



Teismo praktikos rinkinys

TEISINGUMO TEISMO (antroji kolegija) SPRENDIMAS

2013 m. balandžio 11 d.*

„Socialinė politika — Jungtinių Tautų Neįgaliųjų teisių konvencija — Direktyva 2000/78/EB — Vienodas požiūris užimtumo ir profesinėje srityje — 1, 2, ir 5 straipsniai — Nevienodas požiūris dėl negalios — Atleidimas iš darbo — Negalios egzistavimas — Darbuotojo nebuvimas darbe dėl negalios — Pareiga sudaryti sąlygas — Darbas ne visą darbo dieną — Įspėjimo apie atleidimą termino trukmė“

Sujungtose bylose C-335/11 ir C-337/11

dėl *Sø- og Handelsretten* (Danija) 2011 m. birželio 29 d. sprendimais, kuriuos Teisingumo Teismas gavo 2011 m. liepos 1 d., pagal SESV 267 straipsnį pateiktų prašymų priimti prejudicinį sprendimą bylose

HK Danmark, veikianti Jette Ring vardu,

prieš

Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11)

ir

HK Danmark, veikianti Lone Skouboe Werge vardu,

prieš

Dansk Arbejdsgiverforening, veikiančią likviduojamos Pro Display A/S vardu (C-337/11),

TEISINGUMO TEISMAS (antroji kolegija),

kuri sudaro kolegijos pirmininkė R. Silva de Lapuerta, Teisingumo Teismo pirmininko pavaduotojas K. Lenaerts, einantis antrosios kolegijos teisėjo pareigas, teisėjai G. Arestis, A. Arabadžiev (pranešėjas) ir J. L. da Cruz Vilaça,

generalinė advokatė J. Kokott,

posėdžio sekretorė C. Strömholm, administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2012 m. spalio 18 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— *HK Danmark*, veikiančios J. Ring, vardu, atstovaujamos *advokat* J. Goldschmidt,

* Proceso kalba: danų.

- *HK Danmark*, veikiančios L. Skouboe Werge vardu, atstovaujamos *advokat* M. Østergård,
- *Dansk almennyttigt Boligselskab*, atstovaujamos *advokater* C. Emmeluth ir L. Greisen,
- *Dansk Arbejdsgiverforening*, veikiančios likviduojamos *Pro Display A/S* vardu, atstovaujamos *advokater* T. Skyum ir L. Greisen,
- Danijos vyriausybės, iš pradžių atstovaujamos C. Vang, vėliau V. Pasternak Jørgensen,
- Belgijos vyriausybės, atstovaujamos L. Van den Broeck,
- Airijos, atstovaujamos D. O'Hagan, padedamo *BL C. Power*,
- Graikijos vyriausybės, atstovaujamos D. Tsagkaraki,
- Italijos vyriausybės, atstovaujamos G. Palmieri, padedamos *avvocato dello Stato* C. Gerardis,
- Lenkijos vyriausybės, atstovaujamos M. Szpunar bei J. Faldyga ir M. Załęka,
- Jungtinės Karalystės vyriausybės, atstovaujamos baristerės K. Smith,
- Europos Komisijos, atstovaujamos M. Simonsen ir J. Enegren,

susipažinęs su 2012 m. gruodžio 6 d. posėdyje pateikta generalinės advokatės išvada,
priima šį

Sprendimą

- 1 Prašymai priimti prejudicinį sprendimą susiję su 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL L 303, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 79), 1, 2 ir 5 straipsnių išaiškinimu.
- 2 Šie prašymai pateikti nagrinėjant du ginčus: pirma, tarp *HK Danmark* (toliau – HK), veikiančios J. Ring vardu, ir *Dansk almennyttigt Boligselskab* (toliau – DAB) ir, antra, tarp HK, veikiančios L. Skouboe Werge vardu, ir *Dansk Arbejdsgiverforening*, veikiančios likviduojamos *Pro Display A/S* (toliau – *Pro Display*) vardu, dėl J. Ring ir L. Skouboe Werge atleidimo iš darbo teisėtumo.

