



Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (trečioji kolegija) SPRENDIMAS

2018 m. sausio 18 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Direktyva 2000/78/EB – Vienodas požiūris užimtumo ir profesinėje srityje – 2 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktis – Diskriminacijos dėl negalios draudimas – Nacionalinės teisės aktai, pagal kuriuos tam tikromis sąlygomis leidžiama atleisti iš darbo darbuotoją dėl periodiško, nors ir pateisinto, nebuvimo darbe – Darbuotojo nebuvimas darbe dėl ligų, susijusių su jo negalia – Nevienodas požiūris dėl negalios – Netiesioginė diskriminacija – Pateisinimas – Kova su absenteizmu darbe – Tinkamumas – Proporcingumas“

Byloje C-270/16

dėl *Juzgado de lo Social no 1 de Cuenca* (Kuenkos darbo teismas Nr. 1, Ispanija) 2016 m. gegužės 5 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2016 m. gegužės 13 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Carlos Enrique Ruiz Conejero

prieš

Ferroservicios Auxiliares SA,

Ministerio Fiscal

TEISINGUMO TEISMAS (trečioji kolegija)

kurių sudaro kolegijos pirmininkas L. Bay Larsen, teisėjai J. Malenovský, M. Safjan (pranešėjas), D. Šváby ir M. Vilaras,

generalinė advokatė E. Sharpston,

posėdžio sekretorė W. M. Ferreira, vyriausioji administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2017 m. kovo 22 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

- Carlos Enrique Ruiz Conejero, atstovaujamo advokatų J. Martínez Guijarro ir M. de la Rocha Rubí,
- *Ferroservicios Auxiliares SA*, atstovaujamos advokato J. A. Gallardo Cubero,
- Ispanijos vyriausybės, atstovaujamos A. Rubio González ir V. Ester Casas,

* Proceso kalba: ispanų.

– Europos Komisijos, atstovaujamos D. Martin ir L. Lozano Palacios,
susipažinęs su 2017 m. spalio 19 d. posėdyje pateikta generalinės advokatės išvada,
priima šį

Sprendimą

- 1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL L 303, 2000, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 79), išaiškinimo.
- 2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant Carlos Enrique Ruiz Conejero ginčą su *Ferroservicios Auxiliares SA* ir *Ministerio Fiscal* (prokuratūra, Ispanija) dėl jo atleidimo iš darbo, įvykdyto dėl pateisinto nebuvimo darbe, teisėtumo.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

- 3 Direktyvos 2000/78 11, 12, 16, 17, 20 ir 21 konstatuojamosiose dalyse numatyta:
 - „(11) [D]iskriminavimas dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos gali pakenkti EB sutarties tikslų įgyvendinimui, ypač siekti pakankamai didelio užimtumo ir socialinės apsaugos lygio, gerinti gyvenimo lygį ir gyvenimo kokybę, siekti ekonominės ir socialinės sanglaudos bei vienybės ir laisvo asmenų judėjimo.
 - (12) [D]ėl to visoje Bendrijoje šioje direktyvoje aptariamose srityse turėtų būti draudžiama bet kokia tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos. <...>

<...>

 - (16) [P]riemonių, skirtų neįgaliųjų poreikiams patenkinti darbo vietoje, priėmimas yra svarbus kovojant su diskriminacija dėl negalios.
 - (17) [N]epažeidžiant išpareigojimo tinkamai pasirūpinti neįgaliaisiais, šioje direktyvoje nereikalaujama įdarbinti, paaugštinti, palikti darbo vietoje ar mokyti asmenį, kuris yra nekompetentingas, nesugeba jie negali vykdyti būtiniausių konkrečių pareigų funkcijų ar dalyvauti atitinkamame mokyme.

<...>

 - (20) [T]urėtų būti imtasi reikiamų priemonių, t. y. veiksmingų ir praktinių priemonių, skirtų darbo vietai neįgaliesiems paruošti, pavyzdžiui, pritaikyti patalpas ir įrengimus, nustatyti darbo laiko modelius, paskirstyti užduotis, organizuoti mokymą arba aprūpinti integracijos išteklius.
 - (21) [N]orint nustatyti, ar dėl minėtų priemonių bus netinkamai pasiskirstyta pareigomis, reikėtų ypač atsižvelgti į finansinius ir kitus susijusius kaštus, į organizacijos arba įmonės dydį ir finansinius išteklius bei į galimybę gauti valstybės finansavimą ar kitos rūšies pagalbą.“

4 Šios direktyvos 1 straipsnyje „Tikslas“ nustatyta:

„Šios direktyvos tikslas – nustatyti kovos su diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos užimtumo ir profesinėje srityje bendrus pagrindus siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą.“

5 Šios direktyvos 2 straipsnio „Diskriminacijos sąvoka“ 1 ir 2 dalyse numatyta:

„1. Šioje direktyvoje „vienodo požiūrio principas“ reiškia, kad dėl kurios nors iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių nėra jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos.

