

Εφαρμογή της ευρωπαϊκής νομοθεσίας κατά των διακρίσεων - 5 Μαρτίου 2024

Διακρίσεις λόγω αναπηρίας



Funded by
the European Union

Πρόγραμμα

1. Προκαταρκτικές παρατηρήσεις
2. Το ουσιαστικό πεδίο εφαρμογής της οδηγίας: Ορισμός της αναπηρίας
3. Εύλογες προσαρμογές σύμφωνα με το δίκαιο της ΕΕ





1

Προκαταρκτικές παρατηρήσεις: Η αναπηρία και το δικαίωμα της ΕΕ κατά των διακρίσεων

Α. Δίκαιο της ΕΕ

ΣΛΕΕ: Άρθρο 19

Χάρτης των
Θεμελιωδών
Δικαιωμάτων της
ΕΕ: Άρθρο 21

Οδηγία 2000/78
του Συμβουλίου

Β. Η σημασία της Σύμβασης του ΟΗΕ

Η Σύμβαση του ΟΗΕ για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία

Μέρος της έννομης τάξης της ΕΕ

Ευρύτερο πεδίο εφαρμογής από την οδηγία-πλαίσιο

Εφαρμόζεται σε δύο άλλες οδηγίες

Defining disability

noun | dis·abil·i·ty | \,dis-ə-'bi-lə

(s) “person with disability” means a person with long term physical, mental, intellectual or sensory impairment which, in interaction with barriers, hinders his full and effective participation in society equally with others;

(t) “person with disability having high support needs” means a person with benchmark disability certified under clause (a) of sub-section (2) of section 58 who needs high support;

2

Το ουσιαστικό πεδίο εφαρμογής της οδηγίας: Ορισμός της αναπηρίας

Α. Περιορισμός που εμποδίζει τη συμμετοχή στην επαγγελματική ζωή

Πρώτος ορισμός (2006)

- Δεν υπάρχει ορισμός στην οδηγία, ούτε παραπομπή στο εθνικό δίκαιο → "Περιορισμός που προκύπτει ιδίως από σωματικές, διανοητικές ή ψυχολογικές βλάβες και εμποδίζει τη συμμετοχή του ενδιαφερομένου στην επαγγελματική ζωή"- **ιατρικό** μοντέλο (Chacón Navas, C-13/05).
- Ένας "αυτόνομος και ομοιόμορφος" ορισμός

Δεύτερος ορισμός (2013)

- Επικύρωση της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών από την ΕΕ τον Δεκέμβριο του 2010
- Συνεπής ερμηνεία των πράξεων του παράγωγου δικαίου της ΕΕ με τις διεθνείς συμφωνίες που έχει συνάψει η ΕΕ



HK Denmark (C-335/11 και C-337/11, 11 Απριλίου 2013):

- "περιορισμός που προκύπτει ιδίως από σωματικές, διανοητικές ή ψυχολογικές βλάβες, οι οποίες **σε αλληλεπίδραση με διάφορα εμπόδια** μπορεί να εμποδίσουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή του ενδιαφερομένου στην επαγγελματική ζωή σε ισότιμη βάση με τους άλλους εργαζομένους"- **κοινωνική** διάσταση
- Οι βλάβες πρέπει να είναι **μακροχρόνιες** (πραγματική αξιολόγηση: υπόθεση Daouidi, 2016)
- ΔΕΝ είναι απαραίτητα πλήρης αποκλεισμός από την εργασία/επαγγελματική ζωή: **εμπόδιο** παρά αδυναμία

A. Η υπόθεση Z. (C-363/12)

Γεγονότα:

- Η κυρία Z. δεν έχει μήτρα και επέλεξε την παρένθετη μητρότητα
- Δεν είχε άδεια μητρότητας, δεδομένου ότι δεν ήταν έγκυος
- Αγωγή ενώπιον του Δικαστηρίου Ισότητας: Διακρίσεις λόγω αναπηρίας

Παραπομπή του ερωτήματος στο Δικαστήριο:

- Αποτελεί η άρνηση χορήγησης άδειας μετ' αποδοχών σε μια τέτοια περίπτωση διάκριση λόγω αναπηρίας?

Απόφαση

- Όχι
- Η αδυναμία απόκτησης παιδιού με συμβατικό τρόπο δεν αποτελεί αναπηρία, δεδομένου ότι δεν εμποδίζει τη συμμετοχή στην επαγγελματική ζωή
- Κρίσιμες παρατηρήσεις

B. Η προέλευση της αναπηρίας

ΗΚ Δανία (2013)

- Στόχος της οδηγίας-πλαisiού = εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης
- **Αλυσιτέλεια** της προέλευσης της αναπηρίας (συγγενής, ατύχημα, ασθένεια)

Μια αντίθετη απόφαση θα ήταν αντίθετη προς τον ίδιο τον στόχο της οδηγίας.