Teisinis pagrindas

Tarptautinė teisė

- 3 Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos, Europos bendrijos vardu sudarytos 2009 m. lapkričio 26 d. Tarybos sprendimu 2010/48 (OL L 23, 2010, p. 35, toliau – JTO konvencija), preambulės e punkte nustatyta:

„pripažindamos, kad neįgalumo sąvoka yra vis dar plėtojama ir kad neįgalumas atsiranda dėl asmenų, turinčių sveikatos sutrikimų, ir požiūrio bei aplinkos sudaromų kliūčių sąveikos, trukdančios tokiems asmenims visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti visuomenėje lygiai su kitais asmenimis.“

4 Pagal šios konvencijos 1 straipsnį:

„Šios Konvencijos tikslas – įtvirtinti, 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 kartu su įvairiomis kliūtimis gali trukdyti šiems asmenims visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti visuomenės gyvenime tokiais pat kaip ir kitų asmenų sąlygomis.“

5 Pagal šios konvencijos 2 straipsnio ketvirtą pastraipą „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“.

Sąjungos teisė

6 Direktyvos 2000/78 6 ir 8 konstatuojamosiose dalyse numatyta:

„(6) Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje pripažįstama kovos prieš bet kokią diskriminacijos formą reikšmė, įskaitant poreikį imtis reikiamų priemonių socialinei ir ekonominei pagyvenusių ir neįgalių žmonių integracijai.

<...>

(8) 1999 m. gruodžio 10–11 d. Helsinkio Europos Vadovų Tarybos patvirtintose 2000 m. Užimtumo gairėse pabrėžiamas poreikis kurti darbo rinką, kuri būtų palanki socialinei integracijai, suformuluojant nuoseklų politinių nuostatų rinkinį, skirtą kovai su diskriminacija, nukreipta prieš tokias grupes, kaip neįgalieji. Jose taip pat pabrėžiamas poreikis ypač atkreipti dėmesį į paramą vyresnio amžiaus darbuotojams, kad jie taptų aktyvesne darbo jėga.“

7 Pagal šios direktyvos 16 ir 17 konstatuojamąsias dalis:

„(16) priemonių, skirtų neįgaliųjų poreikiams patenkinti darbo vietoje, priėmimas yra svarbus kovojant su diskriminacija dėl negalios.

(17) nepažeidžiant įsipareigojimo tinkamai pasirūpinti neįgaliaisiais, 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.“

8 Tos pačios direktyvos 20 ir 21 konstatuojamosios dalys suformuluotos taip:

„(20) turėtų 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 ištekliais.

(21) norint 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.“

9 Pagal Direktyvos 2000/78 1 straipsnį jos 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“.

10 Šios direktyvos 2 straipsnyje „Diskriminacijos sąvoka“ 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 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.

<...>“

11 Tos pačios direktyvos 5 straipsnis „Neįgaliesiems tinkamos patalpos“ suformuluotas taip:

„Siekiant garantuoti, kad neįgaliųjų atžvilgiu būtų laikomasi vienodo požiūrio principo, jiems įrengiamos tinkamos patalpos. 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. Pareigos nėra neproporcingai apsunkinamos, jei jam pakankamai atlyginama konkrečios valstybės narės neįgalumo politikos srityje numatytais priemonėmis.“

Danijos teisė

12 Įstatymo dėl darbdavių ir samdomų darbuotojų teisinių santykių (*lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer*, toliau – FL) 2 straipsnyje nustatyta:

„1. Darbdavio ir darbuotojo darbo sutartis gali būti nutraukta tik pateikus išankstinį įspėjimą pagal toliau išdėstytas taisykles. Tai irgi taikoma nutraukiant terminuotą darbo sutartį prieš terminą.

2. Nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva įspėjimo terminas turi būti:

1) vienas mėnuo ir baigtis paskutinę mėnesio dieną, jei eina pirmieji šeši mėnesiai po įdarbinimo;

2) trys mėnesiai ir baigtis paskutinę mėnesio dieną, jei dirbama ilgiau kaip šešis mėnesius.