2. Šio straipsnio 1 dalyje:

- a) tiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl bet kurios iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių su vienu asmeniu elgiamasi mažiau palankiai nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti elgiamasi su kitu asmeniu;
- b) netiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, kriterijų ar taikomos praktikos tam tikrą religiją ar įsitikinimus išpažįstantys, tam tikrą negalią turintys, tam tikro amžiaus ar tam tikros seksualinės orientacijos asmenys gali patekti tam tikru atžvilgiu į prastesnę padėtį nei kiti asmenys, nebent:
 - i) tas sąlygas, kriterijus ar taikomą praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama atitinkamomis [tinkamomis] ir būtinomis priemonėmis[;] arba
 - ii) tam tikrą negalią turinčių asmenų atžvilgiu darbdavys, asmuo arba organizacija, kuriems yra taikoma ši direktyva, pagal nacionalinius teisės aktus yra įpareigoti imtis atitinkamų priemonių, atitinkančių 5 straipsnyje išdėstytus principus, kad būtų pašalinti dėl tokių sąlygų, taikomų kriterijų ar praktikos susidarę nepatogumai.“

6 Šios direktyvos 3 straipsnio „Taikymo sritis“ 1 dalies c punkte nustatyta:

„Neviršijant Bendrijai suteiktų įgaliojimų, ši direktyva taikoma visiems asmenims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas:

<...>

c) įdarbinimui ir darbo sąlygoms, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą.“

Ispanijos teisės aktai

7 Ispanijos Konstitucijos 14 straipsnyje numatyta:

„Ispanai yra lygūs prieš įstatymą, neleidžiama jokios diskriminacijos dėl kilmės, rasės, lyties, religijos, nuomonės arba bet kurios kitos asmeninės ar socialinės sąlygos ar aplinkybės.“

8 1995 m. kovo 24 d. *Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (Karaliaus įstatyminis dekretas Nr. 1/1995, patvirtinantis naujos redakcijos Darbuotojų statutą; BOE, Nr. 75, 1995 m. kovo 29 d., p. 9654, klostantis pagrindinėje byloje nagrinėjamos faktinėms aplinkybėms galiojusi redakcija; toliau – Darbuotojų statutas) 4 straipsnio 2 dalies c punkte numatyta:

„Kiek tai susiję su darbo santykiais, darbuotojai turi teisę:

<...>

- c) kai įdarbinami ar dirba Ispanijos teritorijoje, nepatirti tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl lyties, šeiminės padėties, amžiaus (pagal šiuo įstatymu nustatytas ribas), rasės ar etninės kilmės, socialinės padėties, religijos ar įsitikinimų, politinių nuostatų, seksualinės orientacijos, priklausymo profesinei sąjungai ir dėl kalbos.

Darbuotojai taip pat negali būti diskriminuojami dėl negalios, jei sugeba dirbti konkretų darbą ar užsiimti konkrečia veikla.“

- 9 Darbuotojų statuto 52 straipsnio, susijusio su darbo sutarties nutraukimu dėl objektyvių priežasčių, d punkte nustatyta:

„Darbo sutartis gali būti nutraukiama:

<...>

- d) dėl periodiško nebuvimo darbe, nors ir pateisinto, kuris sudaro 20 % darbo dienų du nepertraukiamus mėnesius, jeigu bendras tokių nebuvimo atvejų skaičius paskutinius dvylika mėnesių sudaro penkis procentus darbo dienų arba 25 % darbo dienų keturis mėnesius (ne iš eilės) dvylikos mėnesių laikotarpiu.

Pagal pirmesnę dalį kaip nebuvimas darbe neskaičiuojami nebuvimo atvejai dėl teisėto streiko (kol jis trunka), darbuotojų teisinio atstovavimo, nelaimingo atsitikimo darbe, motinystės atostogų, kol yra pavojus nėštumo ir kūdikio maitinimo laikotarpiu, dėl ligų, susijusių su nėštumu, gimdymu ar maitinimu, tėvystės atostogų, tikslinių atostogų ir kasmetinių atostogų, su darbu nesusijusios ligos ar nelaimingo įvykio, dėl kurių oficialios sveikatos tarnybos išdavė nedarbingumo pažymėjimą daugiau nei dvidešimtčiai viena po kitos einančių dienų, taip pat nebuvimas, kurį pateisina fizinė ar psichologinė būseną dėl smurto dėl lyties, kurią atitinkamai patvirtino Socialinės rūpybos tarnybos ar Sveikatos tarnybos.

