaz – Postojanje invaliditeta – Odsutnost zaposlenika zbog invaliditeta – Obveza prilagodbe – Nepuno radno vrijeme – Trajanje otkaznog roka”

**U spojenim predmetima C-335/11 i C-337/11,**

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koje je uputio Søg og Handelsret (Danska) odlukama od 29. lipnja 2011., koje je Sud zaprimio 1. srpnja 2011., u postupku

**HK Danmark**, koji zastupa Jette Ring

protiv

**Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11)**

i

**HK Danmark**, koji zastupa Lone Skouboe Werge

protiv

**Dansk Arbejdsgiverforening**, koji zastupa Pro Display A/S, u stečaju, (C-337/11)

SUD (drugo vijeće),

u sastavu: R. Silva de Lapuerta, predsjednica vijeća, K. Lenaerts, potpredsjednik Suda u svojstvu suca drugog vijeća, G. Arestis, A. Arabadjiev (izvjestitelj) i J. L. da Cruz Vilaça, suci,

nezavisna odvjetnica: J. Kokott,

tajnik: C. Strömholm, administratorica,

uzimajući u obzir pisani postupak i nakon rasprave održane 18. listopada 2012.,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za HK Danmark, koji zastupa J. Ring, J. Goldschmidt, *advokat*,
- za HK Danmark, koji zastupa L. Skouboe Werge, M. Østergård, *advokat*,

- za Dansk almennyttigt Boligselskab, C. Emmeluth i L. Greisen, *advokaten*,
- za Dansk Arbejdsgiverforening, koji zastupa Pro Display A/S, T. Skyum i L. Greisen, *advokaten*,
- za dansku vladu, prvotno C. Vang, a potom V. Pasternak Jorgensen, u svojstvu agenata,
- za belgijsku vladu, L. Van den Broeck, u svojstvu agenata,
- za Irsku, D. O’Hagan, u svojstvu agenta, uz asistenciju C. Powera, BL,
- za grčku vladu, D. Tsagkarakaki, u svojstvu agenta,
- za talijansku vladu, G. Palmieri, u svojstvu agenta, uz asistenciju C. Gerardis, *avvocato dello Stato*,
- za poljsku vladu, M. Szpunar, J. Faldyga i M. Załęka, u svojstvu agenata,
- za vladu Ujedinjene Kraljevine, K. Smith, *Barrister*,
- za Europsku komisiju, M. Simonsen i J. Enegren, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisne odvjetnice na raspravi održanoj 6. prosinca 2012.,

donosi sljedeću

### **Presudu**

- 1 Zahtjevi za prethodnu odluku odnose se na tumačenje članaka 1., 2. i 5. Direktive Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL L 303, str. 16.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 69.).
- 2 Zahtjevi su upućeni u okviru dvaju sporova između, s jedne strane, HK Danmark (u daljnjem tekstu: HK), koji zastupa J. Ring i, s druge strane, Dansk almennyttigt Boligselskab (u daljnjem tekstu: DAB) te između, s jedne strane, HK, koji zastupa L. Skouboe Werge i, s druge strane, Dansk Arbejdsgiverforening, koji zastupa Pro Display A/S, u stečaju (u daljnjem tekstu: Pro Display), u vezi sa zakonitošću otkaza J. Ring i L. Skouboe Werge.

### **Pravni okvir**

#### *Međunarodno pravo*

- 3 U Konvenciji Ujedinjenih naroda o pravima osoba s invaliditetom, koja je u ime Europske zajednice odobrena Odlukom Vijeća 2010/48/EZ od 26. studenoga 2009. (SL 2010, L 23, str. 35.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 11., svezak 66., str. 55.) (u daljnjem tekstu: Konvencija UN-a), u uvodnoj izjavi (e) navodi se:

„Prihvatajući da je invaliditet koncept koji se još uvijek razvija te da invaliditet nastaje kao rezultat međudjelovanja osoba s oštećenjima i prepreka koje proizlaze iz stajališta njihove okoline te iz prepreka koje postoje u okolišu, a koje onemogućuju njihovo puno i djelotvorno sudjelovanje u društvu na izjednačenoj osnovi s drugim ljudima.”

4 U skladu s člankom 1. Konvencije UN-a:

„Svrha ove Konvencije je promicanje, zaštita i osiguravanje punog i ravnopravnog uživanja svih ljudskih prava i temeljnih sloboda svih osoba s invaliditetom i promicanje poštivanja njihovog urođenog dostojanstva.

Osobe s invaliditetom su one osobe koje imaju dugotrajna tjelesna, mentalna, intelektualna ili osjetilna oštećenja, koja u međudjelovanju s različitim preprekama mogu sprječavati njihovo puno i učinkovito sudjelovanje u društvu na ravnopravnoj osnovi s drugima.”

5 Prema četvrtoj alineji članka 2. Konvencije „razumna prilagodba” znači potrebnu i prikladnu preinaku i podešavanja, koja ne predstavljaju nerazmjerno ili neprimjereno opterećenje, da bi se takvo što u pojedinačnom slučaju, tamo gdje je to potrebno kako bi se osobama s invaliditetom osiguralo uživanje ili korištenje svih ljudskih prava i temeljnih sloboda na ravnopravnoj osnovi s drugima.”

*Pravo Unije*

6 Uvodne izjave 6. i 8. Direktive 2000/78 glase:

„(6) Povelja Zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika pridaje važnost borbi protiv svakog oblika diskriminacije, uključujući potrebu za poduzimanjem odgovarajućih mjera za socijalno i gospodarsko uključivanje starijih ljudi i osoba s invaliditetom.

[...]

(8) U Smjernicama za zapošljavanje u 2000. godini, usvojenima od strane Europskog Vijeća u Helsinkiju 10. i 11. prosinca 1999., naglašena je potreba za jačanjem tržišta radne snage naklonjenog socijalnom uključivanju, oblikovanjem povezanog niza politika koje za cilj imaju borbu protiv diskriminacije skupina kao što su osobe s invaliditetom. U Smjernicama se, također, ističe potreba za pridavanjem posebne pozornosti pružanju potpore starijim radnicima kako bi se povećao njihov udio u ukupnoj radnoj snazi.”

7 Na temelju uvodnih izjava 16. i 17. te direktive:

„(16) Osiguranje mjera kojima se u obzir uzimaju potrebe osoba s invaliditetom na radnom mjestu ima važnu ulogu u borbi protiv diskriminacije na temelju invaliditeta.