3. 2 dalies 2 punkte numatytas išpėjimo terminas kas trejus tarnybos metus ilginamas vienu mėnesiu – daugiausia iki šešių mėnesių.“

- 13 FL 5 straipsnyje, kuriame, be kita ko, numatyta, kad darbuotojas turi teisę laikinojo nedarbingumo dėl ligos laikotarpiu gauti visą atlyginimą, nustatyta:

„1. Jeigu darbuotojas negali dirbti savo darbo dėl ligos, jo nebuvimas darbe dėl šios priežasties laikomas teisėtu, išskyrus atvejus, kai darbo sutarties galiojimo laikotarpiu jis susirgo tyčia ar dėl didelio neatsargumo arba kai įdarbinimo metu jis nesažiningai nuslėpė, jog serga atitinkama liga.

2. Tačiau esant individualiems darbo santykiams rašytiniu susitarimu galima numatyti, kad darbuotoją galima atleisti taikant vieno mėnesio išpėjimo terminą, kuris baigiasi paskutinę mėnesio dieną, jeigu darbuotojas gavo atlyginimą ligos laikotarpiais, kurių bendra trukmė per nepertraukiamą 12 mėnesių laikotarpį yra 120 dienų. Išpėjimas galioja, jei pateikiamas iš karto suėjus 120 ligos dienų ir kol darbuotojas dar serga, tačiau išpėjimo galiojimui neturi įtakos tai, kad darbuotojas grįžta į darbą po to, kai išpėjimas apie atleidimą jau pateiktas.“

- 14 Direktyva 2000/78 į nacionalinę teisę perkelta 2004 m. gruodžio 22 d. Įstatymu Nr. 1417, kuriuo iš dalies pakeistas Įstatymas dėl vienodo požiūrio darbo rinkoje (*lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.*, toliau – Nediskriminavimo įstatymas). Nediskriminavimo įstatymo 2bis straipsnyje numatyta:

„Prireikus darbdaviai turi imtis konkrečiu atveju tinkamų priemonių, kad neįgaliam asmeniui būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti ir būti paaukštintam arba mokytis, nebent dėl tokių priemonių būtų neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos. Tokios pareigos nelaikomos neproporcingai apsunkintomis, jeigu jam pakankamai atlyginama valstybės numatytomis priemonėmis.“

Pagrindinės bylos ir prejudiciniai klausimai

- 15 1996 m. J. Ring įsidarbino Lyngby (Danija) esančioje aprūpinimo būstu bendrovėje *Boligorganisationen Samvirke*, o nuo 2000 m. liepos 17 d. dirbo DAB, perėmusioje šią bendrovę. Nuo 2005 m. birželio 6 d. iki 2005 m. lapkričio 24 d. ji daug kartų neatvyko į darbą. Pateiktose gydytojo pažymose visų pirma buvo nurodyta, kad ji kenčia nuo chroniško nugaros skausmo dėl juosmens slankstelių osteoartrito, kurio nebegalima išgydyti. Nebuvo įmanoma prognozuoti, ar ji dar galės dirbti visą darbo dieną.
- 16 2005 m. lapkričio 24 d. laišku DAB pranešė J. Ring apie atleidimą iš darbo, kaip numatyta FL 5 straipsnio 2 dalyje.
- 17 Iš Teisingumo Teismui pateiktos bylos medžiagos matyti, kad darbo vieta buvo įrengta atleidus iš darbo J. Ring. 2008 m. rugsėjo 3 d. DAB pateikė „maždaug 305 000 DKK (su trupučiu)“ dydžio „registratūros stalo ir kelių darbo vietų už jo“ įrengimo, „grindų dangos pakeitimo“ ir „reguliuojamo aukščio stalų“ įrengimo sąmatą.
- 18 2006 m. vasario 1 d. J. Ring pradėjo dirbti registratore bendrovėje *ADRA Danmark* 20 valandų per savaitę. Pagrindinės bylos C-335/11 šalys sutaria, kad jos darbo vieta yra įprasta ir joje, be kita ko, yra reguliuojamo aukščio stalas.
- 19 L. Skouboe Werge savo ruožtu 1998 m. įsidarbino sekretore biuro asistente bendrovėje *Pro Display*. 2003 m. gruodžio 19 d. per eismo įvykį ji patyrė kaklo sužalojimą. Dėl šios priežasties buvo laikinai nedarbinga maždaug tris savaites. Paskui dėl ligos darbe nebuvo tik kelias dienas. 2004 m. lapkričio 4 d. *Pro Display* audito direktorius elektroniniu laišku informavo darbuotojus, kad su L. Skouboe

