



# Teismo praktikos rinkinys

GENERALINIO ADVOKATO  
ATHANASIOS RANTOS IŠVADA,  
pateikta 2021 m. lapkričio 11 d.<sup>1</sup>

**Byla C-485/20**

**XXXX**  
**prieš**  
**HR Rail SA**

(*Conseil d'État* (Valstybės Taryba, Belgija) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Direktyva 2000/78/EB – Vienodas požiūris užimtumo ir profesinėje srityje – Bet kokios diskriminacijos dėl negalios draudimas – Asmuo, kuris įdarbinamas atlieka praktiką – Asmuo, visiškai netinkamas darbo vietai, į kurią buvo paskirtas – 5 straipsnis – Tinkamų sąlygų sudarymas – Darbdavio pareiga perkelti šį darbuotoją į kitą darbo vietą, kurioje dirbti jis yra kompetentingas, sugeba ir gali – Neproporcinga našta“

## I. Įvadas

1. Bendrovėje *HR Rail SA* įdarbintas darbuotojas XXXX (toliau – ieškovas) atlikdamas praktiką dėl atsiradusios negalios tampa visiškai netinkamas dirbti darbo vietoje, į kurią buvo paskirtas. Taigi jis atleidžiamas iš darbo dėl netinkamumo. Ieškovas ginčija šį sprendimą teigdamas, kad patyrė diskriminaciją dėl negalios.
2. Ar tokioje situacijoje darbdavys, remdamasis Direktyva 2000/78/EB<sup>2</sup> ir siekdamas išvengti bet kokios diskriminacijos dėl negalios, užuot atleidęs ieškovą iš darbo, privalėjo paskirti jį į kitą darbo vietą, kurioje dirbti jis yra kompetentingas, sugeba ir gali? Toks iš esmės yra *Conseil d'État* (Valstybės Taryba, Belgija) pateiktas klausimas.
3. Šis klausimas paskatins Teisingumo Teismą išnagrinėti, be kita ko, šios direktyvos taikymą asmenims, kurie įdarbinami atlieka praktiką, ir sąvokos „tinkamos patalpos [tinkamų sąlygų sudarymas]“, kaip ji suprantama pagal minėtos direktyvos, siejamos su 2006 m. gruodžio 13 d. Niujorke pasirašyta ir 2008 m. gegužės 3 d. įsigaliojusia Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencija<sup>3</sup> (toliau – JT konvencija), 5 straipsnį ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartiją (toliau – Chartija), apimtį.

<sup>1</sup> Originalo kalba: prancūzų.

<sup>2</sup> 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva, nustatanti 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).

<sup>3</sup> Jungtinių Tautų sutarčių rinkinys, 2515 t., p. 3.

## II. Teisinis pagrindas

### A. Tarptautinė teisė

4. JT konvencijos 1 straipsnyje „Tikslas“ numatyta:

„Šios Konvencijos tikslas – įtvirtinti [skatinti], ginti ir užtikrinti visų neįgaliųjų galimybes visapusiškai ir lygiateisiškai naudotis visomis žmogaus teisėmis ir pagrindinėmis laisvėmis, taip pat skatinti pagarbą šių asmenų prigimtiniam orumui.

Neįgalieji – tai asmenys, turintys ilgalaikių fizinių, psichikos, intelekto ar jutimo sutrikimų, kurie drauge su kitomis įvairiomis kliūtimis gali trukdyti šiems asmenims visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti visuomenėje tokiomis pat kaip ir kitų asmenų sąlygomis.“

5. Šios konvencijos 2 straipsnio „Apibrėžtys“ trečioje ir ketvirtoje pastraipose nustatyta:

„Šioje Konvencijoje vartojami terminai:

<...>

diskriminacija dėl negalios – bet koks išskyrimas, atskirtis ar apribojimų taikymas dėl negalios, kuriais siekiama arba dėl kurių pabloginamos ar panaikinamos sąlygos pripažinti visas žmogaus teises ir pagrindines laisves ar naudotis jomis kaip ir kitiems asmenims politinėje, ekonominėje, socialinėje, kultūrinėje, pilietinėje ar bet kurioje kitoje srityje. Tokia diskriminacija apima visų formų diskriminaciją, įskaitant atsisakymą sudaryti neįgaliesiems tinkamas sąlygas;

tinkamų sąlygų sudarymas – būtini ir tinkami pakeitimai ir pritaikymas, dėl kurių nepatiriama neproporcinga ar nepagrįsta našta ir kurių reikia konkrečiu atveju siekiant užtikrinti neįgaliesiems galimybę kaip ir kitiems asmenims naudotis visomis žmogaus teisėmis ir pagrindinėmis laisvėmis ar galimybę užtikrinti šias teises ir laisves“.

6. Minėtos konvencijos 5 straipsnio „Lygybė ir nediskriminavimas“ 3 dalyje nurodyta:

„Siekdamos skatinti lygybę ir panaikinti diskriminaciją, valstybės, Konvencijos šalys, imasi visų reikiamų veiksmų [tinkamų priemonių], kad neįgaliesiems būtų sudarytos tinkamos sąlygos.“

7. Tos pačios konvencijos 27 straipsnio „Darbas ir užimtumas“ 1 dalyje įtvirtinta:

„Valstybės, Konvencijos šalys, pripažįsta tokią pat neįgaliųjų kaip ir kitų asmenų teisę į darbą; tai yra neįgaliųjų teisė į galimybę užsidirbti pragyvenimui laisvai pasirinkus darbą ar laisvai priėmus darbo pasiūlymą atviroje, įtraukioje ir neįgaliesiems prieinamoje darbo rinkoje ir darbo aplinkoje. Valstybės, Konvencijos šalys, užtikrina ir remia neįgaliųjų, įskaitant tuos, kurie tapo neįgalūs dirbdami, teisę į darbą ir imasi reikiamų [tinkamų] priemonių, įskaitant ir teisės aktų priėmimą, kuriomis, *inter alia*, būtų:

a) draudžiama diskriminacija dėl negalios visose srityse, susijusiose su visomis užimtumo formomis, įskaitant įdarbinimo sąlygas, priėmimą į darbą ir patį darbą, darbo išsaugojimą, karjerą ir saugias bei sveikas darbo sąlygas;

<...>

- h) skatinamas neįgaliųjų įdarbinimas privačiajame sektoriuje, nustatant atitinkamas politikos kryptis ir priemones, kaip antai pozityvių veiksmų programos, paskatos ir kitos priemonės;
- i) užtikrinama, kad neįgaliesiems darbo vietoje būtų sudarytos tinkamos sąlygos;

<...>

8. Sprendimu 2010/48/EB<sup>4</sup> JT konvencija buvo patvirtinta Europos [B]endrijos vardu.

### **B. Sąjungos teisė**

9. Direktyvos 2000/78 16, 17, 20 ir 21 konstatuojamosiose dalyse nurodyta:

- (16) priemonių, skirtų neįgaliųjų poreikiams patenkinti darbo vietoje, priėmimas yra svarbus kovojant su diskriminacija dėl negalios.
- (17) nepažeidžiant įsipareigojimo tinkamai pasirūpinti neįgaliaisiais [nepažeidžiant pareigos sudaryti neįgaliesiems tinkamas sąlygas], šioje direktyvoje nereikalaujama įdarbinti, paaukštinti, palikti darbo vietoje ar mokyti asmenį, kuris yra nekompetentingas, nesugeba jie [ir] negali vykdyti būtiniausių konkrečių pareigų funkcijų ar dalyvauti atitinkamame mokyme.

<...>

- (20) turėtų būti imtasi reikiamų [tinkamų] priemonių, t. y. veiksmingų ir praktinių priemonių, skirtų darbo vietai neįgaliesiems paruošti, pavyzdžiui, pritaikyti patalpas ir įrengimus [įrenginius], nustatyti darbo laiko modelius, paskirstyti užduotis, organizuoti mokymą arba aprūpinti integracijos ištekliais.
- (21) norint nustatyti, ar dėl minėtų priemonių bus netinkamai pasiskirstyta pareigomis [nekils neproporcinga našta], 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.“

10. Šios direktyvos 1 straipsnyje „Tikslas“ nustatyta:

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

11. Minėtos direktyvos 2 straipsnio „Diskriminacijos sąvoka“ 1 dalyje nurodyta:

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

<sup>4</sup> 2009 m. lapkričio 26 d. Tarybos sprendimas dėl Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos sudarymo Europos bendrijos vardu (OL L 23, 2010, p. 35).