(17) Ovom se 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.”

8 Uvodne izjave 20. i 21. iste direktive glase:

„(20) Potrebno je osigurati odgovarajuće, odnosno učinkovite i praktične mjere za prilagodbu radnog mjesta invaliditetu, na primjer, prilagodbom prostorije i opreme, rasporeda radnog vremena, raspodjelom zadataka ili osiguranjem sredstava za osposobljavanje ili uvođenje u rad.

(21) Kako bi se utvrdilo uzrokuju li određene mjere nerazmjerno opterećenje, posebice je potrebno voditi računa o povezanim financijskim i drugim troškovima, razmjeru i financijskim izvorima organizacije ili poduzeća te o mogućnostima dobivanja pomoći iz javnih sredstava ili kakve druge pomoći.”

9 U skladu s člankom 1. Direktive 2000/78 svrha ove direktive je „utvrditi opći okvir za borbu protiv diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja u vezi sa zapošljavanjem i obavljanjem zanimanja, kako bi se u državama članicama ostvarila primjena načela jednakog postupanja”.

10 Članak 2. te direktive, naslovljen „Pojam diskriminacije”, određuje:

„1. Za potrebe ove Direktive „načelo jednakog postupanja” znači nepostojanje bilo kakve izravne ili neizravne diskriminacije na temelju bilo kojeg od razloga iz članka 1.

2. Za potrebe stavka 1.:

(a) smatra se da se radi o izravnoj diskriminaciji u slučaju kada se prema jednoj osobi postupa lošije nego prema drugoj osobi ili je došlo do takvog postupanja ili je moglo doći do takvog postupanja u sličnim situacijama, zbog bilo kojeg od razloga iz članka 1.;

(b) smatra se da se radi o neizravnoj diskriminaciji u slučaju kada kakva naizgled neutralna odredba, mjerilo ili postupanje dovede u neravnopravan položaj osobe određene vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja, u usporedbi s ostalim osobama, osim u sljedećim slučajevima:

i. ako su ta odredba, mjerilo ili postupanje objektivno opravdani legitimnim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primjerena i nužna; ili

ii. ako je, u pogledu osoba s invaliditetom, poslodavac ili bilo koja osoba ili organizacija na koju se ova Direktiva primjenjuje, dužna u skladu s nacionalnim zakonodavstvom, poduzeti odgovarajuće mjere u skladu s načelima iz članka 5., kako bi se uklonili nedostaci koje uzrokuju takva odredba, mjerilo ili postupanje.

[...]”

11 Članak 5. iste direktive pod naslovom „Razumne prilagodbe potrebama osoba s invaliditetom”, glasi:

„Kako bi se zajamčilo poštovanje načela jednakog postupanja u pogledu osoba s invaliditetom, moraju se osigurati razumne prilagodbe njihovim posebnim potrebama. To znači da poslodavci prema potrebi u određenoj situaciji poduzimaju odgovarajuće mjere kako bi se osobi s invaliditetom omogućio pristup zapošljavanju, sudjelovanje ili napredovanje na radu ili usavršavanje, ako takve mjere za poslodavca ne predstavljaju nerazmjerni teret. Taj se teret neće smatrati nerazmjernim ako se u dovoljnoj mjeri podupre postojećim mjerama politike za zaštitu osoba s invaliditetom dotične države članice.”

#### *Dansko pravo*

- 12 Članak 2. Zakona o pravnim odnosima između poslodavaca i zaposlenika (*Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer*, u daljnjem tekstu „FL”) određuje:
- „1. Ugovor o radu između poslodavca i zaposlenika može se okončati samo nakon otkaznog roka u skladu s dolje navedenim uvjetima. To se također odnosi na prekid ugovora o radu na određeno vrijeme prije isteka ugovora o radu.
2. Ako poslodavac prekine ugovor o radu, otkazni rok mora trajati najmanje:
- (1) mjesec dana, do posljednjeg dana sljedećeg mjeseca, tijekom prvih šest mjeseci zaposlenja,
- (2) tri mjeseca, do posljednjeg dana sljedećeg mjeseca, nakon šest mjeseci zaposlenja.
3. Otkazni rok iz stavka 2. točke 2. produljuje se za jedan mjesec svake tri godine zaposlenja, do najviše šest mjeseci.”
- 13 Članak 5. FL-a, koji između ostalog predviđa da zaposlenik ima pravo primati plaću ako je odsutan zbog bolesti, određuje:
- „1. Ako zaposlenik zbog bolesti više ne može obavljati svoj posao, odsutnost s radnog mjesta iz tog razloga treba smatrati opravdanom, osim ako se nakon prekida ugovora o radu razbolio namjerno ili zbog grubog nemara ili je dotičnu bolest zatajio u trenutku zaposlenja s ciljem prijevare.
2. Međutim, u pisanom ugovoru o radu može se predvidjeti otkazni rok od mjesec dana po isteku sljedećeg mjeseca, ako u bilo kojem razdoblju od 12 uzastopnih mjeseci zaposlenik prima plaću tijekom bolovanja u trajanju od ukupno 120 dana. Otkaz je valjan ako se uruči odmah po isteku 120 dana bolovanja i tijekom bolovanja, a ako se zaposlenik vrati na posao nakon što primi obavijest o otkazu, to ne utječe na njegovu valjanost.”
- 14 Direktiva 2000/78 prenesena je u dansko pravo Zakonom br. 1417 koji je izmijenio zakon o zabrani diskriminacije na tržištu rada ( Lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.) od 22. prosinca 2004. (u daljnjem tekstu „Zakon o zabrani diskriminacije”). Članak 2.a Zakona o zabrani diskriminacije predviđa:

„Poslodavci prema potrebi u određenoj situaciji poduzimaju odgovarajuće mjere kako bi se osobi s invaliditetom omogućio pristup zapošljavanju, sudjelovanje ili napredovanje na radu ili usavršavanje. To se ne primjenjuje ako takve mjere za poslodavca predstavljaju nerazmjern teret. Taj se teret neće smatrati nerazmjernim ako se u dovoljnoj mjeri podupre javnim mjerama.”