Werge susitarta, jog ji keturioms savaitėms išeis laikinojo nedarbingumo atostogų ne visą darbo laiką, per kurias dirbs maždaug keturias valandas per dieną. L. Skouboe Werge darbo užmokestis *Pro Display* buvo kompensuojamas tiek, kiek jai išmokėta laikinojo nedarbingumo išmokų.

- 20 2005 m. sausio 10 d. L. Skouboe Werge išėjo laikinojo nedarbingumo atostogų visą darbo laiką. 2005 m. sausio 14 d. elektroniniu paštu ji pranešė *Pro Display* vykdomajam direktoriui, kad vis dar serga ir tą pačią dieną kreipsis į specialistą. 2005 m. sausio 17 d. išrašytoje medicininėje ataskaitoje konstatuota, kad ji tą dieną kreipėsi į gydytoją ir nurodė, jog nėra pajėgi dirbti nuo 2005 m. sausio 10 d. Gydytojas teigė, kad ji negalės dirbti dar vieną mėnesį. 2005 m. vasario 23 d. medicininėje ataskaitoje šis gydytojas konstatavo, kad negali nustatyti nedarbingumo trukmės.
- 21 2005 m. balandžio 21 d. laišku L. Skouboe Werge pranešta, kad ji atleidžiama iš darbo taikant vieno mėnesio išėjimo terminą, kuris baigiasi 2005 m. gegužės 31 d.
- 22 Randerso darbo birža atliko L. Skouboe Werge vertinimą ir nustatė, kad ši gali dirbti maždaug aštuonias valandas per savaitę lėtu tempu. 2006 m. birželio mėn. dėl nedarbingumo jai pripažintas neįgalumas. 2007 m. *Arbejdsskadestyrelsen* (Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų tarnyba) nustatė, kad L. Skouboe Werge neįgalumo lygis yra 10 %, o darbingumo lygis – 50 %; vėliau atlikus pakartotinį vertinimą nustatytas 65 % darbingumo lygis.
- 23 HK, profesinė sąjunga, veikianti dviejų ieškovių pagrindinėse bylose vardu ir jų naudai, kreipėsi į *Sø- og Handelsretten* su ieškiniu, kuriuo siekiama, kad jų darbdaviai atlygintų žalą, remiantis Nediskriminavimo įstatymu. HK teigia, kad šios dvi darbuotojos yra neįgalios ir kad atitinkami darbdaviai joms turėjo pasiūlyti sutrumpinti darbo laiką, nes Direktyvos 2000/78 5 straipsnio 2 dalyje numatyta pareiga sudaryti tinkamas sąlygas. HK taip pat teigia, kad šioms dviem darbuotojoms negalima taikyti FL 5 straipsnio 2 dalies, nes jų nebuvimas darbe dėl ligos susijęs su jų negalia.
- 24 Pagrindinėse bylose darbdaviai ginčija, kad ieškovių pagrindinėse bylose sveikatos būklei taikoma sąvoka „negalia“, kaip ji suprantama pagal Direktyvą 2000/78, nes jų nedarbingumas pasireiškia tik tuo, kad jos negali dirbti visą darbo dieną. Jie taip pat ginčija, kad darbo laiko sutrumpinimas yra viena iš šios direktyvos 5 straipsnyje numatytų priemonių. Galiausiai darbdaviai teigia, kad nebuvimo darbe dėl ligos, susijusios su negalia, atveju neįgalaus darbuotojo atleidimas iš darbo pagal FL 5 straipsnio 2 dalį nėra diskriminacija dėl negalios, taigi neprieštarauja minėtai direktyvai.
- 25 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad 2006 m. liepos 11 d. Sprendimo *Chacón Navas* (C-13/05, Rink. p. I-6467) 45 punkte Teisingumo Teismas teigė, jog tam, kad dalyvavimo profesiniame gyvenime apribojimas būtų priskirtas „negalios“ sąvokai, turi egzistuoti tikimybė, jog jis yra ilgalaikis.
- 26 Šiomis aplinkybėmis *Sø- og Handelsretten* nusprendė atidėti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui tokius prejudicinius klausimus, kurie bylose C-335/11 ir C-337/11 suformuluoti vienodai:
- „1. a) Ar asmeniui, kuris dėl fizinių, psichinių ar psichologinių pažeidimų negali arba tik ribotai gali dirbti savo darbą laikotarpiu, kurio trukmė atitinka [minėto Sprendimo *Chacón Navas*] 45 punkte nurodytą reikalavimą, taikoma negalios sąvoka, kaip ji suprantama Direktyvoje 2000/78 <...>?
- b) Ar būklei, kurią sukėlė mediciniškai diagnozuota nepagydoma liga, gali būti taikoma negalios sąvoka, kaip ji suprantama direktyvoje?
- c) Ar būklei, kurią sukėlė mediciniškai diagnozuota pagydoma liga, gali būti taikoma negalios sąvoka, kaip ji suprantama direktyvoje?