12. Tos pačios direktyvos 3 straipsnio „Taikymo sritis“ 1 dalyje nustatyta:

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

- a) įsidarbinant, savarankiškai įsidarbinant ar darbo sąlygoms [imantis savarankiškos ar profesinės veiklos], įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas, visoms veiklos rūšims ir visais profesinės karjeros etapais, įskaitant paaukštinimą;
- b) galimybei gauti visų rūšių ir visų lygių profesinį orientavimą, profesinį mokymą, sudėtingesnę profesinį mokymą [kvalifikacijos kėlimą] ir perkvalifikavimą, įskaitant praktinę darbo patirtį;
- c) įdarbinimui ir darbo sąlygoms, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą;

<...>“

13. Direktyvos 2000/78 5 straipsnyje „Neįgaliesiems tinkamos patalpos [tinkamų sąlygų sudarymas]“ nustatyta:

„Siekiant garantuoti, kad neįgaliųjų atžvilgiu būtų laikomasi vienodo požiūrio principo, jiems įrengiamos tinkamos patalpos [sudaromos tinkamos sąlygos]. Tai reiškia, kad prireikus konkrečiu atveju darbdaviai imasi tinkamų priemonių, kad neįgaliajam būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, kilti tarnyboje arba mokytis, nebent dėl tokių priemonių būtų neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos [darbdaviui kiltų neproporcinga našta]. Pareigos nėra neproporcingai apsunkinamos [Neproporcinga našta nekyla], jei jam pakankamai atlyginama konkrečios valstybės narės neįgalumo politikos srityje numatytais priemonėmis.“

14. Šios direktyvos 7 straipsnyje „Pozityvūs veiksmai“ nustatyta:

„1. Siekiant praktiškai užtikrinti visapusišką lygybę, vienodo požiūrio principas nėra vienai valstybei narei nedraudžia toliau taikyti arba imtis konkrečių priemonių, skirtų užkirsti kelią patirti nepatogumus dėl kurios nors iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių arba juos kompensuoti.

2. Vienodo požiūrio į neįgaliuosius principas nepažeidžia valstybės narės teisės toliau taikyti arba priimti nuostatas dėl sveikatos ir darbo saugos arba priemonės, kuriomis būtų sukurtos arba toliau taikomos jų integraciją į darbo aplinką garantuojančios ar skatinančios sąlygos ar galimybės.“

### **C. Belgijos teisė**

15. Pagrindinėje byloje taikytinos redakcijos 2007 m. gegužės 10 d. *loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination* (Kovos su tam tikrų formų diskriminacija įstatymas; toliau – 2007 m. gegužės 10 d. įstatymas)<sup>5</sup> 3 straipsnyje nustatyta:

„Šiuo įstatymu siekiama 5 straipsnyje nurodytose srityse nustatyti kovos su diskriminacija dėl amžiaus, seksualinės orientacijos, civilinės būklės, gimimo, turtinės padėties, religinių ar filosofinių įsitikinimų, politinių įsitikinimų, su profesinėmis sąjungomis susijusių įsitikinimų, kalbos, dabartinės ar būsimos sveikatos būklės, negalios, fizinių ar genetinių savybių arba socialinės kilmės bendruosius pagrindus.“

<sup>5</sup> *Moniteur belge*, 2007 m. gegužės 30 d., p. 29016.

16. Šio įstatymo 4 straipsnyje numatyta:

„Šiame įstatyme vartojamų sąvokų apibrėžtys:

<...>

4° saugomi kriterijai: amžius, seksualinė orientacija, civilinė būklė, gimimas, turtinė padėtis, religiniai ar filosofiniai įsitikinimai, politiniai įsitikinimai, su profesinėmis sąjungomis susiję įsitikinimai, kalba, dabartinė ar būsima sveikatos būklė, negalia, fizinės ar genetinės savybės, socialinė kilmė;

<...>

12° tinkamų sąlygų sudarymas: tinkamos priemonės, kurių imamasi atsižvelgiant į poreikius konkrečiu atveju, siekiant ištraukti į veiklą, dalyvauti joje ir tobulėti srityse, kuriose taikomas šis įstatymas, išskyrus atvejus, kai dėl šių priemonių asmeniui, kuris turi jų imtis, kultų neproporcinga našta. Ši našta nėra neproporcinga, jei jam pakankamai atlyginama su neįgaliaisiais susijusios viešosios politikos srityje numatytomis priemonėmis.“

17. Minėto įstatymo 14 straipsnyje numatyta:

„Į šio įstatymo taikymo sritį patenkančiose srityse draudžiama bet kokia diskriminacija. Šioje antraštinėje dalyje diskriminacija suprantama, kaip:

<...>

– atsisakymas sudaryti tinkamas sąlygas neįgaliajam.“

### III. Pagrindinė byla, prejudicinis klausimas ir procesas Teisingumo Teisme

18. *HR Rail*<sup>6</sup> priėmė ieškovą į darbą kaip geležinkelių techninės priežiūros specialistą. 2016 m. lapkričio 21 d. jis pradėjo praktiką bendrovėje *Infrabel*.

19. 2017 m. gruodžio mėn. jam buvo diagnozuota širdies problema, dėl to jam reikėjo implantuoti širdies stimuliatorių, t. y. prietaisą, kuris yra jautrus, be kita ko, geležinkelių skleidžiamiems elektromagnetiniams laukams. 2018 m. birželio 12 d. *Service public fédéral Sécurité sociale* (Federalinė valstybės socialinio draudimo tarnyba, Belgija) pripažino ieškovą neįgaliuoju.

20. 2018 m. birželio 28 d. jis buvo ištirtas *Centre régional de la médecine de l'administration* (Administracijos regioninis medicinos centras, Belgija); po šių tyrimų *HR Rail* pripažino jį visiškai netinkamu vykdyti funkcijas, dėl kurių jis buvo įdarbintas. Ieškovui buvo nurodyta, kad laukdamas, kol bus priimtas sprendimas dėl jo atleidimo iš darbo, jis gali eiti su jo sveikatos būkle suderinamas pareigas, atitinkančias šiuos reikalavimus: „vidutinio intensyvumo darbas, kurį atliekant nėra magnetinių laukų poveikio, darbas ne aukštyje ir be vibracijų poveikio“. Priėmus šį sprendimą ieškovas buvo paskirtas į *Infrabel* sandėlininko pareigas. 2018 m. liepos 1 d. jis apskundė šį sprendimą *Commission d'appel de la médecine de l'administration* (Administracijos medicinos skundų nagrinėjimo komisija, Belgija).

<sup>6</sup> Kaip nurodyta sprendime dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą, *HR Rail* atrenka ir įdarbina statutinius ir nestatutinius darbuotojus, kurių reikia vykdant bendrovių *Infrabel SA* ir *Société nationale des chemins de fer belges* (SNCB) užduotis.

21. 2018 m. liepos 19 d. rašte *HR Rail* pranešė ieškovui, kad jam bus suteikta „asmeninė pagalba kartu su [juo] ieškant naujos darbo vietos“ ir kad tuo tikslu netrukus jis bus pakviestas į pokalbį. 2018 m. rugpjūčio 29 d. rašte ieškovui buvo pranešta, kad šis pokalbis įvyks 2018 m. rugsėjo 18 d.

22. 2018 m. rugsėjo 3 d. *Commission d'appel de la médecine de l'administration* (Administracijos medicinos skundų nagrinėjimo komisija) patvirtino priimtą sprendimą dėl netinkamos ieškovo sveikatos būklės.

23. 2018 m. rugsėjo 26 d. rašte vyriausiasis patarėjas – atitinkamos *HR Rail* tarnybos vadovas – pranešė ieškovui apie jo atleidimą iš darbo nuo 2018 m. rugsėjo 30 d. ir draudimą penkerius metus būti priimtam į darbą, priskiriant lygį, kuris jam buvo priskirtas įdarbinus.