### **Glavni postupci i prethodna pitanja**

- 15 J. Ring je od 1996. bila zaposlenica organizacije za neprofitno stanovanje Boligorganisationen Samvirke u Lyngbyu (Danska), a od 17. srpnja 2000. u DAB-u koji je preuzeo Boligorganisationen Samvirke. J. Ring je bila odsutna u nekoliko navrata od 6. lipnja 2005. do 24. studenoga 2005. U liječničkim potvrdama se, između ostalog, navodi da pati od stalne boli u predjelu lumbalnog dijela kralježnice, koja se ne može liječiti. Nikakve prognoze o mogućem povratku na puno radno vrijeme nisu bile moguće.
- 16 Dopisom DAB-a od 24. studenoga 2005. J. Ring je bila obaviještena o otkazu u skladu s člankom 5. stavkom 2. FL-a.
- 17 Iz spisa koji je dostavljen Sudu proizlazi da je radni prostor preuređen nakon tog otkaza. DAB je dostavio predračun od 3. rujna 2008. u ukupnom iznosu od „otprilike DKK 305 000 (+ razlika)” za „repcijski pult i nekoliko radnih postaja iza njega”, „zamjenu starih tepiha” i postavljanje „radnih stolova podesive visine”.
- 18 1. veljače 2006. J. Ring je počela raditi kao recepcionarka za ADRA Danska uz satnicu od 20 sati tjedno. Stranke glavnog postupka u predmetu C-335/11 slažu se da je njezino mjesto rada obično i da obuhvaća, između ostalog, stol podesive visine.
- 19 L. Skouboe Werge počela je raditi za Pro Display 1998 kao poslovna tajnica uprave. 19. prosinca 2003. bila je žrtva prometne nezgode i pretrpjela je distorziju vratne kralježnice. Nakon toga bila je na bolovanju oko tri tjedna. Poslije je bila odsutna zbog bolesti samo nekoliko dana. Voditelj računovodstva Pro Displaya je 4. studenoga 2004. osoblju poslao elektroničku poruku u kojoj ih obavještuje da je L. Skouboe Werge na sporazumnom skraćenom bolovanju četiri tjedna, tijekom kojih će raditi oko 4 sata dnevno. Društvu Pro Display izvršen je povrat plaće L. Skouboe Werge u visini naknade za bolovanje.
- 20 Od ponedjeljka 10. siječnja 2005. L. Skouboe Werge bila je na punom bolovanju. Elektroničkom poštom od 14. siječnja 2005. obavijestila je izvršnog direktora društva Pro Display da se još uvijek osjeća loše i da će istoga dana posjetiti liječnika specijalista. U liječničkom nalazu od 17. siječnja 2005. potvrđuje se da je tog dana posjetila liječnika i da je proglašena nesposobnom za rad od 10. siječnja 2005. Liječnik je smatrao da će biti nesposobna za rad još mjesec dana. U liječničkom nalazu od 23. veljače 2005. isti je liječnik izjavio da ne može procijeniti trajanje nesposobnosti za posao.
- 21 Pismom od 21. travnja 2005. L. Skouboe Werge obaviještena je o otkazu s otkaznim rokom do 31. svibnja 2005.

- 22 L. Skouboe Werge prošla je postupak procjene pri Zavodu za zapošljavanje u Randersu, gdje se zaključilo da je sposobna za rad otprilike osam sati tjedno u laganom ritmu. U lipnju 2006. bila je prijevremeno umirovljena na temelju nesposobnosti za rad. Arbejdsskadestyrelsen (Nationalni ured za nezgode pri radu i profesionalne bolesti) je 2007. procijenio njezin stupanj invaliditeta na 10 % i gubitak radne sposobnosti na 50 %, koji je naknadno ponovno procijenjen na 65 %.
- 23 HK, sindikat radnika, koji zastupa dvije tužiteljice u glavnom postupku, podnio je tužbu protiv njihovih poslodavaca pred Sø-og Handelsret (Pomorski i trgovački sud) potražujući naknadu na temelju Zakona protiv diskriminacije. HK navodi da su obje zaposlenice osobe s invaliditetom i da su njihovi poslodavci bili dužni ponuditi im skraćenu satnicu na temelju obveze prilagodbe prema članku 5. Direktive 2000/78. HK također tvrdi da se članak 5. stavak 2. FL-a ne može primjenjivati na te dvije zaposlenice budući da je njihova odsutnost zbog bolesti posljedica njihova invaliditeta.
- 24 U oba glavna postupka poslodavci osporavaju da je zdravstveno stanje tužiteljica obuhvaćeno pojmom „invaliditeta” u smislu Direktive 2000/78, budući da su nesposobne samo u smislu da ne mogu raditi puno radno vrijeme. Također se osporava da mjere iz članka 5. te direktive obuhvaćaju skraćeno radno vrijeme. Na kraju navode da u slučaju odsutnosti zbog bolesti uzrokovane invaliditetom, otkaz radnika s invaliditetom sukladno stavku 5. točki 2. FL-a nije diskriminacija i nije u suprotnosti s tom direktivom.
- 25 Sud koji je uputio zahtjev primjećuje da je u točki 45. presude od 11. srpnja 2006. u predmetu Chacón Navas (C-13/05, Zb., str. I-6467.) Sud potvrdio da, kako bi ograničenje sposobnosti sudjelovanja u profesionalnoj karijeri potpalo pod pojam „invaliditeta”, mora biti vjerojatno da će ono biti dugotrajno.
- 26 U tim je okolnostima Sø-og Handelsret (Pomorski i trgovački sud) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja koja u predmetima C-335/11 i C-337/11 glase jednako:
- „1.(a) Može li se pojam invaliditeta u smislu Direktive 2000/78 [...] odnositi na osobu koja zbog tjelesnog, mentalnog ili duševnog oštećenja ne može ili samo u ograničenoj mjeri može obavljati svoj posao u razdoblju koje zadovoljava uvjete u vezi s trajanjem koje je navedeno u točki 45. presude [Chacón Navas, gore navedena]?
- (b) Može li se stanje uzrokovano bolešću koja je dijagnosticirana kao neizlječiva obuhvatiti pojmom invaliditeta u smislu te direktive?
- (c) Može li se stanje uzrokovano bolešću koja je dijagnosticirana kao izlječiva obuhvatiti pojmom invaliditeta u smislu te direktive?
2. Treba li se trajno smanjenje radne sposobnosti koje ne zahtijeva posebna pomagala ili slično, već znači samo to da u biti dotična osoba nije sposobna raditi puno radno vrijeme, smatrati invaliditetom u smislu u kojem se taj pojam koristi u Direktivi 2000/78?
3. Je li kraće radno vrijeme jedna od mjera iz članka 5. Direktive 2000/78?