Neskaičiuojami ir nebuvimo atvejai dėl gydymo nuo vėžio ar kitos sunkios ligos.“

- 10 2013 m. lapkričio 29 d. *Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Teto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social* (Karaliaus įstatyminis dekretas Nr. 1/2013, kuriuo patvirtinama bendrojo įstatymo dėl neįgaliųjų teisių ir jų socialinės integracijos nauja redakcija; BOE, Nr. 289, 2013 m. gruodžio 3 d., p. 95635), 2 straipsnyje pateikiamos tokios apibrėžtys:

Šiame įstatyme:

- a) Negalia – tai asmenų, turinčių ilgalaikių sutrikimų, kurie kartu su kitomis įvairiomis kliūtimis gali trukdyti šiems asmenims visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti visuomenės gyvenime tokiomis pačiomis kaip ir kitų asmenų sąlygomis, būklė.

<...>

- d) Netiesioginė diskriminacija: ji egzistuoja tada, kai dėl akivaizdžiai neutralių įstatymo ar kitų teisės aktų nuostatų, susitarimo ar sutarties sąlygų, individualaus pakto, vienašališko sprendimo, kriterijų ar taikomos praktikos arba dėl aplinkos, produkto ar paslaugos asmenys dėl su negalia susijusio pagrindo ar priežasties gali patekti į prastesnę padėtį nei kiti asmenys, jeigu jais nesiekama teisėto tikslo, o priemonės šiam tikslui pasiekti nėra tinkamos ir būtinos.“

- 11 Šio dekreto 40 straipsnyje, susijusiame su priemonių, skirtų šalinti ar kompensuoti nepatogumams, kylantiems dėl negalios ir taip užtikrinti visišką lygybę darbe, priėmimu, numatyta:

„1. Siekiant užtikrinti visišką lygybę darbo srityje, vienodo požiūrio principas nekliudo laikytis ar imtis specialių priemonių, skirtų šalinti ar kompensuoti nepalankioms sąlygoms, susiklosčiusioms dėl negalios.

2. Darbdaviai imasi tinkamų priemonių, kad pritaikytų darbo vietą ir pagerintų jos prieinamumą kiekvienu konkrečiu atveju atsirandantiems poreikiams patenkinti, kad neįgalūs asmenys galėtų patekti į darbo vietą, atlikti savo darbą, būti paaukštinti, taip pat galėtų mokytis, nebent dėl tokių priemonių darbdaviui susidarytų pernelyg didelė našta.

Siekiant nustatyti, ar našta yra pernelyg didelė, reikia apsvarstyti, ar ji pakankamai ribojama taikant neįgaliesiems skirtas priemones, teikiant jiems pagalbą ir subsidijas, ir atsižvelgti į su tomis priemonėmis susijusias finansines ir kitokias išlaidas, įmonės ar organizacijos dydį ir bendrą apyvartą.“

Pagrindinė byla ir prejudicinis klausimas

- 12 1993 m. liepos 2 d. Kuenkos (Ispanija) ligoninė, priklausanti Kastilijos-La Mančos regiono (Ispanija) veiklos jurisdikcijai, įdarbino C. E. Ruiz Conejero kaip valytoją. Galiausiai jį į šias pareigas įdarbino valymo įmonė *Ferroservicios Auxiliares*.
- 13 C. E. Ruiz Conejero dirbo be jokių incidentų tiek šioje įmonėje, tiek įmonėse, kurios jį buvo įdarbinusios anksčiau. Jis niekada neturėjo su darbu susijusių problemų, jokių sankcijų jam netaikyta.
- 14 Iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad 2014 m. rugsėjo 15 d. sprendimu *delegación de Cuenca de la Consejería de Salud y Asuntos Sociales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha* (Kastilijos-La Mančos vyriausybės Sveikatos ir socialinių reikalų tarybos Kuenkos skyrius) konstatavo, kad C. E. Ruiz Conejero yra neįgalus. Ji nustatė 37 % neįgalumo lygį: iš jų 32 % dėl fizinės negalios, pasireiškiančios dėl endokrininės metabolinės sistemos ligos (nutukimo) ir dėl stuburo funkcinio sutrikimo, o 5 % – dėl su jo negalia susijusių socialinių faktorių.
- 15 2014–2015 m. C. E. Ruiz Conejero dėl ligos iš viso nedirbo šiais laikotarpiais:
- 2014 m. kovo 1 d.–2014 m. kovo 17 d. laikotarpiu – dėl aštraus skausmo, dėl kurio pririekė jį guldyti į ligoninę 2014 m. vasario 26 d. – kovo 1 d.,
 - 2014 m. kovo 26 d.–2014 m. kovo 31 d. laikotarpiu – dėl galvos svaigimo ir pykinimo,
 - 2014 m. birželio 26 d.–2014 m. liepos 11 d. laikotarpiu – dėl radikulito,
 - 2015 m. kovo 9 d.–2015 m. kovo 12 d. dėl radikulito,
 - 2015 m. kovo 24 d.–2015 m. balandžio 7 d. dėl radikulito,
 - 2015 m. balandžio 20 d.–2015 m. balandžio 23 d. laikotarpiu – dėl galvos svaigimo ir pykinimo.
- 16 *Servicios Médicos de la Sanidad Pública* (visuomenės sveikatos priežiūros tarnybos, Ispanija) diagnozavo, kad šios sveikatos problemos kilo dėl degeneracinės artropatijos ir poliartrozės, kurias paaštrino C. E. Ruiz Conejero nutukimas. Šios tarnybos padarė išvadą, kad minėtos problemos kilo dėl ligų, dėl kurių C. E. Ruiz Conejero pripažintas neįgaliu.