2. Ar ilgalaikį funkcinio pajėgumo sumažėjimą, dėl kurio neatsiranda specialios pagalbos poreikis ar pan. ir kuris reiškia tik tai, jog atitinkamas asmuo negali dirbti visą darbo laiką, reikėtų laikyti negalia tokia prasme, kokia ši sąvoka vartojama Direktyvoje 2000/78?
 3. Ar darbo laiko sutrumpinimas yra viena iš priemonių, kurias apima Direktyvos 2000/78 5 straipsnis?
 4. Ar pagal Direktyvą 2000/78 draudžiama taikyti nacionalinės teisės nuostatą, pagal kurią darbdavys turi teisę atleisti darbuotoją, taikydamas sutrumpintą įspėjimo terminą, jeigu atlyginimas darbuotojui buvo mokamas ligos laikotarpiais, kurių bendra trukmė per nepertraukiamą 12 mėnesių laikotarpį sudaro 120 dienų, ir jeigu tokį darbuotoją reikia laikyti neįgalium, kaip tai suprantama pagal direktyvą, tuo atveju, kai:
 - a) nebuvimo darbe priežastis buvo negalia?arba
 - b) nebuvimo darbe priežastis buvo tai, kad darbdavys nesiėmė konkrečiai situacijai tinkamų priemonių, kad neįgalus asmuo galėtų atlikti savo darbą?“
- 27 2011 m. rugpjūčio 4 d. Teisingumo Teismo pirmininko nutartimi bylos C-335/11 ir C-337/11 buvo sujungtos, kad būtų bendrai vykdoma rašytinė ir žodinė proceso dalys ir priimtas bendras sprendimas.

Dėl prejudicinių klausimų

Pirminės pastabos

- 28 Visų pirma primintina, kad pagal SESV 216 straipsnio 2 dalį, jeigu Europos Sąjunga sudaro tarptautinius susitarimus, tokie susitarimai privalomi Sąjungos institucijoms ir dėl to turi viršenybę Sąjungos aktų atžvilgiu (2011 m. gruodžio 21 d. Sprendimo *Air Transport Association of America ir kt.*, C-366/10, Rink. p. I-13755, 50 punktas ir jame nurodyta teismo praktika).
- 29 Taip pat primintina, kad Sąjungos sudarytų tarptautinių susitarimų viršenybė antrinės teisės aktų atžvilgiu reiškia, jog pastarieji turi būti aiškinami kiek įmanoma derinant su šiais susitarimais (2012 m. lapkričio 22 d. Sprendimo *Digitalnet ir kt.*, C-320/11, C-330/11, C-382/11 ir C-383/11, 39 punktas ir jame nurodyta teismo praktika).
- 30 Iš Sprendimo 2010/48 matyti, kad Sąjunga patvirtino JTO konvenciją. Todėl, įsigaliojus šiai konvencijai, jos nuostatos yra Sąjungos teisės sistemos dalis (šiuo klausimu žr. 1974 m. balandžio 30 d. Sprendimo *Haegeman*, 181/73, Rink. p. 449, 5 punktą).
- 31 Be to, iš minėto sprendimo II priedo priedėlio matyti, kad savarankiško gyvenimo ir socialinės aprėpties, darbo bei užimtumo srityse Direktyva 2000/78 yra vienas iš Sąjungos teisės aktų, susijusių su JTO konvencijoje reglamentuojamais klausimais.
- 32 Iš to matyti, kad Direktyvą 2000/78 reikia, kiek įmanoma, aiškinti pagal minėtą konvenciją.
- 33 Į prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismo klausimus, pateiktus Teisingumo Teismui, reikia atsakyti atsižvelgiant į šiuos teiginius.