24. 2018 m. spalio 26 d. *HR Rail* generalinis direktorius nurodė ieškovui, kad pagal bendrovės įstatus ir bendrąsias priėmimo į darbą bendrovėje taisykles numatyta, kad „darbuotojo, kuris pripažintas visiškai ir galutinai netinkamas dirbti, kai jis nebegali atlikti su jo lygiu susijusių funkcijų, praktika nutraukiama“, todėl „[jam] pateiktas raštas dėl asmeninės pagalbos asmeniui, kuris yra netinkamas dėl medicininių priežasčių, neturi reikšmės“.

25. 2018 m. lapkričio 26 d. ieškovas pateikė skundą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui *Conseil d'État* (Valstybės Taryba), reikalaudamas panaikinti 2018 m. rugsėjo 30 d. vyriausiojo patarėjo – atitinkamos tarnybos vadovo – sprendimą atleisti jį iš darbo nuo 2018 m. rugsėjo 30 d.

26. Šis teismas pažymi, kad pagal 2007 m. gegužės 10 d. įstatymą, kuriuo Direktyva 2000/78 perkeliama į Belgijos teisę, draudžiama tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, grindžiama, be kita ko, esama ir būsima sveikatos būkle ir negalia.

27. Šio teismo teigimu, nagrinėjamu atveju neginčytina ir neužginčyta, kad sprendimo dėl ieškovo netinkamumo priėmimo priežastis yra „negalia“, kaip tai suprantama pagal 2007 m. gegužės 10 d. įstatymą. Iš tiesų ieškovas dėl ligos, dėl kurios jam buvo implantuotas širdies stimulatorius, nebeatitinka techninės priežiūros specialisto pareigoms keliamo esminio ir lemiamo profesinio reikalavimo, numatančio, kad jis turi dirbti geležinkelių skleidžiamų elektromagnetinių laukų poveikio zonoje. Remdamasis tuo, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas daro išvadą, kad sprendimas atleisti ieškovą iš darbo gali būti laikomas šiame įstatyme draudžiama diskriminacija, tik jei bus įrodyta, kad *HR Rail* atsisakė sudaryti reikalaujamas tinkamas sąlygas.

28. Šiuo klausimu ieškovas tvirtina, kad galėjo būti perkeltas į kitas pareigas, pavyzdžiui, sandėlininko (į šias pareigas jis buvo laikinai paskirtas iki atleidimo), ir kad toks perkėlimas yra tinkamų sąlygų sudarymas, numatytas darbdaviui pagal 2007 m. gegužės 10 d. įstatymą. Savo ruožtu *HR Rail* teigia, kad buvo neįmanoma sudaryti tinkamų sąlygų, kad ieškovas galėtų toliau vykdyti techninės priežiūros specialisto funkciją.

29. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad nacionalinėje jurisprudencijoje nevienodai vertinamas klausimas, ar „tinkamų sąlygų sudarymu“, kaip tai suprantama pagal 2007 m. gegužės 10 d. įstatymą, reikia laikyti galimybę į kitą darbo vietą perkelti asmenį, dėl negalios nebegalintį užimti pareigų, į kurias jis buvo paskirtas.

30. Be to, iš Direktyvos 2000/78 17, 20 ir 21 konstatuojamųjų dalių negalima vienareikšmiškai nustatyti, ar pareiga sudaryti tinkamas sąlygas neįgaliesiems reiškia pareigą paskirti atitinkamą asmenį į kitą darbo vietą įmonėje.

31. Šiomis aplinkybėmis *Conseil d'État* (Valstybės Taryba) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šį prejudicinį klausimą:

„Ar [Direktyvos 2000/78] 5 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad darbdavys turi pareigą perkelti asmenį, kuris dėl savo negalios nebegali atlikti esminių su darbo vieta, į kurią jis paskirtas, siejamų funkcijų, į kitą darbo vietą, kurioje dirbti reikalingą kompetenciją, gebėjimų ir galimybių jis turi, kai dėl tokios pareigos darbdaviui nekyla neproporcinga našta?“

32. Ieškovas, *HR Rail*, taip pat Belgijos, Graikijos, Portugalijos vyriausybės ir Europos Komisija pateikė rašytines pastabas.

#### IV. Analizė

33. Pateikdamas klausimą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 2000/78 5 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad kai darbuotojas, įskaitant praktiką atliekantį darbuotoją, dėl negalios tampa visiškai netinkamas dirbti darbo vietoje, į kurią jis buvo paskirtas, jo darbdavys, atsižvelgdamas į tame straipsnyje numatytą „tinkamų sąlygų sudarymą“, privalo perkelti jį į kitą darbo vietą, jei jis turi reikalingą kompetenciją, gebėjimų ir galimybių ir jei dėl tokios priemonės darbdaviui nekyla neproporcinga našta.

34. Pirmiausia reikia priminti, kad iš Direktyvos 2000/78 pavadinimo ir preambulės, taip pat iš jos turinio ir tikslo matyti, jog ja siekiama nustatyti bendruosius pagrindus, kad visiems asmenims būtų užtikrintas vienodas požiūris „užimtumo ir profesinėje srityje“, suteikiant veiksmingą apsaugą nuo diskriminacijos dėl bet kokių iš šios direktyvos 1 straipsnyje nurodytų priežasčių, įskaitant negalią<sup>7</sup>. Taigi, kiek tai susiję su užimtumu ir profesine sritimi, šia direktyva siekiama kovoti su visų formų diskriminacija dėl negalios<sup>8</sup>.

35. Iš pradžių reikia patikrinti, ar toks asmuo, kaip ieškovas, patenka į Direktyvos 2000/78 taikymo sritį (A), o paskui nustatyti sąvokos „tinkamų sąlygų sudarymas“, kaip ji suprantama pagal šios direktyvos 5 straipsnį, apimtį, kiek tai susiję su neįgaliojo perkėlimu į kitą darbo vietą įmonėje (B).

##### A. Dėl Direktyvos 2000/78 taikymo srities

36. Visų pirma pažymėsiu, jog iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad ieškovą įdarbino viešosios teisės reglamentuojama akcinė bendrovė *HR Rail*, todėl jis yra viešojo sektoriaus darbuotojas. Jis buvo atleistas iš darbo dėl to, kad tapo visiškai netinkamas dirbti darbo vietoje, į kurią buvo įdarbintas.

<sup>7</sup> 2021 m. liepos 15 d. Sprendimas *Tartu Vangla* (C-795/19, EU:C:2021:606, 26 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

<sup>8</sup> 2021 m. sausio 26 d. Sprendimas *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie* (C-16/19, EU:C:2021:64, 34 punktas).

37. Reikia konstatuoti, kad, atsižvelgiant į šią informaciją, ieškovas patenka į Direktyvos 2000/78 taikymo sritį. Iš tiesų iš šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies c punkto darytina išvada, kad, neviršijant Europos Sąjungai suteiktų įgaliojimų, ši direktyva taikoma „visiems asmenims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas“, kiek tai susiję su „įdarbinimo ir darbo sąlygomis, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą“<sup>9</sup>.

38. Be to, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad ieškovas turi „negalią“, kaip ji suprantama pagal 2007 m. gegužės 10 d. įstatymą. Šiuo klausimu reikia pažymėti, jog tai, kad ieškovas pripažintas neįgalioju pagal nacionalinę teisę, nereiškia, kad jis turi „negalią“, kaip ji suprantama pagal Direktyvą 2000/78<sup>10</sup>; ši sąvoka yra savarankiška Sąjungos teisės sąvoka, kuri jos teritorijoje turi būti aiškinama vienodai.