- 17 C. E. Ruiz Conejero pranešė savo darbdaviui apie visus šio sprendimo 15 punkte nurodytus nebuvimo darbe dėl ligos atvejus laiku ir reikalaujama forma, taip pat pateikė medicinos pažymą, kuriose nurodytos šių nebuvimo darbe dėl ligos atvejų priežastys ir trukmė.
- 18 2015 m. liepos 7 d. *Ferroses Servicios Auxiliares* informavo C. E. Ruiz Conejero apie atleidimą iš darbo pagal Darbuotojų statuto 52 straipsnio d punktą, motyvuodama tuo, kad jo bendra nebuvimo darbe, nors ir pagrįsto, trukmė viršijo maksimalią šioje nuostatoje numatytą 20 % darbo dienų trukmę per 2015 m. kovo mėn. ir balandžio mėn., todėl bendras nebuvimo darbe atvejų skaičius per praėjusius dvylika mėnesių sudarė 5 % darbo dienų.
- 19 C. E. Ruiz Conejero dėl sprendimo atleisti iš darbo pateikė ieškinį *Juzgado de lo Social No 1 Cuenca* (Kuenkos darbo teismas Nr. 1, Ispanija).
- 20 C. E. Ruiz Conejero neginčija nei informacijos dėl nebuvimo darbe teisingumo ir tikslumo, nei tą nebuvimą sudarančios procentinės dalies, tačiau teigia, kad egzistuoja tiesioginis ryšys tarp šių nebuvimo darbe atvejų ir jo, kaip neįgalaus asmens, padėties. Jis prašo pripažinti jo atleidimą iš darbo negaliojančiu dėl to, kad tai yra diskriminacija dėl negalios.
- 21 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad C. E. Ruiz Conejero savo noru atsisakė sveikatos draudimo įstaigos, su kuria jo darbdavė yra sudariusi sutartį, organizuojamų periodiškų sveikatos patikrinimų, todėl ta darbdavė nežinojo apie C. E. Ruiz Conejero neįgalumą jo atleidimo iš darbo momentu.
- 22 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo teigimu, darbuotojų, turinčių negalią, atveju paprastai egzistuoja didesnė rizika, kad jiems bus taikomas Darbuotojų statuto 52 straipsnio d punktas, palyginti su kitais darbuotojais, ir nesvarbu, ar darbdavys žino apie šią situaciją, ar ne. Taigi egzistuoja skirtingas požiūris, lemiantis netiesioginę diskriminaciją dėl negalios, kaip ji suprantama pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalį b punktą, kurio negalima pateisinti teisėtu tikslu, kaip reikalaujama pagal šios nuostatos i papunktį.
- 23 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad jam kyla abejonių dėl to, kaip aiškinti Direktyvą 2000/78, atsižvelgiant į Teisingumo Teismo pateiktą jos išaiškinimą 2013 m. balandžio 11 d. Sprendime *HK Danmark* (C-335/11 ir C-337/11, EU:C:2013:222). Jis pažymi, kad byloje, kurioje priimtas tas sprendimas, Danijos teisės aktais buvo įgyvendinama neįgaliųjų darbuotojų integracijos politika ir jais buvo siekiama paskatinti darbdavius įdarbinti darbuotojus, dėl kurių kyla rizika, kad jie dažnai turės imti laikinojo nedarbingumo atostogas. Taip nėra pagrindinėje byloje, nes joje nagrinėjamų teisės aktų atveju nėra jokio neįgaliųjų darbuotojų integracijos tikslo. Todėl prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad Darbuotojų statuto 52 straipsnio d punktas neatitinka Direktyvos 2000/78 ir dėl to ši nuostata turėtų būti iš dalies pakeista, kad būtų atsižvelgta į negalios atvejį.
- 24 Šiomis aplinkybėmis *Juzgado de lo Social no 1 de Cuenca* (Kuenkos darbo teismas Nr. 1, Ispanija) nutarė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šį prejudicinį klausimą:

„Ar pagal Direktyvą 2000/78 draudžiama nacionalinės teisės akto norma, pagal kurią darbdavys turi teisę atleisti darbuotoją iš darbo dėl objektyvių priežasčių dėl periodiško [-ų] nebuvimo [-ų] darbe, nors ir pateisinto [-ų], kuris [-e] sudaro 20 % darbo dienų per du nepertraukiamus mėnesius, jeigu bendras tokių nebuvimo atvejų skaičius per paskutinius dvylika mėnesių sudaro 5 % darbo dienų arba 25 % darbo dienų per keturis mėnesius (ne iš eilės) šiuo dvylikos mėnesių laikotarpiu, taikyti darbuotojui, kuris turi būti laikomas neįgaliuoju, kaip tai suprantama pagal direktyvą, jeigu jis neatvyko darbą dėl negalios?“

Dėl prejudicinio klausimo

- 25 Savo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia sužinoti, ar Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punktas turi būti aiškinamas taip, kad pagal jį draudžiamos nacionalinės teisės normos, kuriose numatyta, kad darbdavys gali atleisti iš darbo darbuotoją dėl periodiško, nors ir pateisinto, nebuvimo darbe, įskaitant atvejį, kai tokį nebuvimą darbe lemia ligos, susijusios su šio darbuotojo turima negalia.
- 26 Šiuo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla abejonių dėl to, kaip aiškinti Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktį, atsižvelgiant į 2013 m. balandžio 11 d. Sprendimą *HK Danmark* (C-335/11 ir C-337/11, EU:C:2013:222), ir atitinkamai dėl Darbuotojų statuto 52 straipsnio d punkto atitikties Sąjungos teisei.
- 27 Visų pirma reikia pažymėti, kad, kaip matyti iš Direktyvos 2000/78 1 straipsnio, ja siekiama nustatyti kovos su diskriminacija dėl kurio nors iš šiame straipsnyje nurodytų pagrindų, tarp kurių yra negalia, bendrus pagrindus, kiek tai susiję su užimtumu ir profesine sritimi. Pagal šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies c punktą, neviršijant Europos Sąjungai suteiktų įgaliojimų, ši direktyva taikoma visiems asmenims ir valstybiniame, ir privačiame sektoriuje, kiek tai susiję, be kita ko, su atleidimo iš darbo sąlygomis.
- 28 Vadovaujantis Teisingumo Teismo jurisprudencija, sąvoka „negalia“ pagal Direktyvą 2000/78 turi būti suprantama kaip apimanti sumažėjusius gebėjimus dėl visų pirma ilgalaikių fizinių, protinių arba psichikos sutrikimų, kurie dėl sąveikos su įvairiomis kliūtimis gali trukdyti atitinkamam asmeniui visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti profesiniame gyvenime tokiomis pačiomis kaip ir kitų darbuotojų sąlygomis (šiuo klausimu žr. 2017 m. kovo 9 d. Sprendimo *Milkova*, C-406/15, EU:C:2017:198, 36 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).
- 29 Šiuo atveju, jei konkrečiomis aplinkybėmis darbuotojo nutukimas lemia sumažėjusius gebėjimus, kaip nurodyta pirmesniame šio sprendimo punkte, tokia būklė gali patekti į sąvoką „negalia“, kaip ji suprantama pagal Direktyvą 2000/78 (šiuo klausimu žr. 2014 m. gruodžio 18 d. Sprendimo *FOA*, C-354/13, EU:C:2014:2463, 59 punktą).
- 30 Taip būtų, pavyzdžiui, jei darbuotojo nutukimas neleistų jam visapusiškai ir veiksmingai užsiimti profesine veikla tokiomis pačiomis kaip ir kitų darbuotojų sąlygomis dėl sumažėjusio judrumo ar šio asmens patologijų, kurios trukdytų dirbti arba sukeltų sunkumų vykdyti profesinę veiklą (2014 m. gruodžio 18 d. Sprendimo *FOA*, C-354/13, EU:C:2014:2463, 60 punktas).
- 31 Nagrinėjamu atveju prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad C. E. Ruiz Conejero buvo pripažintas neįgalioju pagal nacionalinę teisę dar prieš jo atleidimą iš darbo. Šiuo klausimu šis teismas nurodo, kad, be kita ko, jis serga endokrininės metabolinės sistemos liga (nutukimas) ir turi stuburo funkcinį sutrikimą.
- 32 Vis dėlto reikia pažymėti, kad aplinkybė, jog C. E. Ruiz Conejero pripažintas neįgalioju pagal nacionalinę teisę, nereiškia, kad jis turi negalią, kaip ji suprantama pagal Direktyvą 2000/78.
- 33 Tuo tikslu, siekiant nustatyti, ar pagrindinėje byloje nagrinėjamas C. E. Ruiz Conejero atvejis patenka į Direktyvos 2000/78 taikymo sritį, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi patikrinti, ar jo sumažėję gebėjimai turi būti laikomi negalia pagal šią direktyvą, kaip ji apibrėžta šio sprendimo 28 punkte.
- 34 Be to, reikia priminti, kad pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 1 dalį „vienodo požiūrio principas“ reiškia, „kad dėl kurios nors iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių nėra jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos“.