4. Sprječava li Direktiva 2000/78 primjenu odredbi nacionalnog prava prema kojima poslodavac može otpustiti zaposlenika uz kraći otkazni rok ako ukupno 120 dana u razdoblju od 12 uzastopnih mjeseci zaposlenik, kojeg u smislu direktive treba smatrati osobom s invaliditetom, prima plaću tijekom bolovanja, ako je:

(a) odsutnost uzrokovana invaliditetom,

ili

(b) odsutnost uzrokovana činjenicom da poslodavac nije proveo odgovarajuće konkretne mjere kojima bi se osobi s invaliditetom omogućilo da obavlja svoj posao?"

27 Rješenjem predsjednika Suda od 4. kolovoza 2011., predmeti C-335/11 i C-337/11 spojeni su u svrhu pisanog i usmenog postupka kao i presude.

### **O prethodnim pitanjima**

#### *Uvodne napomene*

28 Kao prvo valja podsjetiti da su, na temelju članka 216. stavka 2. UFEU-a, u slučajevima kada Europska unija sklopi međunarodne sporazume, ti sporazumi obvezujući za njezine institucije te su stoga nadređeni aktima Unije (presuda od 21. prosinca 2011., Air Transport Association of America i dr., C-366/10, Zb., str. I-13755., t. 50. i navedena sudska praksa).

29 Također valja podsjetiti da nadređenost međunarodnih sporazuma koje sklopi Unija nad instrumentima sekundarnog prava nalaže tumačenje potonjih, u mjeri u kojoj je to moguće, u skladu s tim sporazumima (presuda od 22. studenoga 2012., Digitalnet i dr., C-320/11, C-330/11, C-382/11 i C-383/11, t. 39. i navedena sudska praksa).

30 Iz Odluke 2010/48 proizlazi da je Unija odobrila Konvenciju UN-a. Stoga odredbe te konvencije čine sastavni dio pravnog poretka Unije od njezinog stupanja na snagu (vidjeti u tom smislu presudu od 30. travnja 1974., Haegeman, 181/73, Zb., str. 449., t. 5.).

31 Osim toga, iz dodatka Prilogu II. navedenoj odluci proizlazi da je, što se tiče autonomije i socijalne uključenosti, posla i zapošljavanja, Direktiva 2000/78 jedan od akata Unije koji se odnose na pitanja regulirana Konvencijom UN-a.

32 Iz toga slijedi da Direktivu 2000/78 valja u najvećoj mogućoj mjeri tumačiti u skladu s tom konvencijom.

33 U svjetlu tih razmatranja valja odgovoriti na pitanja koje je sud koji je uputio zahtjev postavio Sudu.

#### *Prvo i drugo pitanje*

34 Prvim i drugim pitanjem, koja valja razmotriti zajedno, sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li pojam „invaliditeta” iz Direktive 2000/78 tumačiti tako da uključuje zdravstveno stanje osobe koja zbog tjelesnog, mentalnog ili duševnog oštećenja ne



može ili samo u ograničenoj mjeri može obavljati svoj posao u razdoblju koje će vjerojatno trajati dugo vremena ili trajno. Sud nadalje pita treba li taj pojam tumačiti u smislu da obuhvaća stanje uzrokovano bolešću koja je dijagnosticirana kao neizlječiva ili također i stanje uzrokovano bolešću koja je dijagnosticirana kao izlječiva i u smislu da priroda mjera koje poslodavac mora poduzeti ima odlučujuću ulogu u tome može li se zdravstveno stanje osobe obuhvatiti tim pojmom.

- 35 Prije svega valja istaknuti to da je, kako proizlazi iz njezinog članka 1., svrha Direktive 2000/78 utvrditi opći okvir za borbu protiv diskriminacije u području zapošljavanja i rada na temelju jednog od razloga iz tog članka, među kojima se nalazi i invaliditet (vidjeti presudu *Chacón Navas*, gore navedena, t. 41.). U skladu s člankom 3. stavkom 1. točkom (c) ta se direktiva, u granicama nadležnosti prenesenih na Europsku uniju, primjenjuje na sve osobe u odnosu na, između ostalog, uvjete otkaza.
- 36 Valja podsjetiti da pojam „invaliditeta” nije definiran samom Direktivom 2000/78. Sud je stoga u točki 43. presude *Chacón Navas* smatrao da taj pojam treba shvatiti u smislu da se odnosi na ograničenje koje je prije svega posljedica tjelesnog, mentalnog ili duševnog oštećenja i koje sprječava sudjelovanje dotične osobe u profesionalnoj karijeri.
- 37 U Konvenciji UN-a, koju je Unija ratificirala odlukom od 26. studenoga 2009., što je bilo nakon donošenja presude u predmetu *Chacón Navas*, u uvodnoj izjavi (e) prihvaća se da je „invaliditet koncept koji se još uvijek razvija te da invaliditet nastaje kao rezultat međudjelovanja osoba s oštećenjima i prepreka koje proizlaze iz stajališta njihove okoline te iz prepreka koje postoje u okolišu, a koje onemogućuju njihovo puno i djelotvorno sudjelovanje u društvu na izjednačenoj osnovi s drugim ljudima”. Drugi stavak članka 1. te konvencije navodi da osobe s invaliditetom uključuju „osobe koje imaju dugotrajna tjelesna, mentalna, intelektualna ili osjetilna oštećenja, koja u međudjelovanju s različitim preprekama mogu sprječavati njihovo puno i učinkovito sudjelovanje u društvu na ravnopravnoj osnovi s drugima”.
- 38 Uzimajući u obzir razmatranja iz točaka od 28. do 32. pojam „invaliditeta” valja shvatiti u smislu da se odnosi na ograničenje koje je prije svega posljedica tjelesnog, mentalnog ili duševnog oštećenja i koje u međudjelovanju s različitim preprekama može sprječavati puno i učinkovito sudjelovanje dotičnih osoba u profesionalnoj karijeri na ravnopravnoj osnovi s drugim radnicima.
- 39 Osim toga, iz drugog stavka članka 1. Konvencije UN-a slijedi da tjelesno, mentalno ili duševno oštećenje treba biti „dugotrajno”.
- 40 Valja dodati i, kako je nezavisna odvjetnica istaknula u točki 32. svojeg mišljenja, da Direktiva 2000/78 ne obuhvaća samo invaliditet koji je prirodan ili posljedica nezgoda, a da isključuje invaliditete uzrokovane bolešću. Bilo bi u suprotnosti sa samim ciljem direktive, koja želi uvesti jednako postupanje, njezino područje primjene definirati u odnosu na uzrok invaliditeta.
- 41 Iz tog razloga valja zaključiti da ako izlječiva ili neizlječiva bolest uzrokuje ograničenje koje je prije svega posljedica tjelesnog, mentalnog ili duševnog oštećenja koje u međudjelovanju s različitim preprekama može sprječavati puno i učinkovito

sudjelovanje dotične osobe u profesionalnoj karijeri na ravnopravnoj osnovi s drugim radnicima, i ako je to ograničenje dugotrajno, takva se bolest može obuhvatiti pojmom „invaliditeta” u smislu Direktive 2000/78.