39. Dėl šios direktyvos reikia priminti, kad Sąjunga patvirtino JT konvenciją Sprendimu 2010/48. Taigi šios konvencijos nuostatos nuo minėto sprendimo įsigaliojimo dienos yra sudedamoji Sąjungos teisės sistemos dalis. Be to, iš minėto sprendimo II priedo priedėlio matyti, kad savarankiško gyvenimo ir socialinės aprėpties, darbo ir užimtumo srityse Direktyva 2000/78 yra vienas iš Sąjungos teisės aktų, susijusių su šioje konvencijoje reglamentuojamais klausimais. Tai reiškia, kad JT konvencija galima remtis aiškinant Direktyvą 2000/78 ir toks aiškinimas kiek įmanoma turi atitikti minėtą konvenciją<sup>11</sup>.

40. Būtent todėl, Sąjungai patvirtinus JT konvenciją, Teisingumo Teismas nusprendė, kad sąvoka „negalia“, kaip ji suprantama pagal Direktyvą 2000/78, turi būti aiškinama kaip apimanti darbingumo apribojimą, atsirandantį, be kita ko, dėl ilgalaikių fizinių, protinių ar psichikos sutrikimų, kurie kartu su įvairiomis kliūtimis gali trukdyti visapusiškai ir veiksmingai užsiimti profesine veikla tokiomis pačiomis kaip ir kitų darbuotojų sąlygomis<sup>12</sup>.

41. Taigi aiškindamas Direktyvą 2000/78 Teisingumo Teismas pagal analogiją su JT konvencija rėmėsi kontekstiniu požiūriu grindžiama socialine negalios sąvoka, atsižvelgdamas į asmens nedarbingumo ir bendrovės reagavimo ar jos organizavimo siekiant patenkinti nedarbingo asmens poreikius sąveiką, o ne medicinine negalios sąvoka, pagal kurią ypatingas dėmesys skiriamas pačiam asmeniui ir jo nedarbingumui, dėl kurio šiam asmeniui sunku prisitaikyti prie jį supančios socialinės aplinkos arba integruotis į ją<sup>13</sup>.

42. Nagrinėjamu atveju iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad ieškovas buvo įdarbintas kaip geležinkelių techninės priežiūros specialistas. Įsidarbinus atsirado sveikatos problema, dėl kurios reikėjo implantuoti širdies stimuliatorių, t. y. prietaisą, kuris yra jautrus, be kita ko, geležinkelių skleidžiamiems elektromagnetiniams laukams. Dėl šios priežasties jis tapo visiškai netinkamas esminėms atitinkamos darbo vietos funkcijoms vykdyti.

43. Su sąlyga, kad tai patikrins prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, atsižvelgdamas į šią informaciją manau, kad ieškovo darbingumas ilgą laiką buvo apribotas dėl fizinių sutrikimų, kurie, kartu atsiradus įvairių kliūčių, gali trukdyti jam visapusiškai ir veiksmingai užsiimti profesine veikla tokiomis pat kaip ir kitų darbuotojų sąlygomis, ir kad jis turi būti laikomas „neįgalioju“, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2000/78.

<sup>9</sup> Šiuo klausimu žr. 2020 m. balandžio 2 d. Sprendimą *Comune di Gesturi* (C-670/18, EU:C:2020:272, 21 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).

<sup>10</sup> Šiuo klausimu žr. 2018 m. sausio 18 d. Sprendimą *Ruiz Conejero* (C-270/16, EU:C:2018:17, 32 punktą).

<sup>11</sup> 2019 m. rugsėjo 11 d. Sprendimas *Nobel Plásticos Ibérica* (C-397/18, EU:C:2019:703, 39 ir 40 punktai ir juose nurodyta jurisprudencija).

<sup>12</sup> 2019 m. rugsėjo 11 d. Sprendimas *Nobel Plásticos Ibérica* (C-397/18, EU:C:2019:703, 41 punktą ir jame nurodyta jurisprudencija).

<sup>13</sup> Šiuo klausimu žr. generalinio advokato N. Wahl išvadą byloje *Z.* (C-363/12, EU:C:2013:604, 83–85 punktai).



44. Galiausiai, iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad atleidimo iš darbo metu ieškovas vykdė su jo įdarbinimu susijusią praktiką. Reikia patikrinti, ar jis, kaip praktikantas, patenka į Direktyvos 2000/78 taikymo sritį.

45. Šiuo klausimu pažymėsiu, kad iš šios direktyvos formuluotės matyti, jog ji taikoma ne tik galutinai įdarbintiems asmenims. Iš tiesų pagal minėtos direktyvos 3 straipsnio 1 dalies a ir b punktus ši direktyva taikoma įsidarbinant, imantis savarankiškos ar profesinės veiklos, taip pat esant galimybei gauti visų rūšių ir visų lygių profesinį orientavimą, profesinį mokymą, kvalifikacijos kėlimą ir perkvalifikavimą. Taigi nagrinėjamu atveju ieškovo, kaip praktikanto, situacija yra susijusi su klausimu dėl jo galimybės įsidarbinti ir imtis profesinės veiklos.

46. Pridursiu, kad teleologiniu požiūriu asmuo, kuris, įdarbinamas atlieka praktiką, iš principo yra labiau pažeidžiamoje padėtyje nei asmuo, turintis nuolatinį darbą. Tokiam praktikantui sunkiau susirasti kitą darbą atsiradus negaliai, dėl kurios jis būtų netinkamas eiti pareigas, į kurias buvo priimtas, ypač jei jis tik pradeda savo profesinę karjerą. Šiomis aplinkybėmis man atrodo pagrįsta apsaugoti tokį praktikantą nuo diskriminacijos.

47. Dėl šios priežasties manau, kad asmuo, kuris įdarbinamas atlieka praktiką, patenka į Direktyvos 2000/78 taikymo sritį; šiuo atveju, kiek tai susiję su nuostatomis dėl negalios.

48. Tokį aiškinimą savo jurisprudencijoje patvirtina Teisingumo Teismas. Iš tiesų, jis yra pažymėjęs, kad Direktyvoje 2000/78 pateikta „darbuotojo“ sąvoka atitinka SESV 45 straipsnyje nurodytą sąvoką<sup>14</sup>. Dėl „darbuotojo“, kaip jis suprantamas pagal šį straipsnį, iš Teisingumo Teismo suformuotos jurisprudencijos matyti, kad ši sąvoka yra autonominė ir neturi būti aiškinama siaurai<sup>15</sup>. „Darbuotojo“ sąvoka Sąjungos teisėje apima asmenis, atliekančius mokomąją praktiką arba besimokančius profesijos tam tikrą laikotarpį, kurį galima laikyti mokomąja praktika, susijusia su pačiu vertimusi konkrečia profesine veikla, nes tai atliekama realios ir efektyvios apmokamos veiklos sąlygomis darbdavio naudai ir jam vadovaujant<sup>16</sup>.

49. Nagrinėjamu atveju neginčijama, kad, atlikdamas praktiką, ieškovas realiai ir efektyviai vykdė apmokamą veiklą darbdavio naudai ir jo vadovaujamas, todėl jis turi būti laikomas „darbuotoju“, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2000/78.

50. Be to, reikia pažymėti, kad JT konvencijos taikymo sritis suprantama plačiai. Iš tiesų šios konvencijos 27 straipsnio 1 dalies a punkte nustatyta, kad valstybės, Konvencijos šalys, užtikrina ir remia neįgalųjų, įskaitant tuos, kurie tapo neįgalūs dirbdami, teisę į darbą ir imasi reikiamų priemonių, įskaitant ir teisės aktų priėmimą, kuriomis, *inter alia*, būtų draudžiama diskriminacija dėl negalios *visose srityse, susijusiose su visomis užimtumo formomis*, įskaitant įdarbinimo sąlygas, priėmimą į darbą ir patį darbą, darbo vietų išsaugojimą, karjerą ir saugias bei sveikas darbo sąlygas. Tačiau, kaip nurodyta šios išvados 39 punkte, Direktyva 2000/78 turi būti aiškinama, kiek įmanoma, laikantis JT konvencijos.

51. Vadinasi, be to, kad ieškovas buvo atleistas iš darbo, kaip tai suprantama pagal šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies c punktą, jis, mano nuomone, patenka į minėtos direktyvos 3 straipsnio 1 dalies a punkto taikymo sritį kaip asmuo, atliekantis su jo įdarbinimu susijusią praktiką.