- 35 Nagrinėjama atveju Darbuotojų statuto 52 straipsnio d punkte numatyta, kad darbo sutartis gali būti nutraukiama dėl periodiško nebuvimo darbe, nors ir pateisinto, kuris sudaro 20 % darbo dienų per du nepertraukiamus mėnesius, jeigu bendras tokių nebuvimo atvejų skaičius per paskutinius dvylika mėnesių sudaro 5 % darbo dienų arba 25 % darbo dienų per keturis mėnesius (ne iš eilės) dvylikos mėnesių laikotarpiu.
- 36 Reikia priminti, kad nepalankus požiūris dėl negalios prieštarauja Direktyvoje 2000/78 nurodytai apsaugai tik tiek, kiek tai yra diskriminacija, kaip ji suprantama pagal šios direktyvos 2 straipsnio 1 dalį. Neįgalus darbuotojas, kuriam taikoma ši direktyva, turi būti saugomas nuo bet kokios diskriminacijos, palyginti su negalios neturinčiu darbuotoju. Taigi kyla klausimas, ar pagrindinėje byloje nagrinėjama nacionalinės teisės nuostata gali lemti neįgaliųjų diskriminaciją (šiuo klausimu žr. 2013 m. balandžio 11 d. Sprendimo *HK Danmark*, C-335/11 ir C-337/11, EU:C:2013:222, 71 punktą).
- 37 Šiuo aspektu Darbuotojų statuto 52 straipsnio d punktas identiškai taikomas darbe nebuvusiems neįgaliesiems ir negalios neturintiems asmenims. Šiomis aplinkybėmis negalima teigti, jog šioje nuostatoje būtų įtvirtintas nevienodas požiūris, tiesiogiai grindžiamas negalia, kaip tai suprantama pagal kartu taikomus Direktyvos 2000/78 1 straipsnį ir 2 straipsnio 2 dalies a punktą, nes ji pagrįsta kriterijumi, kuris nėra neatsiejamai susijęs su negalia (šiuo klausimu žr. 2013 m. balandžio 11 d. Sprendimo *HK Danmark*, C-335/11 ir C-337/11, EU:C:2013:222, 72–74 punktus ir 2017 m. kovo 9 d. Sprendimo *Milkova*, C-406/15, EU:C:2017:198, 42 punktą).
- 38 Kalbant apie tai, ar Darbuotojų statuto 52 straipsnio d punktas gali lemti netiesioginį nevienodą požiūrį, netiesiogiai grindžiamą negalia, pažymėtina, kad jeigu skaičiuojant nebuvimo darbe dėl ligos dienas priskaičiuojamos ir nebuvimo darbe dėl ligos, susijusios su negalia, dienos, su negalia susijusi liga prilyginama bendrai ligos sąvokai. Tačiau, kaip teigė Teisingumo Teismas 2006 m. liepos 11 d. Sprendimo *Chacón Navas* (C-13/05, EU:C:2006:456) 44 punkte, negalima paprasčiausiai sutapatinti sąvokų „negalia“ ir „liga“ (šiuo klausimu žr. 2013 m. balandžio 11 d. Sprendimo *HK Danmark*, C-335/11 ir C-337/11, EU:C:2013:222, 75 punktą).
- 39 Šiuo klausimu reikia konstatuoti, kad, palyginti su negalios neturinčiu darbuotoju, neįgalus darbuotojas atveju iš esmės kyla didesnė rizika, kad jam bus taikomas Darbuotojų statuto 52 straipsnio d punktas. Iš tikrųjų, palyginti su negalios neturinčiu darbuotoju, neįgalus darbuotojas atveju kyla papildoma rizika nebūti darbe dėl ligos, susijusios su negalia. Taigi jo atveju yra didesnė rizika, kad jis dažniau nebus darbe dėl ligos ir viršys Darbuotojų statuto 52 straipsnio d punkte numatytas ribas. Taigi atrodo, kad šioje nuostatoje numatyta taisyklė gali būti nepalankesnė neįgaliems darbuotojams ir lemti nevienodą požiūrį, netiesiogiai grindžiamą negalia, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punktą (šiuo klausimu žr. 2013 m. balandžio 11 d. Sprendimo *HK Danmark*, C-335/11 ir C-337/11, EU:C:2013:222, 76 punktą).
- 40 Vadovaujantis Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punkto i papunkčiu reikia patikrinti, ar nevienodą požiūrį į neįgalius ir negalios neturinčius darbuotojus, kurį lemia Darbuotojų statuto 52 straipsnio d punktas, objektyviai pateisina teisėtas tikslas ir ar priemonės, kurių imtasi siekiant šio tikslo, yra tinkamos ir jomis neviršijama tai, kas būtina Ispanijos teisės aktų leidėjo siekiamam tikslui pasiekti.
- 41 Dėl pagal Darbuotojų statuto 52 straipsnio d punktą siekiamo tikslo Ispanijos vyriausybė rašytinėse pastabose nurodo, kad, siekiant didinti darbo našumą ir efektyvumą, Ispanijos teisės aktų leidėjas absenteizmą darbe, pasireiškiantį periodišku trumpalaikiu nebuvimu darbe dėl ligos, jau seniai pripažįsta kaip vieną iš darbo santykių nutraukimo pagrindų siekiant išvengti nepagrįsto įmonių sąnaudų, susijusių su darbo santykiais, didėjimo.
- 42 Šiuo klausimu Ispanijos vyriausybė teigia, kad dėl šio *excesiva morbilidad intermitente* (pernelyg dažnų trumpalaikių susirgimų) įmonės turi prisiimti ne tik tiesiogines išlaidas, patiriamas dėl nebuvimo darbe (ji turi mokėti socialinės apsaugos išmoką dėl laikinojo nedarbingumo pirmąsias penkiolika dienų ir