- 42 S druge strane, bolest koja ne uzrokuje takvo ograničenje nije obuhvaćena pojmom „invaliditeta” u smislu Direktive 2000/78. Bolest kao takva ne može se smatrati kao dodatan razlog uz one razloge temeljem kojih Direktiva 2000/78 zabranjuje svaku diskriminaciju (vidjeti Chacón Navas , t. 57.).
- 43 Okolnost u kojoj dotična osoba može raditi samo u ograničenoj mjeri nije prepreka tomu da se njezino zdravstveno stanje obuhvati pojmom „invaliditeta”. Suprotno tvrdnjama DAB-a i Pro Display-a invaliditet ne podrazumijeva nužno puno isključivanje s posla ili profesionalne karijere.
- 44 Pojam „invaliditeta” prema definiciji iz točke 38. valja shvatiti kao prepreku obavljanju profesionalne djelatnosti, a ne, kao što tvrde DAB i Pro Display, kao nemogućnost obavljanja takve djelatnosti. Zdravstveno stanje osobe s invaliditetom koja je sposobna za rad, iako samo na nepuno radno vrijeme, može se stoga obuhvatiti pojmom „invaliditeta”. Tumačenje koje predlažu DAB i Pro Display bilo bi, osim toga, protivno cilju Direktive 2000/78 koja je posebno usmjerena na to da se osobama s invaliditetom omogući pristup zapošljavanju ili sudjelovanje na radu.
- 45 Osim toga, utvrđivanje invaliditeta ne ovisi o prirodi mjera prilagodbe, kao što je uporaba posebne opreme. Valja primijetiti da definicija pojma „invaliditeta” u smislu članka 1. Direktive 2000/78 prethodi određivanju i procjenjivanju prikladnih mjera prilagodbe iz članka 5. te direktive.
- 46 Prema uvodnoj izjavi 16. Direktive 2000/78 tim se mjerama žele uzeti u obzir potrebe osoba s invaliditetom. One su stoga posljedica, a ne sastavni element, pojma invaliditeta. Slično tomu, mjere ili prilagodbe iz uvodne izjave 20. omogućavaju ispunjavanje obveze prema članku 5. te direktive i primjenjuju se isključivo u slučaju invaliditeta.
- 47 Iz gornjih razmatranja slijedi da na prvo i drugo pitanje valja odgovoriti da pojam „invaliditeta” iz Direktive 2000/78 treba tumačiti tako da uključuje stanje uzrokovano bolešću koja je dijagnosticirana kao izlječiva ili neizlječiva, ako ta bolest uzrokuje ograničenje koje je prije svega posljedica tjelesnog, mentalnog ili duševnog oštećenja koje u međudjelovanju s različitim preprekama može sprječavati puno i učinkovito sudjelovanje dotične osobe u profesionalnoj karijeri na ravnopravnoj osnovi s drugim radnicima i ako je to ograničenje dugotrajno. Sama priroda mjera koje treba poduzeti poslodavac nije presudna kod odluke da se zdravstveno stanje osobe obuhvati tim pojmom.

#### *Treće pitanje*

- 48 Trećim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 5. Direktive 2000/78 tumačiti u smislu da skraćeno radno vrijeme može biti jedna od mjera prilagodbe iz tog članka.

- 49 Kako navodi taj članak, poslodavac treba poduzeti odgovarajuće mjere kako bi se osobi s invaliditetom omogućio pristup zapošljavanju, sudjelovanje ili napredovanje u radu. Uvodna izjava 20. te direktive netaksativno nabraja takve mjere, koje mogu biti fizičke, organizacijske i/ili edukacijske.
- 50 Skraćeno radno vrijeme ne spominje se ni u članku 5. Direktive 2000/78 ni u uvodnoj izjavi 20. Međutim, valja razjasniti pojam „raspored radnog vremena” iz te uvodne izjave kako bi se utvrdilo može li se prilagodba radnih sati obuhvatiti tim pojmom.
- 51 DAB i Pro Display ističu da se taj pojam odnosi na elemente kao što je organizacija, u smislu rasporeda i ritma rada, na primjer u okviru proizvodnog postupka i stanke, kako bi se što više rasteretili radnici s invaliditetom.
- 52 Međutim, ni iz uvodne izjave 20. ni iz bilo koje druge odredbe Direktive 2000/78 ne proizlazi da je zakonodavac Unije namjeravao ograničiti pojam „rasporeda radnog vremena” na te elemente i isključiti prilagodbu radnih sati, a posebno mogućnost da osobe s invaliditetom koje nisu sposobne ili više nisu sposobne raditi puno radno vrijeme, rade skraćeno.
- 53 Prema četvrtom stavku članka 2. Konvencije UN-a „razumna prilagodba” znači „potrebnu i prikladnu preinaku i podešavanja koja ne predstavljaju nerazmjerno ili neprimjereno opterećenje, da bi se takvo što u pojedinačnom slučaju, tamo gdje je to potrebno kako bi se osobama s invaliditetom osiguralo uživanje ili korištenje svih ljudskih prava i temeljnih sloboda na ravnopravnoj osnovi s drugima”. Iz tog slijedi da ta odredba propisuje široku definiciju pojma „razumna prilagodba”.
- 54 Stoga u pogledu Direktive 2000/78 taj pojam treba shvatiti tako da se odnosi na uklanjanje različitih prepreka koje sprječavaju puno i učinkovito sudjelovanje osoba s invaliditetom u profesionalnoj karijeri na ravnopravnoj osnovi s drugim radnicima.
- 55 Budući da uvodna izjava 20. Direktive 2000/78 i četvrti stavak članka 2. Konvencije UN-a predviđaju ne samo materijalne nego i organizacijske mjere, a pojam „raspored radnog vremena” treba shvatiti kao ritam ili brzinu rada, ne može se isključiti da skraćeno radno vrijeme može biti jedna od mjera prilagodbe iz članka 5. te direktive.
- 56 Valja primijetiti da popis prikladnih mjera za prilagodbu radnog mjesta invaliditetu iz uvodne izjave 20. Direktive 2000/78 nije konačan i da u skladu s ciljem tog članka, čak i da nije obuhvaćeno pojmom „raspored radnog vremena”, skraćeno radno vrijeme bi se moglo smatrati mjerom prilagodbe iz članka 5. te direktive u slučaju da smanjenje radnih sati omogućava radniku da nastavi obavljati svoj posao.
- 57 Ipak treba podsjetiti da se, kako se navodi u uvodnoj izjavi 17., Direktivom 2000/78 ne zahtijeva zapošljavanje, unaprjeđivanje ili zadržavanje na radu osobe koja nije stručna, sposobna ni raspoloživa za obavljanje osnovnih zadataka odgovarajućeg radnog mjesta, ne dovodeći u pitanje obvezu razumne prilagodbe potrebama osoba s invaliditetom što uključuje moguće smanjenje njihove satnice.
- 58 Osim toga, u skladu s člankom 5. te direktive, prilagodbe na koje osobe s invaliditetom imaju pravo, moraju biti razumne u smislu da ne smiju biti nerazmjerno opterećenje za poslodavca.