<sup>14</sup> Žr. 2017 m. liepos 19 d. Sprendimą *Abercrombie & Fitch Italia* (C-143/16, EU:C:2017:566, 18 ir 19 punktai).

<sup>15</sup> Žr. 2017 m. liepos 19 d. Sprendimą *Abercrombie & Fitch Italia* (C-143/16, EU:C:2017:566, 19 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

<sup>16</sup> 2015 m. liepos 9 d. Sprendimas *Balkaya* (C-229/14, EU:C:2015:455, 50 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

52. Todėl manau, kad toks asmuo, kaip ieškovas, patenka į Direktyvos 2000/78 taikymo sritį.

**B. Dėl sąvokos „tinkamos patalpos [tinkamų sąlygų sudarymas]“, kaip ji suprantama pagal Direktyvos 2000/78 5 straipsnį, apimties**

53. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas kelia klausimą, ar sąvoka „tinkamos patalpos [tinkamų sąlygų sudarymas]“, kaip ji suprantama pagal Direktyvos 2000/78 5 straipsnį, apima pareigą perkelti asmenį, kuris dėl negalios yra visiškai netinkamas dirbti savo darbo vietoje, į kitas pareigas įmonėje.

54. Šios direktyvos 5 straipsnyje nustatyta, jog „siekiant garantuoti, kad neįgalųjų atžvilgiu būtų laikomasi vienodo požiūrio principo, jiems įrengiamos tinkamos patalpos [sudaromos tinkamos sąlygos]. Tai reiškia, kad prireikus konkrečiu atveju darbdaviai imasi tinkamų priemonių, kad neįgaliajam būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, kilti tarnyboje arba mokytis, nebent dėl tokių priemonių būtų neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos [darbdaviui kiltų neproporcinga našta]. Pareigos nėra neproporcingai apsunkinamos [Neproporcinga našta nekyla], jei jam pakankamai atlyginama konkrečios valstybės narės neįgalumo politikos srityje numatytais priemonėmis.“

55. Pirmiausia reikia priminti, kad pagal JT konvencijos 2 straipsnio trečią pastraipą diskriminacija dėl negalios apima visų formų diskriminaciją, įskaitant atsisakymą sudaryti neįgaliesiems tinkamas sąlygas. Todėl darant prielaidą, kad *HR Rail* turėjo perkelti ieškovą į kitą darbo vietą, jis buvo diskriminuojamas dėl negalios, kaip tai suprantama pagal šią konvenciją ir Direktyvą 2000/78, kai buvo atleistas iš darbo dėl netinkamumo vykdyti funkcijas, dėl kurių jis buvo įdarbintas<sup>17</sup>.

56. Kaip pažymėjo generalinė advokatė J. Kokott<sup>18</sup> ir generalinis advokatas N. Wahl<sup>19</sup>, reikalavimo sudaryti tinkamas sąlygas atsiradimo pagrindas yra susijęs su tinkamos negalią turinčių asmenų ir darbdavio poreikių pusiausvyros nustatymu.

57. Iš Direktyvos 2000/78 20 konstatuojamosios dalies, susijusios su tinkamomis sąlygomis, matyti, kad „turėtų būti imtasi reikiamų [tinkamų] priemonių, t. y. veiksmingų ir praktinių priemonių, skirtų darbo vietai neįgaliesiems paruošti [paruošti atsižvelgiant į negalią], pavyzdžiui, pritaikyti patalpas ir įrengimus [įrenginius], nustatyti darbo laiko modelius, paskirstyti užduotis, organizuoti mokymą arba aprūpinti integracijos ištekliais.“

58. Tiesa, kaip savo rašytinėse pastabose pažymi *HR Rail*, šioje konstatuojamojoje dalyje minima „darbo vieta“. Tuo remdamasi ji daro išvadą, kad tinkamų sąlygų sudarymas apsiriboja priskirtomis pareigomis ir negali būti laikomas pagrindu suteikiant neįgaliam darbuotojui kitą darbo vietą.

<sup>17</sup> Kai kurie autoriai pabrėžia, kad, priešingai nei JT konvencijoje, Direktyvoje 2000/78 atsisakymas sudaryti tinkamas sąlygas nenumatytas kaip viena iš diskriminacijos formų. Žr., be kita ko, L. Waddington, „Equal to the Task? Re-Examining ES Equality Law in the Light of the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities“, *European Yearbook of Disability Law*, vol. 4, vadovaujant G. Quinn, L. Waddington ir E. Flynn, *Intersentia*, Cambridge, 2013, p. 169–200, ypač p. 190. Vis dėlto, kadangi ši direktyva turi būti aiškinama kiek įmanoma pagal JT konvenciją, manau, kad minėta direktyva turi būti suprantama kaip draudžianti diskriminaciją dėl atsisakymo sudaryti tinkamas sąlygas. 2019 m. rugsėjo 11 d. Sprendime *Nobel Plastiques Ibérica* (C-397/18, EU:C:2019:703, 72 punktą) Teisingumo Teismas aiškiai rėmėsi JT konvencijos nuostata dėl atsisakymo sudaryti tinkamas sąlygas.

<sup>18</sup> Generalinės advokatės J. Kokott išvada sujungtose bylose *HK Danmark* (C-335/11 ir C-337/11, EU:C:2012:775, 59 punktą).

<sup>19</sup> Generalinio advokato N. Wahl išvada byloje *Z.* (C-363/12, EU:C:2013:604, 105 punktą).

59. Vis dėlto manau, kad Direktyvos 2000/78 5 straipsnį, siejamą su jos 17 ir 20 konstatuojamosiomis dalimis, reikia suprasti taip, kad, *pirmiausia ir kiek tai įmanoma*, darbdavys darbuotojo darbo vietą turi įrengti iki jo negalios atsiradimo. Iš tiesų, taikant socialine negalios sąvoka grindžiamą požiūrį, tikslas yra pritaikyti neįgaliojo darbo aplinką, kad jis galėtų visapusiškai ir veiksmingai užsiimti profesine veikla tokiomis pat kaip ir kitų darbuotojų sąlygomis. Toks pritaikymas reiškia, kad, jei įmanoma, darbdavys turi imtis praktinių priemonių, kad neįgaliajam būtų *išsaugota jo darbo vieta*.

60. 2013 m. balandžio 11 d. Sprendime *HK Danmark* (C-335/11 ir C-337/11, EU:C:2013:222, toliau – Sprendimas *HK Danmark*) Teisingumo Teismas nusprendė, kad Direktyvos 2000/78 20 konstatuojamojoje dalyje pateiktas neišsamus tinkamų priemonių, kurios gali būti fizinio, organizacinio ir (arba) švietimo pobūdžio, sąrašas<sup>20</sup>.

61. Kiek tai susiję su pagrindine byla, kaip nurodo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, dėl ieškovo negalios pobūdžio negali būti imtasi jokių fizinių, organizacinių ir (arba) švietimo priemonių, kad jis galėtų išsaugoti geležinkelių techninės priežiūros specialisto pareigas. Iš tiesų dėl implantuoto širdies stimulatoriaus, t. y. prietaiso, kuris yra jautrus geležinkelių skleidžiamiems elektromagnetiniams laukams, ieškovo neįmanoma palikti jo darbo vietoje. Taigi patalpų paruošimas arba įrenginių, darbo modelių, užduočių paskirstymo, mokymo ar integracijos priemonių pasiūlos pritaikymas konkrečiu ieškovo atveju negali būti tinkamos priemonės, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 5 straipsnį.

62. Vis dėlto jo negalia neužkerta kelio bet kokiam profesiniam gyvenimui. Taigi kyla klausimas, ar esant tokiai situacijai darbdavys privalo, kiek įmanoma, perkelti tokį neįgalų darbuotoją į kitą darbo vietą įmonėje. Kiek žinau, Teisingumo Teismas dar nėra pateikęs nuomonės šiuo klausimu, kuris turi didelę praktinę reikšmę<sup>21</sup>.