Kaltoft (2014, C-354/13)

- Άσχετο με το βαθμό στον οποίο το άτομο συνέβαλε στην εμφάνιση της αναπηρίας του



1) Η προέλευση της αναπηρίας: Ασθένεια (Chacón Navas και HK Denmark)

Μπορεί η ασθένεια να θεωρηθεί αναπηρία; (2006)

- Ασθένεια \neq αναπηρία
- Οι διακρίσεις λόγω ασθένειας δεν απαγορεύονται ως τέτοιες ΑΜΜΑ τα κράτη μέλη μπορούν να επιλέξουν να επεκτείνουν την προστασία κατά των διακρίσεων στην υγεία.



Μπορεί η ασθένεια να θεωρηθεί ως αναπηρία σε ορισμένες περιπτώσεις;

ΝΑΙ (2013)

- Πρέπει να συνεπάγεται **μακροχρόνιο** περιορισμό (καρκίνος, διαβήτης, κυστική ίνωση κ.λπ.),
- ο οποίος προκύπτει "από σωματικές, διανοητικές ή ψυχολογικές βλάβες που σε αλληλεπίδραση με διάφορα εμπόδια μπορεί να εμποδίζουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή του ενδιαφερομένου στην επαγγελματική ζωή σε ισότιμη βάση με τους άλλους εργαζομένους".

2) Η προέλευση της αναπηρίας: Παχυσαρκία - Η περίπτωση Kaltoft

Γεγονότα:

- Ο κ. Kaltoft ήταν παιδαγωγός για 15 χρόνια
- Απόλυση το 2010 λόγω μείωσης του αριθμού των παιδιών
- Ισχυρισμός ότι η απόλυση συνιστά διάκριση λόγω παχυσαρκίας

Παραπομπή του ερωτήματος στο Δικαστήριο:

- Μπορεί η παχυσαρκία να θεωρηθεί ως αναπηρία που καλύπτεται από την προστασία της οδηγίας-πλαisiού;

Απόφαση

- Δεν υπάρχει γενική αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω παχυσαρκίας
- ΑΛΛΑ **μπορεί να συνιστά αναπηρία** σύμφωνα με την οδηγία εάν συνεπάγεται περιορισμό
- Αξιολόγηση από τα εθνικά δικαστήρια



Γ. Διακρίσεις λόγω συσχέτισης: Coleman (C-303/06)

Γεγονότα:

- Η κ. Coleman γέννησε ένα παιδί που χρειαζόταν εξειδικευμένη φροντίδα το 2002
- Το 2005, η εθελοντική απόλυση
- Καταγγελία: Λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση σε σχέση με άλλους υπαλλήλους επειδή ήταν ο κύριος φροντιστής του παιδιού της με αναπηρία



Ερωτήματα που παραπέμπονται στο Δικαστήριο:

- Περιορίζεται η προστασία της οδηγίας-πλαισίου στα άτομα που είναι τα ίδια ανάπηρα; Μπορεί η προστασία να επεκταθεί σε εργαζομένους που αντιμετωπίζονται λιγότερο ευνοϊκά λόγω της σχέσης τους με άτομο με αναπηρία

Γ. Διακρίσεις λόγω συσχέτισης: Η υπόθεση Coleman

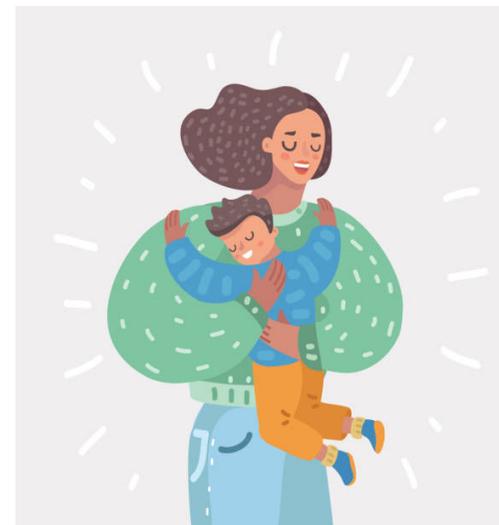
Απόφαση:

Επέκταση της προστασίας σε άτομα που υφίστανται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω αναπηρίας του παιδιού τους, για το οποίο είναι ο κύριος φροντιστής.

Από τις διατάξεις της οδηγίας ΔΕΝ προκύπτει ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης περιορίζεται στα άτομα που είναι τα ίδια άτομα με αναπηρία.

Το Δικαστήριο ΔΕΝ έκρινε ότι η αρχή αυτή, ούτε το πεδίο εφαρμογής *ratione personae* της οδηγίας, πρέπει να ερμηνεύονται στενά

Εφαρμογή με αναφορά σε **συγκεκριμένους λόγους**, ΟΧΙ σε κατηγορία προσώπων



Δ. Διακρίσεις λόγω υπόθεσης;

➔ Διακρίσεις που βασίζονται στην **υπόθεση** ότι το άτομο είναι ανάπηρο

↪ Επέκταση της συλλογιστικής του Coleman;

↪ Εφαρμόζεται ήδη σε εθνικό επίπεδο σε ορισμένα κράτη μέλη



Ε. Συμπέρασμα: Η έννοια της "αναπηρίας" στην ΕΕ

- Ένας καθιερωμένος ορισμός από την υπόθεση ΗΚ Denmark του 2013
- Κατά το πρότυπο της **Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών** που αποτελεί μέρος της έννομης τάξης της ΕΕ



- **Η προέλευση ΔΕΝ** είναι σχετική (π.χ. παχυσαρκία)
- **Η ασθένεια ΜΠΟΡΕΙ** να είναι αναπηρία
- ΔΕΝ χρειάζεται να ισοδυναμεί με πλήρη αποκλεισμό

- Διακρίσεις λόγω **συσχέτισης**
- Διακρίσεις λόγω **υπόθεσης**;

! ΗΚ Δανία: Δανία: Ορισμός, λυσιτέλεια προέλευσης, ...