- 59 U glavnom postupku na nacionalnom je sudu da ocijeni može li smanjenje radnih sati kao mjera prilagodbe biti nerazmjerno opterećenje za poslodavca.
- 60 Kako to proizlazi iz uvodne izjave 21. Direktive 2000/78, valja voditi računa osobito o povezanim financijskim i drugim troškovima, veličini i financijskim sredstvima poduzeća te o mogućnostima dobivanja javnih sredstava ili kakve druge pomoći.
- 61 Valja podsjetiti da je u okviru postupka iz članka 267. UFEU-a, koji se temelji na jasnom odvajanju funkcija između nacionalnih sudova i Suda, ocjena činjeničnog stanja u nadležnosti nacionalnog suda. Međutim, da bi nacionalnom sudu dao koristan odgovor, Sud mu može, u duhu suradnje s nacionalnim sudovima, dati sve upute koje smatra potrebnima (presuda od 15. travnja 2010., Sandström, C-433/05, Zb., str. I-2885., t. 35. i navedena sudska praksa).
- 62 U svrhu te ocjene može biti relevantna činjenica koju je iznio sud koji je uputio zahtjev, da je neposredno nakon otkaza koji je dobila J. Ring, DAB objavio oglas za radno mjesto uredskog službenika na nepuno radno vrijeme, 22 sata tjedno, u regionalnom uredu u Lyngbyju. U spisima koji su dostavljeni Sudu nema nikakvih dokaza da J. Ring nije bila sposobna obavljati taj posao na nepuno radno vrijeme niti je objašnjeno zašto joj to mjesto nije bilo ponuđeno. Osim toga, sud koji je uputio zahtjev naveo je da je nedugo nakon otkaza J. Ring počela raditi na novom poslu kao recepcionarka u drugom poduzeću i njezino radno vrijeme je bilo 20 sati tjedno.
- 63 Osim toga, kako je danska vlada istaknula na raspravi, dansko pravo predviđa mogućnost dodjele pomoći iz javnih sredstava za mjere prilagodbe čiji je cilj olakšati pristup tržištu rada za osobe s invaliditetom, uključujući inicijative kojima je cilj potaknuti poslodavce da zapošljavaju i zadržavaju na radu osobe s invaliditetom.
- 64 S obzirom na gore navedeno, na treće pitanje valja odgovoriti da članak 5. Direktive 2000/78 treba tumačiti u smislu da smanjenje radnih sati može biti jedna od mjera prilagodbe iz tog članka. Na nacionalnom je sudu da ocijeni je li u okolnostima glavnog postupka smanjenje radnih sati kao mjera prilagodbe nerazmjerno opterećenje za poslodavca.

*Četvrto pitanje, točka (b)*

- 65 Četvrtim pitanjem točkom (b) sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li Direktivu 2000/78 tumačiti tako da joj je protivna nacionalna odredba prema kojoj poslodavac može prekinuti ugovor o radu uz kraći otkazni rok ako je dotična osoba s invaliditetom bila odsutna zbog bolesti 120 dana tijekom proteklih 12 mjeseci i primala plaću, ako je ta odsutnost posljedica toga što poslodavac nije poduzeo prikladne mjere u skladu s obvezom razumne prilagodbe predviđenom u članku 5. te direktive.
- 66 Valja napomenuti da okolnost u kojoj poslodavac nije poduzeo te mjere može imati za posljedicu, uzimajući u obzir obvezu iz članka 5. Direktive 2000/78, da se odsutnost radnika s invaliditetom može pripisati neispunjavanju obveze poslodavca, a ne invaliditetu radnika.
- 67 Ako nacionalni sud utvrdi da se odsutnost radnika u ovim slučajevima može pripisati neispunjavanju obveze poslodavca da provede odgovarajuće mjere prilagodbe,

primjena odredbe nacionalnog prava kao što je ona o kojoj je riječ u glavnom postupku protivna je Direktivi 2000/78.

- 68 Uzimajući u obzir gore navedeno, na četvrto pitanje točku (b) valja odgovoriti da Direktivu 2000/78 treba tumačiti tako da joj je protivna nacionalna odredba prema kojoj poslodavac može prekinuti ugovor o radu uz kraći otkazni rok ako je dotična osoba s invaliditetom bila odsutna zbog bolesti 120 dana tijekom proteklih 12 mjeseci i primala plaću, ako je ta odsutnost posljedica toga što poslodavac nije poduzeo prikladne mjere u skladu s obvezom razumne prilagodbe predviđenom u članku 5. te direktive.