Dėl pirmojo ir antrojo klausimų

- 34 Pateikdamas pirmąjį ir antrąjį klausimus, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyvoje 2000/78 vartojamą sąvoką „negalia“ reikia aiškinti taip, kad ji apima sveikatos būklę, kai asmuo dėl fizinių, psichinių ar psichologinių pažeidimų negali arba tik ribotai gali dirbti savo darbą laikotarpiu, kuris, tikėtina, bus ilgas arba nuolatinis. Be to, jis klausia, ar šią sąvoką reikia aiškinti taip, kad ji gali būti taikoma būklei, kurią sukėlė mediciniškai diagnozuota nepagydoma liga, būklei, kurią sukėlė mediciniškai diagnozuota pagydoma liga, ir kad sprendžiant, ar asmens sveikatos būklei gali būti taikoma ši sąvoka, didelę reikšmę turi priemonių, kurių privalo imtis darbdavys, pobūdis.
- 35 Visų pirma primintina, kad iš Direktyvos 2000/78 1 straipsnio matyti, jog šios direktyvos tikslas yra nustatyti kovos su diskriminacija dėl vieno iš šiame straipsnyje nurodytų pagrindų, tarp kurių yra negalia, bendrus pagrindus, kiek tai susiję su užimtumu ir profesine sritimi (žr. minėto Sprendimo *Chacón Navas* 41 punktą). Pagal šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies c punktą, neviršijant Sąjungai suteiktų įgaliojimų, ji taikoma visiems asmenims, be kita ko, kiek tai susiję su atleidimo iš darbo sąlygomis.
- 36 Primintina, kad pačioje Direktyvoje 2000/78 sąvokos „negalia“ apibrėžimo nėra. Taigi minėto Sprendimo *Chacón Navas* 43 punkte Teisingumo Teismas nusprendė, kad ši sąvoka turi būti suprantama kaip apimanti apribojimą, kurį visų pirma lemia fiziniai, protiniai arba psichiniai sutrikimai ir kuris apsunkina atitinkamo asmens dalyvavimą profesiniame gyvenime.
- 37 Savo ruožtu JTO konvencijos, kurią Europos Sąjunga ratifikavo 2009 m. lapkričio 26 d. sprendimu, t. y. po minėto Sprendimo *Chacón Navas* paskelbimo, preambulės e punkte nustatyta, kad „neįgalumo sąvoka yra vis dar plėtojama ir kad neįgalumas atsiranda dėl asmenų, turinčių sveikatos sutrikimų, ir požiūrio bei aplinkos sudaromų kliūčių sąveikos, trukdančios tokiems asmenims visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti visuomenėje lygiai su kitais asmenimis“. Šios konvencijos 1 straipsnio antroje pastraipoje nustatyta, kad neįgalieji – tai „asmenys, turintys ilgalaikių fizinių, psichikos, intelekto ar jutimo sutrikimų, kurie kartu su įvairiomis kliūtėmis gali trukdyti šiems asmenims visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti visuomenės gyvenime tokiomis pat kaip ir kitų asmenų sąlygomis“.
- 38 Atsižvelgiant į šio sprendimo 28–32 punktuose nurodytas konstatuojamąsias dalis, sąvoka „negalia“ turi būti suprantama kaip apimanti apribojimą, visų pirma lemiamą fizinių, protinių arba psichinių sutrikimų, kurie kartu su įvairiomis kliūtėmis gali trukdyti šiems asmenims visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti profesiniame gyvenime tokiomis pat kaip ir kitų darbuotojų sąlygomis.
- 39 Be to, iš JTO konvencijos 1 straipsnio antros pastraipos matyti, kad fiziniai, psichikos, intelekto ar jutimo sutrikimai turi būti „ilgalaikiai“.
- 40 Taip pat reikia pažymėti, jog, kaip nurodė generalinė advokatė išvados 32 punkte, neatrodo, kad Direktyva 2000/78/EB norima aprėpti tik negalią, kuri yra įgimta arba atsiradusi įvykus nelaimingam atsitikimui, ir neapimti atsiradusiosios dėl ligos. Pripažinimas, kad direktyva gali būti taikoma atsižvelgiant į negalios atsiradimo priežastį, prieštarautų pačiam šios direktyvos tikslui įgyvendinti vienodo požiūrio principą.
- 41 Todėl konstatuotina, kad jei dėl pagydomos ar nepagydomos ligos atsiranda apribojimas, visų pirma nulemtas fizinių, protinių arba psichinių sutrikimų, kurie kartu su įvairiomis kliūtėmis gali trukdyti atitinkamam asmeniui visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti profesiniame gyvenime tokiomis pat kaip ir kitų darbuotojų sąlygomis, ir jei šis apribojimas yra ilgalaikis, tokia liga gali patekti į sąvoką „negalia“, kaip ji suprantama pagal Direktyvą 2000/78.