63. Manau, kad į šį klausimą reikia atsakyti teigiamai. Iš tiesų Direktyvos 2000/78 5 straipsnyje tik nurodyta, jog tam, kad neįgalusis galėtų gauti darbą, dirbti, kilti tarnyboje arba mokytis, jam turi būti sudarytos tinkamos sąlygos. Vadinasi, šiame straipsnyje priemonės, kurių imamasi, neapribojamos tik negalią turinčio darbuotojo užimama darbo vieta. Atvirkščiai, galimybė *įsidarbinti* ir *mokytis* neužkerta kelio perkėlimui į kitą darbo vietą. Be to, kaip nurodyta šios direktyvos 16 konstatuojamojoje dalyje, priemonių, skirtų *neįgaliųjų poreikiams patenkinti darbo vietoje*, priėmimas yra svarbus kovojant su diskriminacija dėl negalios.

64. Šiuo klausimu Sprendime *HK Danmark* Teisingumo Teismas pažymėjo, kad pagal JT konvencijos 2 straipsnio ketvirtą pastraipą „tinkamų sąlygų sudarymas“ – tai „būtinai ir tinkami pakeitimai ir pritaikymas, dėl kurių nepatiriama neproporcinga ar nepagrįsta našta ir kurių reikia konkrečiu atveju siekiant užtikrinti neįgaliesiems galimybę kaip ir kitiems asmenims naudotis visomis žmogaus teisėmis ir pagrindinėmis laisvėmis ar galimybę užtikrinti šias teises ir laisves“. Iš to Teisingumo Teismas padarė išvadą, kad šioje nuostatoje sąvoka „tinkamų sąlygų sudarymas“

<sup>20</sup> Sprendimo *HK Danmark* 49 punktą.

<sup>21</sup> *HR Rail* remiasi 2019 m. rugsėjo 11 d. Sprendimu *Nobel Plastiques Ibérica* (C-397/18, EU:C:2019:703), kuriame, jos teigimu, patvirtinamas aiškinimas, pagal kurį tinkamos sąlygos turi būti sudarytos tik darbo vietoje, į kurią paskirta. Vis dėlto tame sprendime Teisingumo Teismas tik pažymėjo, kad nacionalinis teismas turi patikrinti, ar padarytų pakeitimų pakanka, kad juos būtų galima laikyti tinkamų sąlygų sudarymu. Taigi Teisingumo Teismas nepriėmė sprendimo dėl sąvokos „tinkamos patalpos [tinkamų sąlygų sudarymas]“, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 5 straipsnį, apimties (žr. to sprendimo 68 ir 69 punktus). Be to, minėto sprendimo 65 punkte šios direktyvos 20 ir 21 konstatuojamosios dalys pakartotos taip, kaip jos suformuluotos.

*apibrėžiama plačiai*<sup>22</sup>. Taigi pagal Direktyvą 2000/78 ši sąvoka turi būti suprantama kaip įvairių kliūčių, trukdančių neįgaliesiems visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti profesiniame gyvenime tokiais pat kaip ir kitų darbuotojų sąlygomis, pašalinimas<sup>23</sup>.

65. Dėl šių priežasčių tame sprendime Teisingumo Teismas nusprendė, kad darbo laiko sutrumpinimas, net jei jis nepatenka į sąvoką „darbo modeliai“, gali būti laikomas šios direktyvos 5 straipsnyje nurodyta priemone tais atvejais, kai darbo laiko sutrumpinimas leidžia darbuotojui toliau dirbti, ko ir siekiama šiame straipsnyje<sup>24</sup>. Taigi kaip tinkamų sąlygų sudarymą Teisingumo Teismas patvirtino priemonę, kuri minėtos direktyvos 20 konstatuojamojoje dalyje nėra aiškiai numatyta<sup>25</sup>.

66. Jau cituotame JT konvencijos 27 straipsnio 1 dalies a punkte nurodyta, kad valstybės, šios Konvencijos šalys, užtikrina ir remia naudojimąsi teise į darbą, imdamosi reikiamų priemonių, įskaitant teisės aktų priėmimą, kuriomis būtų draudžiama diskriminacija dėl negalios visose srityse, susijusiose su visomis užimtumo formomis, įskaitant *darbo išsaugojimą*.

67. Be to, Chartijos 21 straipsnyje numatytas bet kokios diskriminacijos dėl negalios draudimas<sup>26</sup>, o jos 26 straipsnyje įtvirtinta, kad Sąjunga pripažįsta ir gerbia neįgaliųjų teisę naudotis priemonėmis, užtikrinančiomis *jų* nepriklausomumą, socialinį bei *profesinį integravimą* ir dalyvavimą bendruomenės gyvenime<sup>27</sup>.

68. Iš to, kas išdėstyta, matyti, kad neįgaliais tapusius asmenis kiek įmanoma reikia išsaugoti darbe, o ne atleisti juos dėl netinkamumo; tai turi įvykti tik kraštiniu atveju<sup>28</sup>. Apskritai, man atrodo, kad įmonė negali vystytis, jei nesirūpina neįgaliaisiais, ypač kiek tai susiję su įdarbinimu ir darbu. Šiuo požiūriu tinkamų sąlygų sudarymas yra prevencinė priemonė siekiant išsaugoti neįgaliųjų užimtumą<sup>29</sup>.

69. Šiomis aplinkybėmis manau, kad iš Direktyvos 2000/78, siejamos su JT konvencija ir Chartija, formuluotės, taip pat iš Teisingumo Teismo jurisprudencijos matyti, kad kai darbuotojas dėl negalios atsiradimo tampa visiškai netinkamas dirbti savo darbo vietoje, jo perkėlimas į kitą darbo vietą gali būti tinkama priemonė sudarant tinkamas sąlygas, kaip tai suprantama pagal šios direktyvos 5 straipsnį<sup>30</sup>.

<sup>22</sup> Sprendimo *HK Danmark* 53 punktas.

<sup>23</sup> Sprendimo *HK Danmark* 54 punktas.

<sup>24</sup> Sprendimo *HK Danmark* 56 punktas.

<sup>25</sup> Taip pat žr. generalinės advokatės J. Kokott išvadą sujungtose bylose *HK Danmark* (C-335/11 ir C-337/11, EU:C:2012:775, 54–58 punktai).

<sup>26</sup> Taikomose srityse Direktyva 2000/78 sukonkretina Chartijos 21 straipsnyje įtvirtintą bendrojo diskriminacijos draudimo principą. Žr. 2021 m. liepos 15 d. Sprendimą *WABE* (C-804/18 ir C-341/19, EU:C:2021:594, 62 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

<sup>27</sup> Žr. 2014 m. gegužės 22 d. Sprendimą *Glatzel* (C-356/12, EU:C:2014:350, 78 punktas), pagal kurį Chartijos 26 straipsnyje reikalaujama, kad Sąjunga gerbtų ir pripažintų neįgaliųjų asmenų teisę naudotis integracijos priemonėmis.

<sup>28</sup> Šiuo klausimu žr. 2019 m. rugsėjo 11 d. Sprendimą *Nobel Plastiques Ibérica* (C-397/18, EU:C:2019:703, 73 punktas). Toks aiškinimas taip pat išplaukia iš Direktyvos 2000/78 17 konstatuojamosios dalies.

<sup>29</sup> Žr. D. Gutiérrez Colomidas, „Can Reasonable accommodation safeguard the Employment of People with disabilities?“, *European Yearbook on Human Rights, Intersentia*, Cambridge, 2019, p. 63–89, ypač p. 83.

<sup>30</sup> Savo rašytinėse pastabose Komisija pabrėžia, kad tam tikrais atvejais negalią turinčio darbuotojo perkėlimas į kitą darbo vietą gali sukelti darbdaviui mažesnę finansinę naštą arba būti paprasčiau įgyvendinamas organizaciniu požiūriu nei kitoks tinkamų sąlygų sudarymas, pavyzdžiui, darbo laiko modelių sušvelninimas arba atitinkamos darbo vietos užduotims vykdyti reikalingų įrenginių pritaikymas. Manau, kad šioje byloje nereikia nagrinėti šio klausimo, nes nagrinėjamu atveju joks protingas tinkamų sąlygų sudarymas neleidžia išsaugoti ieškovo darbo vietos, į kurią jis buvo paskirtas.