*Četvrto pitanje točka (a)*

- 69 Četvrtim pitanjem točkom (a) sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li Direktivu 2000/78 tumačiti tako da joj je protivna nacionalna odredba prema kojoj poslodavac može prekinuti ugovor o radu uz kraći otkazni rok ako je dotična osoba s invaliditetom bila odsutna zbog bolesti 120 dana tijekom proteklih 12 mjeseci i primala plaću, ako je ta odsutnost posljedica njezina invaliditeta.
- 70 Valja smatrati da se ovim pitanjem sud koji je uputio zahtjev odnosi na slučaj iz točke 5. stavka 2. FL-a koji se primjenjuje na osobu s invaliditetom uslijed odsutnosti zbog bolesti koja se u cijelosti ili djelomično može pripisati njezinom invaliditetu, a ne neispunjavanju obveze od strane poslodavca da provede odgovarajuće mjere u skladu s obvezom razumne prilagodbe predviđenom u članku 5. Direktive 2000/78.
- 71 Kako je Sud potvrdio u točki 48. gore navedene presude Chacón Navas, manje povoljno postupanje na temelju invaliditeta u suprotnosti je sa zaštitom predviđenom Direktivom 2000/78 u mjeri u kojoj predstavlja diskriminaciju u smislu članka 2. stavka 1. te direktive. Radnik s invaliditetom na kojeg se odnosi ta direktiva mora biti zaštićen protiv svih vrsta diskriminacije u odnosu na radnika na kojeg se direktiva ne odnosi. Stoga se postavlja pitanje može li nacionalna odredba o kojoj je riječ u glavnom postupku uzrokovati diskriminaciju osoba s invaliditetom.
- 72 U pogledu pitanja predviđa li odredba o kojoj je riječ u glavnom postupku različito postupanje na temelju invaliditeta, valja primijetiti da se članak 5. stavak 2. FL-a u vezi s odsutnosti zbog bolesti na jednak način primjenjuje na osobe s invaliditetom kao i na osobe bez invaliditeta koje su bile odsutne više od 120 dana iz tog razloga. U tim se okolnostima ne može smatrati da se tom odredbom uspostavlja različito postupanje koje se temelji izravno na invaliditetu, u smislu članka 1. u vezi s člankom 2. stavkom 2. točkom (a) Direktive 2000/78.
- 73 S tim u vezi valja primijetiti da osoba s kojom poslodavac prekine ugovor o radu sa skraćenim otkaznim rokom isključivo zbog bolesti ne potpada pod opći okvir koji je utvrđen Direktivom 2000/78 za borbu protiv diskriminacije na temelju invaliditeta (vidjeti po analogiji Chacón Navas, gore navedena, t. 47.).
- 74 Valja utvrditi da članak 5. stavak 2. FL-a ne sadržava izravnu diskriminaciju na temelju invaliditeta, u mjeri u kojoj se temelji na kriteriju koji nije neodvojivo povezan s invaliditetom.

- 75 U pogledu pitanja može li ta odredba uzrokovati različito postupanje koje se neizravno temelji na invaliditetu, valja primijetiti da uzimajući u obzir dane odsustva zbog bolesti na temelju invaliditeta kod izračuna dana odsustva zbog bolesti dovodi do izjednačavanja bolesti zbog invaliditeta s općim pojmom bolesti. Međutim, kako je Sud to potvrdio u točki 44. presude Chacón Navas, jednostavno izjednačavanje pojmova „invaliditet” i „bolest” je isključeno.
- 76 U tom pogledu valja utvrditi da je radnik s invaliditetom izloženiji riziku da se na njega primijeni skraćeni otkazni rok predviđen u članku 5. stavku 2. FL-a u odnosu na radnika bez invaliditeta. Kao što je nezavisna odvjetnica primijetila u točki 67. svojeg mišljenja, u odnosu na takvog radnika radnik s invaliditetom izložen je dodatnom riziku od bolesti povezane s invaliditetom. On je stoga izložen većem riziku od gomilanja dana odsutnosti zbog bolesti i dostizanju ograničenja od 120 dana koje je predviđeno u članku 5. stavku 2. FL-a. Iz toga proizlazi da bi pravilo o 120 dana iz spomenute odredbe moglo dovesti u nepovoljniji položaj radnike s invaliditetom te time prouzročiti različito postupanje koje se neizravno temelji na invaliditetu u smislu članka 2. stavka 2. točke (b) Direktive 2000/78.
- 77 U skladu s točkom (i) te odredbe, valja ispitati može li se takvo različito postupanje objektivno opravdati legitimnim ciljem i jesu li sredstva za postizanje tog cilja prikladna i ne prelaze ono što je nužno za postizanje cilja koji je zadao danski zakonodavac.
- 78 U pogledu cilja iz članka 5. stavka 2. FL-a danska vlada navodi da se time potiče poslodavce da zapošljavaju i zadržavaju radnike za koje je vjerojatno da će biti opetovano odsutni zbog bolesti, tako što im se dopušta da ih naknadno otpuste uz kraći otkazni rok ako bi se takva odsustva mogla odužiti na vrlo duga razdoblja. S druge strane, ti radnici mogu zadržati radno mjesto tijekom razdoblja bolesti.
- 79 Danska vlada primjećuje da ta odredba štiti interese poslodavaca i zaposlenika te da je usklađena s općim uređenjem danskog tržišta rada, koje se temelji na kombinaciji fleksibilnosti i slobode ugovora, s jedne strane, i zaštite radnika, s druge strane.
- 80 DAB i Pro Display navode da se pravilo o 120 dana predviđeno u članku 5. stavku 2. FL-a smatra zaštitom za bolesne radnike, budući da je poslodavac koji je pristao na njegovu primjenu obično skloniji duže pričekati prije otkazivanja radniku.
- 81 Valja podsjetiti da države članice imaju široku marginu procjene, ne samo u izboru cilja u području socijalne politike i zapošljavanja, već također u definiranju mjera kojima se taj cilj može ostvariti (vidjeti u tom smislu presude od 5. srpnja 2012., Hörnfeldt, C-141/11, t. 32, i od 6. prosinca 2012., Odar, C-152/11, t. 47.).
- 82 Sud je već presudio da poticanje zapošljavanja nedvojbeno jest legitimni cilj socijalne politike ili politike zapošljavanja država članica i da se ta ocjena mora očito primijeniti na instrumente nacionalne politike zapošljavanja koji su namijenjeni povećanju mogućnosti uključivanja na tržište rada za određene kategorije radnika (vidjeti presudu od 16. listopada 2007., Palacios de la Villa, C-411/05, Zb., str. I-8531., t. 65.). Slično tomu, mjere kojima se želi promicati fleksibilnost tržišta rada mogu se smatrati mjerama politike zapošljavanja.