neturi galimybės reikalauti, kad Socialinio draudimo kasa ją kompensuotų) ir dėl darbuotojo pakeitimo, bet taip pat netiesiogines išlaidas, susidarancias dėl to, kad ypač sunku pakeisti trumpą laiką nedirbančius darbuotojus.

- 43 Primintina, kad valstybės narės naudojasi didele diskrecija ne tik pasirinkdamos, kokio konkretaus tikslo siekti socialinės politikos ir užimtumo srityje, bet ir nustatydamos priemonės, kuriomis to tikslo būtų siekiama (2013 m. balandžio 11 d. Sprendimo *HK Danmark*, C-335/11 ir C-337/11, EU:C:2013:222, 81 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).
- 44 Nagrinėjamu atveju reikia pripažinti, kad kova su absenteizmu darbe gali būti laikoma teisėtu tikslu, kaip jis suprantamas pagal 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktį, jeigu ji gali būti laikoma užimtumo politikos priemone (šiuo klausimu žr. 2013 m. balandžio 11 d. Sprendimo *HK Danmark*, C-335/11 ir C-337/11, EU:C:2013:222, 82 punktą.)
- 45 Vis dėlto reikia patikrinti, ar priemonės, kurių pagal nacionalinės teisės aktus imtasi šiam tikslui pasiekti, yra tinkamos ir neviršija to, kas būtina jam pasiekti.
- 46 Šiuo tikslu, pirma, nagrinėdamas, ar priemonės, kurių buvo imtasi, yra tinkamos, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi patikrinti, ar Darbuotojų statuto 52 straipsnio d punkte numatyti skaičiai tikrai padeda pasiekti tikslą kovoti su absenteizmu darbe ir apima tik atsitiktinius ir pavienius nebuvimo jame atvejus.
- 47 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas taip pat turi atsižvelgti į visus kitus atliekant šį vertinimą svarbius veiksnius, tarp jų tiesiogines ir netiesiogines išlaidas, įmonių patiriamas dėl absenteizmo darbe.
- 48 Šis teismas taip pat turi patikrinti, ar pagal Darbuotojų statuto 52 straipsnio d punktą, kuriame numatyta teisė atleisti iš darbo darbuotojus, periodiškai neatvykstančius į darbą dėl ligos tam tikrą skaičių dienų, darbdaviai skatinami įdarbinti ir išlaikyti darbuotojus jų darbo vietoje (šiuo klausimu žr. 2013 m. balandžio 11 d. Sprendimo *HK Danmark*, C-335/11 ir C-337/11, EU:C:2013:222, 88 punktą.)
- 49 Antra, norint nustatyti, ar Darbuotojų statuto 52 straipsnio d punkte numatytos priemonės neviršija tai, kas būtina siekiamam tikslui pasiekti, šią nuostatą reikia vertinti atsižvelgiant kontekstą, kuriam esant ji taikoma, ir į žalą, kurią ji gali padaryti asmenims, kuriems taikoma (šiuo klausimu žr. 2013 m. balandžio 11 d. Sprendimo *HK Danmark*, C-335/11 ir C-337/11, EU:C:2013:222, 89 punktą ir jame nurodytą jurisprudenciją).
- 50 Šiuo tikslu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi nustatyti, ar Ispanijos teisės aktų leidėjas tikrai neatsižvelgė į svarbius veiksnius, susijusius būtent su neįgaliais darbuotojais (šiuo klausimu žr. 2013 m. balandžio 11 d. Sprendimo *HK Danmark*, C-335/11 ir C-337/11, EU:C:2013:222, 90 punktą.)
- 51 Vertinant Darbuotojų statuto 52 straipsnio d punkte numatytų priemonių proporcingumą taip pat negalima neatsižvelgti į riziką, su kuria susiduria neįgalūs darbuotojai, patiriantys daugiau sunkumų, kai reintegruojasi į darbo rinką, negu negalios neturintys darbuotojai ir turintys specialių poreikių, susijusių su apsauga, kuri reikalinga dėl jų būklės (šiuo klausimu žr. 2013 m. balandžio 11 d. Sprendimo *HK Danmark*, C-335/11 ir C-337/11, EU:C:2013:222, 91 punktą.)
- 52 Taigi šiuo klausimu reikia pažymėti, kad pagal Darbuotojų statuto 52 straipsnio d punktą periodišku nebuvimu darbe, dėl kurio galima nutraukti darbo sutartį, nelaikomas, be kita ko, nedarbingumo laikotarpis dėl ligos arba nelaimingo atsitikimo, nesusijusių su darbu, jeigu tuo laikotarpiu atostogas suteikė oficialios sveikatos priežiūros tarnybos dėl daugiau nei viena po kitos einančių 20 dienų. Tokiu nebuvimu nelaikomas ir nebuvimas darbe dėl gydymo nuo vėžio ar kitos sunkios ligos.