3

Εύλογες προσαρμογές σύμφωνα με το δίκαιο της ΕΕ

Α. Η έννοια της "εύλογης προσαρμογής"

Προβλέπεται από την οδηγία-πλαίσιο...

- Άρθρο 5 της οδηγίας
- Κατάλληλα μέτρα που δεν συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση
- Ειδικά για την αναπηρία
- Απουσία εύλογων προσαρμογών = **έμμεση διάκριση** (άρθρο 2 2 παράγραφος 2 στοιχείο β) σημείο ii))
- Καθοδήγηση από το προοίμιο (αιτιολογικές σκέψεις 20 και 21)

Και διευκρινίζεται από τη νομολογία του ΔΕΕ

- **Συνέπεια** της αναπηρίας
- **≠** Συστατικό στοιχείο



B. Τύποι εύλογων προσαρμογών

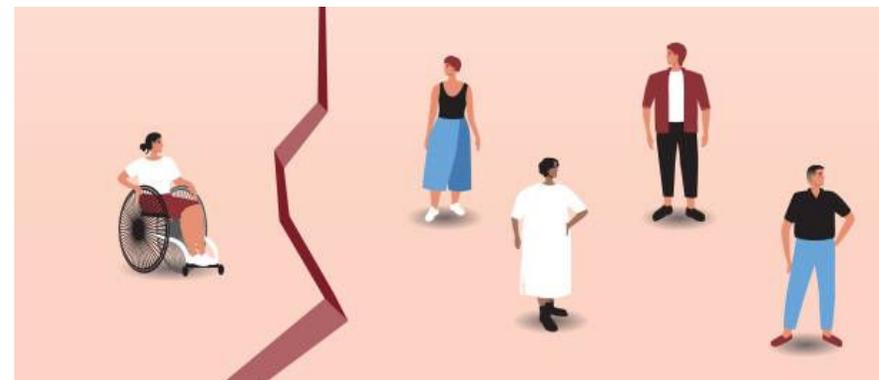
Εργασία μερικής απασχόλησης (ΗΚ Δανία, 2013)

- Υλικά και **οργανωτικά** μέτρα (αιτιολογική σκέψη 20)
- Μοτίβα χρόνου εργασίας = ρυθμός ή ταχύτητα



Η μείωση των ωρών εργασίας **μπορεί** να αποτελέσει μέτρο προσαρμογής

- Αξιολόγηση από τα εθνικά δικαστήρια της αναλογικότητας της επιβάρυνσης
- Πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι οικονομικές και άλλες δαπάνες που συνεπάγεται το μέτρο (αιτιολογική σκέψη 21)



Β. Τύποι εύλογων προσαρμογών

Αλλαγή λειτουργίας (ΧΧΧ κατά HR Rail - 2022, C-485/20)

Γεγονότα:

- Μαθητευόμενος που εργάζεται στις σιδηροδρομικές γραμμές
- Διαγνώστηκε με καρδιακή πάθηση που του καθιστά αδύνατη την άσκηση της λειτουργίας του
- Οδηγώντας στη μετέπειτα απόλυσή του

Ερώτηση προς το Δικαστήριο

- Σε περίπτωση που ένας εργαζόμενος δεν είναι πλέον σε θέση να εκτελεί τα βασικά καθήκοντα της θέσης του λόγω αναπηρίας, έχει ο εργοδότης του την υποχρέωση να τον τοποθετήσει σε άλλη θέση για την οποία διαθέτει τις απαιτούμενες δεξιότητες, ικανότητες και διαθεσιμότητα;

Απόφαση

- **Ναι**, εκτός εάν επιβάλλει δυσανάλογη επιβάρυνση στον εργοδότη
- Προκαλεί ερωτήματα: τι γίνεται με **την αρχή της πρόσβασης στη δημόσια διοίκηση;**



Γ. Συμπέρασμα

- Μια υποχρέωση ειδικά για την αναπηρία
- Από τη Σύμβαση του ΟΗΕ
- Όχι πολλή νομολογία
- Πρέπει να αξιολογείται μετά την έννοια της αναπηρίας

- Εργασία μερικής απασχόλησης
- Αλλαγή λειτουργίας



ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ



**Σας ευχαριστώ για
την προσοχή σας!**

Van Olmen & Wynant

Gautier Busschaert
Gautier.busschaert@vow.be



L&E GLOBAL
Alliance of Employers' Counsel Worldwide