- 42 Liga, dėl kurios toks apribojimas neatsiranda, priešingai, nepatenka į sąvoką „negalia“, kaip ji suprantama pagal Direktyvą 2000/78. Liga pati savaime negali būti laikoma pagrindu, priskirtinu prie tų, dėl kurių pagal Direktyvą 2000/78 draudžiama bet kokia diskriminacija (žr. minėto Sprendimo *Chacón Navas* 57 punktą).
- 43 Aplinkybė, kad atitinkamas asmuo tik ribotai gali atlikti savo darbą, nekliaudo šio asmens sveikatos būklei taikyti sąvokos „negalia“. Priešingai, negu teigia DAB ir *Pro Display*, negalia nebūtinai reiškia visišką nedarbingumą ar negalėjimą dalyvauti profesiniame gyvenime.
- 44 Šiuo atžvilgiu konstatuotina, kad šio sprendimo 38 punkte įtvirtinta sąvoka „negalia“ turi būti suprantama kaip susijusi su trukdymu vykdyti profesinę veiklą, o ne, kaip tvirtina DAB ir *Pro Display*, kaip negalėjimas vykdyti tokios veiklos. Taigi neįgalus asmuo, kuris gali dirbti, net jei ne visą darbo dieną, sveikatos būklei gali būti taikoma sąvoka „negalia“. Be to, DAB ir *Pro Display* siūlomas aiškinimas būtų nesuderinamas su Direktyvos 2000/78 tikslu, be kita ko, suteikti neįgaliam asmeniui galimybę įsidarbinti ir dirbti.
- 45 Be to, negalios pripažinimas nepriklauso nuo patalpų įrengimo priemonių, pavyzdžiui, specialių įrengimų, pobūdžio. Šiuo atžvilgiu konstatuotina, kad sąvoka „negalia“, kaip ji suprantama pagal Direktyvą 2000/78, apibrėžiama pirmiau, negu nustatomos ir vertinamos reikiamos priemonės, nurodytos šios direktyvos 5 straipsnyje.
- 46 Pagal Direktyvos 2000/78 16 konstatuojamąją dalį tokios priemonės yra skirtos neįgaliųjų poreikiams patenkinti. Taigi jos yra negalios sąvokos padarinys, o ne sudedamoji dalis. Be to, šios direktyvos 20 konstatuojamojoje dalyje numatytais priemonėmis suteikiama galimybė laikytis šios direktyvos 5 straipsnyje įtvirtintos pareigos, tačiau jos taikytinos tik negalios atveju.
- 47 Iš to, kas pasakyta, matyti, kad į pirmąjį ir antrąjį klausimus reikia atsakyti: Direktyvoje 2000/78 vartojama sąvoka „negalia“ aiškintina taip, kad ji apima būklę, kurią sukėlė mediciniškai diagnozuota pagydoma ar nepagydoma liga, jei dėl šios ligos atsiranda apribojimas, visų pirma nulemtas fizinių, protinių arba psichinių sutrikimų, kurie kartu su įvairiomis kliūtimis gali trukdyti atitinkamam asmeniui visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti profesiniame gyvenime tokiomis pat kaip ir kitų darbuotojų sąlygomis, ir jei šis apribojimas yra ilgalaikis. Siekiant nustatyti, ar asmens sveikatos būklei taikoma ši sąvoka, priemonių, kurių privalo imtis darbdavys, pobūdis nėra reikšmingas.