- 53 Ispanijos vyriausybės teigimu, nacionalinės teisės aktų leidėjas taip siekė išlaikyti pusiausvyrą tarp įmonės interesų ir darbuotojų apsaugos bei saugumo, vengdamas, kad dėl šios priemonės neatsirastų neteisingų situacijų ar nebūtų pasiekta priešingo rezultato. Būtent dėl šios priežasties tam tikri nebuvimo atvejai darbe, kaip aprašytieji pirmesniame šio sprendimo punkte, negalėtų būti sprendimo atleisti iš darbo dėl periodiško nebuvimo jame pagrindas. 2012 metais Ispanijos teisės aktų leidėjas į nebuvimo darbe atvejų, kurie negali būti pagrindas atleisti iš darbo, sąrašą įtraukė atvejus, kai gydymasi nuo vėžio ar kurios nors sunkios ligos. Dažnai neįgalūs darbuotojai būdavo priskiriami prie kai kurių iš šių atvejų, todėl tais atvejais į nebuvimą darbe, susijusį su negalia, negalima atsižvelgti siekiant atleisti iš darbo dėl periodiško nebuvimo darbe.
- 54 Reikia konstatuoti, kad nors Darbuotojų statuto 52 straipsnio d punkte numatyta, kad tam tikri nebuvimo darbe atvejai negali būti laikomi periodišku nebuvimu darbe, dėl kurio galima nutraukti sutartį, nebuvimas darbe dėl darbuotojo ligos neapima visų „negalios“, kaip ji suprantama pagal Direktyvą 2000/78, atvejų.
- 55 Kaip nurodė Ispanijos vyriausybė, tarp veiksmų, į kuriuos reikia atsižvelgti atliekant šio sprendimo 49 punkte nurodytą vertinimą, yra tai, kad egzistuoja Ispanijos teisės nuostatos, kuriomis siekiama specialiai apsaugoti neįgaliuosius; viena iš tokių nuostatų, be kita ko, yra šio sprendimo 11 punkte nurodytas Įstatyminio dekreto Nr. 1/2013 40 straipsnis. Iš tikrųjų tokios nuostatos gali padėti išvengti dėl negalios patirtų nepatogumų arba juos kompensuoti, įskaitant galimą ligų, susijusių su negalia, stebėjimą.
- 56 Atsižvelgdamas į visa tai, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas neįgaliųjų asmenų atveju turi įvertinti, ar Darbuotojų statuto 52 straipsnio d punkte numatytos priemonės neviršija to, kas būtina siekiamai tikslui pasiekti.
- 57 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į pateiktą klausimą reikia atsakyti, kad Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktis turi būti aiškinamas taip, kad pagal jį draudžiama nacionalinės teisės norma, pagal kurią darbdavys gali atleisti darbuotoją iš darbo dėl periodiško, nors ir pateisinto, nebuvimo darbe tuo atveju, kai tą nebuvimą lėmė su darbuotojo negalia susijusios ligos, nebent ši norma, kuria siekiama ir teisėto tikslo kovoti su absenteizmu, neviršija to, kas būtina šiam tikslui pasiekti, o tai turi nustatyti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 58 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikuso teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (trečioji kolegija) nusprendžia:

2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 2 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktis turi būti aiškinamas taip, kad pagal jį draudžiama nacionalinės teisės norma, pagal kurią darbdavys gali atleisti darbuotoją iš darbo dėl periodiško, nors ir pateisinto, nebuvimo darbe tuo atveju, kai tą nebuvimą lėmė su šio darbuotojo negalia susijusios ligos, nebent ši norma, kuria siekiama ir teisėto tikslo kovoti su absenteizmu, neviršija to, kas būtina šiam tikslui pasiekti, o tai turi nustatyti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

Parašai.