70. Savo ruožtu pagal JT konvenciją įsteigtas Neįgaliųjų teisių komitetas<sup>31</sup> taip pat plačiai aiškina sąvoką „tinkamos sąlygos“, kaip ji suprantama pagal šios konvencijos 5 straipsnį, įtraukdamas į ją neįgaliojo perkėlimą į kitą darbo vietą.

71. Iš tiesų samprotavimuose pagal JT konvencijos fakultatyvaus protokolo 5 straipsnį dėl 2019 m. balandžio 29 d. Pranešimo Nr. 34/2015<sup>32</sup> šis komitetas nusprendė, kad teisės normos, dėl kurių atitinkamas neįgalusis negalėjo būti perkeltas į kitą darbą, neužtikrina JT konvencijoje įtvirtintų jo teisių įgyvendinimo, visų pirma galimybės įvertinti jo konkrečią negalią, siekiant panaudoti jo gebėjimus perkeltiant į kitą darbą ar kitas papildomas pareigas<sup>33</sup>.

72. Tiesa, Sąjunga nepatvirtino JT konvencijos fakultatyvaus protokolo, o Neįgaliųjų teisių komitetas nėra teisminė institucija. Vis dėlto man atrodo įdomu tai, kad šis komitetas, siekdamas apsaugoti darbe neįgaliosius, laikosi tokio paties aiškinimo, kokį siūlau<sup>34</sup>.

73. Iš Direktyvos 2000/78 teksto matyti, kad tuo atveju, kai nėra jokios tinkamos priemonės, leidžiančios neįgaliajam išsaugoti darbo vietą, į kurią jis buvo paskirtas, norint šį darbuotoją perkelti į kitą darbo vietą reikia, kad būtų įvykdytos dvi kumuliacinės sąlygos.

74. Šiuo klausimu, pirma, šios direktyvos 17 konstatuojamojoje dalyje numatyta, kad, nepažeidžiant pareigos sudaryti neįgaliesiems tinkamas sąlygas, joje nereikalaujama įdarbinti, paaugštinti, palikti darbo vietoje ar mokyti asmenį, kuris yra nekompetentingas, nesugeba ir negali vykdyti būtiniausių konkrečių pareigų funkcijų ar dalyvauti atitinkamame mokyme. Aiškindamas šią konstatuojamąją dalį plačiai darau išvadą, jog pareiga perkelti negalią turintį darbuotoją į kitą darbo vietą įmonėje reiškia, kad jis turi būti kompetentingas, sugebėti ir galėti atlikti esmines funkcijas šioje naujoje darbo vietoje. Neatsižvelgiant į šią konstatuojamąją dalį, tai yra sveiko proto taisyklė.

75. Nagrinėjamu atveju iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad ieškovas prieš 2018 m. rugsėjo 30 d. atleidžiant iš darbo buvo perkeltas į sandėlininko pareigas. Be to, kaip nurodo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, ieškovas jame tvirtino, kad turi ilgametę profesinę darbo sandėlininku patirtį. Todėl šis teismas turi patikrinti, ar ieškovas yra kompetentingas, sugebantis ir galintis dirbti darbą, į kurį buvo paskirtas. Atsižvelgiant į prejudicinio klausimo formuluotę atrodo, kad, kaip mano minėtas teismas, pagrindinėje byloje ieškovas turėjo visas šias savybes.

<sup>31</sup> Pagal JT konvencijos fakultatyvaus protokolo 1 straipsnio 1 dalį bet kuri valstybė, šio protokolo šalis, pripažįsta Neįgaliųjų teisių komiteto kompetenciją gauti ir svarstyti jo jurisdikcijai priskirtus asmenų ar jų grupių arba jų vardu pateiktus pranešimus, kuriuose teigiama, kad šie asmenys tapo tos valstybės, Protokolo šalies, padaryto JT konvencijos nuostatų pažeidimo aukomis.

<sup>32</sup> Žr. CRDP/C/21/D/34/2015; su šiuo dokumentu galima susipažinti internete adresu [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2FC%2F21%2FD%2F34%2F2015&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2FC%2F21%2FD%2F34%2F2015&Lang=en).

<sup>33</sup> Ši byla susijusi su Ispanijos pilietybę turinčiu asmeniu, patekusių į eismo įvykį, sukėlusį nepagydomą judamojo atramos aparato funkcijų sutrikimą. Dėl nuolatinio nedarbingumo negalėdamas dirbti pagal policininko profesiją jis buvo priverstas išeiti į pensiją ir buvo atleistas iš vietinės policijos pajėgų. Šis asmuo Barselonos miesto tarybos (Ispanija) paprašė perkelti jį į jo negalią atitinkančią darbo vietą, tačiau šis prašymas buvo atmestas. Pasibaigus teismo procesui Ispanijoje ir Europos Žmogaus Teisių Teisme, jis pateikė pranešimą Neįgaliųjų teisių komitetui.

<sup>34</sup> Taip pat žr. Neįgaliųjų teisių komiteto samprotavimus dėl 2020 m. rugsėjo 29 d. Pranešimo Nr. 37/2016. CRPD/C/23/D/37/2016; su šiuo dokumentu galima susipažinti internete adresu [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2FC%2F23%2FD%2F37%2F2016&Lang=fr](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2FC%2F23%2FD%2F37%2F2016&Lang=fr).

76. Antra, kaip nurodyta Direktyvos 2000/78 5 straipsnyje, tinkamų sąlygų sudarymas neturi tapti neproporcinga našta darbdaviui. Šios direktyvos 21 konstatuojamojoje dalyje pažymima, kad norint nustatyti, ar dėl minėtų priemonių nekils neproporcinga našta, 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.

77. Direktyvos 2000/78 5 straipsnyje nustatyta pareiga prireikus imtis tinkamų priemonių taikoma visiems darbdaviams<sup>35</sup>. Vis dėlto, kad darbdaviui nekiltų neproporcinga finansinė našta, galimybė perkelti neįgalų į kitą darbo vietą, mano nuomone, yra susijusi su situacija, kai yra bent viena laisva darbo vieta, į kurią atitinkamas darbuotojas gali būti priimtas<sup>36</sup>. Iš tiesų, kaip savo rašytinėse pastabose nurodė Komisija, dėl neįgaliojo perkėlimo į kitą darbo vietą kitas darbuotojas neturi prarasti darbo arba būti verčiamas pasikeisti su neįgalioju darbo vieta. Todėl šis perkėlimas yra paprastesnis didelėje įmonėje, kurioje laisvų darbo vietų skaičius iš esmės yra didesnis. Be to, perkelti darbuotoją į kitas pareigas būtų paprasčiau, jei jis daugiau ar mažiau galėtų atlikti įvairias užduotis įmonės darbo vietose.

78. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas vėlgi turi nustatyti, ar ieškovo perkėlimas į kitas pareigas yra neproporcinga našta darbdaviui, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 5 straipsnį, siejamą su jos 21 konstatuojamąja dalimi. Atsižvelgiant į prejudicinio klausimo formuluotę, atrodo, kad, kaip mano šis teismas, pagrindinėje byloje tokios neproporcingos naštos nėra. Šiuo klausimu reikia pažymėti, kad iš pradžių *HR Rail* perkėlė ieškovą į įmonės sandėlininko pareigas ir netvirtino, kad dėl šio perkėlimo jai kilo neproporcinga našta.

79. Savo rašytinėse pastabose *HR Rail* tvirtina, kad atleidimas iš darbo, grindžiamas tuo, kad darbuotojas nebeatitinka esminio ir lemiamo profesinio reikalavimo, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 4 straipsnio 1 dalį<sup>37</sup>, nėra diskriminacija, juo labiau kad prieš tai darbdavys buvo numatęs sudaryti tinkamas sąlygas, kiek tai susiję su užimama darbo vieta. Vis dėlto kalbant apie darbo vietą, į kurią buvo įdarbinta, šios sąlygos negali būti sudarytos.