- 83 Stoga se za ciljeve kao što su oni koje je navela danska vlada može u načelu smatrati da u okviru nacionalnog prava, kako je predviđeno člankom 2. stavkom 2. točkom (b) alinejom i. Direktive 2000/78, objektivno opravdavaju različito postupanje na temelju invaliditeta, kako proizlazi iz članka 5. stavka 2. FL-a.
- 84 Valja još utvrditi jesu li sredstva koja se koriste za postizanje tih ciljeva primjerena i nužna i ne prelaze li ono što je potrebno da se ti ciljevi ostvare.
- 85 Danska vlada smatra da se člankom 5. stavkom 2. omogućava da se na najprimjereniji način, s jedne strane, postigne cilj kojim se omogućava zapošljavanje i zadržavanje na radu osoba koje imaju, barem potencijalno, smanjene radne sposobnosti i, s druge strane, viši cilj fleksibilnog i sigurnog tržišta rada koje se temelji na ugovorima.
- 86 DAB i Pro Display navode da prema danskom propisu o naknadama za bolovanje poslodavac koji isplaćuje plaću radniku koji je na bolovanju ima pravo na povrat naknade za bolovanje od strane lokalnih vlasti u mjestu boravišta radnika. Međutim, pravo na tu naknadu ograničeno je na 52 tjedna i iznos je niži nego stvarna plaća. U tim se okolnostima odredbama iz članka 5. stavka 2. FL-a osigurava razumna ravnoteža između suprotstavljenih interesa zaposlenika i poslodavca u pogledu odsutnosti zbog bolesti.
- 87 S obzirom da države članice imaju široku marginu procjene ne samo kod odabira legitimnog cilja u području socijalne politike i politike zapošljavanja, nego i kod definiranja mjera za njegovo provođenje, ne čini se nerazumnim da države članice smatraju da mjera kao što je pravilo o 120 dana, predviđeno u članku 5. stavku 2. FL-a, može biti primjerena za postizanje gore navedenih ciljeva.
- 88 Može se prihvatiti da se pravilom kojim se osigurava pravo korištenja kraćeg otkaznog roka u slučaju otkaza radnika koji je odsutan zbog bolesti više od 120 dana potiče poslodavce da zapošljavaju i zadržavaju na radu.
- 89 Kako bi se ispitalo prelazi li pravilo o 120 dana, predviđeno u članku 5. stavku 2. FL-a, ono što je potrebno za postizanje predviđenih ciljeva, tu odredba valja staviti u kontekst u kojem se javlja i uzeti u obzir nepovoljne učinke koje bi mogla imati za dotične osobe (vidjeti, u tom smislu, presudu Odar, gore navedena, t. 65.).
- 90 U tom je smislu u nadležnosti suda koji je uputio zahtjev da ispita je li danski zakonodavac u nastojanjima da ostvari legitimne ciljeve, s jedne strane, promicanja zapošljavanja bolesnih osoba i, s druge strane, razumne ravnoteže između suprotstavljenih interesa zaposlenika i poslodavca u pogledu odsutnosti zbog bolesti, uzeo u obzir relevantne čimbenike koji se odnose posebno na radnike s invaliditetom.
- 91 U tom se smislu ne smiju previdjeti rizici kojima su izložene osobe s invaliditetom, koje se općenito suočavaju s većim poteškoćama, u odnosu na osobe bez invaliditeta, kod ponovnog uključivanja na tržište rada i imaju posebne potrebe u vezi sa zaštitom koju njihovo stanje zahtijeva (vidjeti u tom smislu presudu Odar, gore navedena, t. 68. i 69.).
- 92 Uzimajući u obzir gore navedeno, na četvrto pitanje točku (a) valja odgovoriti da Direktivu 2000/78 treba tumačiti tako da joj je protivna nacionalna odredba prema

kojoj poslodavac može prekinuti ugovor o radu uz kraći otkazni rok ako je dotična osoba s invaliditetom bila odsutna zbog bolesti 120 dana tijekom proteklih 12 mjeseci i primala plaću, ako je ta odsutnost posljedica njezinog invaliditeta, osim ako se tom odredbom želi ostvariti legitimni cilj i ona ne prelazi ono što je potrebno da se taj cilj ostvari, što treba ocijeniti sud koji je uputio zahtjev za prethodnu odluku.

## **Troškovi**

93 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenog, Sud (drugo vijeće) odlučuje:

- 1. Pojam „invaliditeta” iz Direktive Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja treba tumačiti tako da uključuje stanje uzrokovano bolešću koja je dijagnosticirana kao izlječiva ili neizlječiva, ako ta bolest uzrokuje ograničenje koje je prije svega posljedica tjelesnog, mentalnog ili duševnog oštećenja koje u međudjelovanju s različitim preprekama može sprječavati puno i učinkovito sudjelovanje dotične osobe u profesionalnoj karijeri na ravnopravnoj osnovi s drugim radnicima i ako je to ograničenje dugotrajno. Sama priroda mjera koje treba poduzeti poslodavac nije presudna kod odluke da se zdravstveno stanje osobe obuhvati tim pojmom.**
- 2. Članak 5. Direktive 2000/78 treba tumačiti u smislu da smanjenje radnih sati može biti jedna od mjera prilagodbe iz tog članka. Na nacionalnom je sudu da ocijeni je li u okolnostima glavnog postupka smanjenje radnih sati kao mjera prilagodbe nerazmjerno opterećenje za poslodavca.**
- 3. Direktivu 2000/78 treba tumačiti tako da joj je protivna nacionalna odredba prema kojoj poslodavac može prekinuti ugovor o radu uz kraći otkazni rok ako je dotična osoba s invaliditetom bila odsutna zbog bolesti 120 dana tijekom prethodnih 12 mjeseci i primala je plaću, ako je ta odsutnost posljedica toga što poslodavac nije poduzeo prikladne mjere u skladu s obvezom razumne prilagodbe predviđenom u članku 5. te direktive.**
- 4. Direktivu 2000/78 treba tumačiti tako da joj je protivna nacionalna odredba prema kojoj poslodavac može prekinuti ugovor o radu uz kraći otkazni rok ako je dotična osoba s invaliditetom bila odsutna zbog bolesti 120 dana tijekom prethodnih 12 mjeseci i primala je plaću, ako je ta odsutnost posljedica njezinog invaliditeta, osim ako se tom odredbom želi ostvariti legitimni cilj i ona ne prelazi ono što je potrebno da se taj cilj ostvari, što treba ocijeniti sud koji je uputio zahtjev za prethodnu odluku.**



[Potpisi]

---

\* Jezik postupka: danski

RADNI PRIJEVOD