80. Vis dėlto, kaip jau minėjau, šios direktyvos 5 straipsnyje numatyta, kad tinkamų sąlygų sudarymas gali apimti neįgaliojo perkėlimą į kitas pareigas įmonėje. Todėl vien tai, kad ieškovas visiškai netinka darbo vietai, į kurią buvo paskirtas, nereiškia, kad darbdavys turi teisę atleisti jį iš darbo dėl to, kad jis nebeatitinka dėl šios darbo vietos keliamo esminio ir lemiamo profesinio reikalavimo<sup>38</sup>.

81. *HR Rail* taip pat teigia, kad reikia skirti „tinkamas sąlygas“, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 5 straipsnį, ir „pozityvius veiksmus“, kaip tai suprantama pagal šios direktyvos 7 straipsnį. Jei sąvoka „tinkamos sąlygos“ būtų aiškinama kaip apimanti darbdavio pareigą ieškoti kitos darbo vietos įmonėje, dėl šio atskyrimo kiltų abejonių, nes darbdavys turėtų pavesti kitą darbą darbuotojui, neatliekančiam esminių su atitinkama darbo vieta susijusių funkcijų, o tai

<sup>35</sup> 2013 m. liepos 4 d. Sprendimas *Komisija / Italija* (C-312/11, nepaskelbtas Rink., EU:C:2013:446, 61 punktas).

<sup>36</sup> Direktyvos 2000/78 21 konstatuojamojoje dalyje vartojamas žodis „ypač“, o tai reiškia, kad kiti nei minėti veiksniai gali būti laikomi neproporcinga našta darbdaviui.

<sup>37</sup> Pagal šią nuostatą, „[n]epaisant 2 straipsnio 1 ir 2 dalių [dalių], valstybės narės gali numatyti, kad skirtingas požiūris remiantis savybe, susijusia su kuria nors iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių, nebūtų laikomas diskriminacija, jei dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tokia savybė yra įprastas [esminis] ir lemiantis [lemiamas] profesinis reikalavimas, [su sąlyga, kad] šis tikslas yra teisėtas, o reikalavimas proporcingas.“

<sup>38</sup> Šiuo klausimu žr. F. Hendrickx, „Disability and Reintegration in Work: Interplay between ES Non-discrimination Law and Labour Law“, *Reasonable Accommodation in the Modern Workplace, Potential and Limits of the Integrative Logics of Labour Law*, Bulletin of comparative labour relations, Nr. 93, 2016, p. 61–72, ypač p. 62.

viršytų konkrečias „pozityvių veiksmų“ ribas. Viena vertus, neįgalusis, kuris neatlieka esminių su darbo vieta, į kurią jis buvo paskirtas, siejamų funkcijų, gautų kitą darbo vietą, o kiti savo funkcijų nebegalintys vykdyti darbuotojai būtų atleisti iš darbo. Kita vertus, neįgaliam darbuotojui pirmiausia būtų skiriama laisva darbo vieta, dėl kurios jis nekonkuruoja su kitais potencialiai suinteresuotais kandidatais, nors jis nebūtinai turi didžiausią kompetenciją dirbti šį darbą, ypač jei dar tik atlieka praktiką.

82. Nepritariu tokiam aiškinimui. Šiuo klausimu reikia priminti, kad Teisingumo Teismas patikslino sąvoką „pozityvūs veiksmai“, pažymėdamas, kad Direktyvos 2000/78 7 straipsnio 2 dalis leidžia diferencijuoti dėl negalios su sąlyga, kad ši diferencijavimą apims nuostatos dėl sveikatos ir darbo saugos arba priemonės, kuriomis būtų sukurtos arba toliau taikomos neįgaliųjų integraciją į darbo aplinką garantuojančios ar skatinančios nuostatos ar galimybės<sup>39</sup>. Šia nuostata siekiama leisti specialias priemones, kuriomis būtų veiksmingai pašalinta arba sumažinta galima faktinė nelygybė socialiniame, ypač profesiniame, gyvenime, neigiamai veikianti neįgaliuosius, ir taip sukurta materialinė, o ne formali lygybė<sup>40</sup>.

83. Taigi Direktyvos 2000/78 7 straipsnio 2 dalyje kalbama apie neįgaliesiems skirtas priemones, kurios taikomos kaip grupė<sup>41</sup>, o ne apie konkrečią specifinę negalią turinčio darbuotojo situaciją, kuriai taikomas šios direktyvos 5 straipsnis<sup>42</sup>. Vis dėlto šiuo atveju būtent tokia situacija nagrinėjama pagrindinėje byloje.

84. Be to, Sąjungos teisės aktų leidėjas nusprendė Direktyvoje 2000/78 suteikti neįgaliesiems specialią apsaugą<sup>43</sup>, be kita ko, tinkamų sąlygų forma, kuria iš principo negali pasinaudoti negalios neturintys asmenys. Šios tinkamos sąlygos, kurios yra socialinės negalios sąvokos teisinė išraiška, yra priemonė materialiai lygybei užtikrinti konkrečioje ir individualioje diskriminacijos situacijoje<sup>44</sup>. Taigi jos yra ne lygybės principo išimtis, o jo veiksmingumo garantija<sup>45</sup>.

85. Atsižvelgdamas į visa tai, kas išdėstyta, manau, kad „tinkamų sąlygų sudarymas“, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 5 straipsnį, siejamą su JT konvencija ir Chartija, apima pareigą perkelti atitinkamą darbuotoją į kitą darbo vietą įmonėje, jei įvykdytos šioje direktyvoje numatytos sąlygos.

<sup>39</sup> 2017 m. kovo 9 d. Sprendimas *Milkova* (C-406/15, EU:C:2017:198, 46 punktas).

<sup>40</sup> 2017 m. kovo 9 d. Sprendimas *Milkova* (C-406/15, EU:C:2017:198, 47 punktas).

<sup>41</sup> JT konvencijos 27 straipsnio 1 dalies h punkte taip pat numatyta, kad valstybės, Konvencijos šalys, užtikrina ir remia neįgaliųjų teisę į darbą ir imasi reikiamų [tinkamų] priemonių, kuriomis, *inter alia*, būtų skatinamas neįgaliųjų įdarbinimas privačiame sektoriuje, nustatant atitinkamas politikos kryptis ir priemones, kaip antai *pozityvių veiksmų programos*, paskatos ir kitos priemonės.

<sup>42</sup> Šiuo klausimu žr. E. Dubout, „Article 7. Action positive et mesures spécifiques“, *Directive 2000/78 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, Commentaire article par article*, Larquier, Briuselis, 1 leidimas, 2020, visų pirma Nr. 48, p. 207, pagal kurį „tinkamos sąlygos laikytinos individualaus pobūdžio priemonėmis tada, kai pozityvūs veiksmai, tokie kaip lengvatinė prieiga, yra labiau kolektyvinio pobūdžio“.

<sup>43</sup> Šiuo klausimu žr. 2014 m. gruodžio 18 d. Sprendimą *FOA* (C-354/13, EU:C:2014:2463, 36 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija), pagal kurį nereikia išplėsti Direktyvos 2000/78 taikymo srities pagal analogiją kitoms diskriminacijos rūšims nei tos, kurios grindžiamos motyvais, išsamiai nurodytais jos 1 straipsnyje.

<sup>44</sup> Žr. L. Joly, *L'emploi des personnes handicapées entre discrimination et égalité*, Dalloz, Paryžius, 2015, ypač Nr. 327, p. 239.

<sup>45</sup> Žr. L. Joly, *op. cit.*, Nr. 316, p. 232.

## V. Išvada

86. Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, siūlau Teisingumo Teismui į *Conseil d'État* (Valstybės Taryba, Belgija) pateiktą prejudicinį klausimą atsakyti taip:

2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 5 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad tuo atveju, kai darbuotojas, įskaitant atliekantį su įdarbinimu susijusią praktiką, dėl negalios tampa visiškai netinkamas dirbti darbo vietoje, į kurią jis buvo paskirtas įmonėje, jo darbdavys, atsižvelgdamas į šiame straipsnyje numatytą „tinkamų sąlygų sudarymą“, privalo perkelti jį į kitą darbo vietą, jei jis turi reikalingą kompetenciją, gebėjimų ir galimybių ir jei dėl tokios priemonės darbdaviui nekyla neproporcinga našta.