Dėl trečiojo klausimo

- 48 Pateikdamas trečiąjį klausimą prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės nori sužinoti, ar Direktyvos 2000/78 5 straipsnį reikia aiškinti taip, kad darbo laiko sutrumpinimas gali būti viena iš šiame straipsnyje nurodytų priemonių.
- 49 Kaip nustatyta šiame straipsnyje, darbdaviai turi imtis tinkamų priemonių, kad, be kita ko, neįgaliajam būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti ir kilti tarnyboje. Šiuo atžvilgiu minėtos direktyvos 20 konstatuojamojoje dalyje pateiktas neišsamus tokių priemonių sąrašas, šios priemonės gali būti fizinio, organizacinio ir (arba) mokomojo pobūdžio.
- 50 Pažymėtina, kad nei Direktyvos 2000/78 5 straipsnyje, nei jos 20 konstatuojamojoje dalyje nepaminėtas darbo laiko sutrumpinimas. Tačiau reikia išaiškinti minėtoje konstatuojamojoje dalyje vartojamą sąvoką „darbo laiko modeliai“, siekiant nustatyti, ar darbo laiko pritaikymas gali patekti į šią sąvoką.
- 51 DAB ir *Pro Display* šiuo atžvilgiu tvirtina, kad ši sąvoka apima darbo modelio ir tempo organizavimą, pavyzdžiui, vykstant gamybai, bei pertraukas, kad neįgalus darbuotojo darbo krūvis būtų kuo labiau sumažintas.

- 52 Tačiau iš Direktyvos 2000/78 20 konstatuojamosios dalies ar kurios kitos jos nuostatos nematyti, kad Sąjungos teisės aktų leidėjas į sąvoką „darbo modelis“ siekė įtraukti tik minėtus elementus ir neįtraukti darbo laiko pritaikymo, ypač galimybės neįgaliesiems asmenims, kurie negali arba nebegali dirbti visą darbo dieną, dirbti ne visą darbo dieną.
- 53 Pagal JTO konvencijos 2 straipsnio ketvirtą pastraipą „tinkamų sąlygų sudarymas“ yra „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“. Iš to matyti, kad šioje nuostatoje sąvoka „tinkamų sąlygų sudarymas“ apibrėžiama plačiai.
- 54 Pagal Direktyvą 2000/78 ši sąvoka turi būti suprantama kaip įvairių kliūčių, trukdančių neįgaliesiems visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti profesiniame gyvenime tokiomis pat kaip ir kitų darbuotojų sąlygomis, pašalinimas.
- 55 Kadangi, pirma, Direktyvos 2000/78 20 konstatuojamojoje dalyje ir JTO konvencijos 2 straipsnio ketvirtoje pastraipoje numatytos ne tik materialios, bet ir organizacinės priemonės, ir, antra, terminas „darbo modeliai“ turi būti suprantamas kaip darbo atlikimo tempas ar greitis, negalima atmesti galimybės, kad darbo laiko sutrumpinimas gali būti viena iš šios direktyvos 5 straipsnyje nurodytų priemonių.
- 56 Be to, pažymėtina, kad Direktyvos 2000/78 20 konstatuojamojoje dalyje pateiktas reikiamų priemonių, skirtų darbo vietai neįgaliesiems paruošti, sąrašas nėra baigtinis, todėl darbo laiko sutrumpinimas, net jei 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 šiuo straipsniu.
- 57 Tačiau primintina, kad pagal Direktyvos 2000/78 17 konstatuojamąją dalį, nepažeidžiant išipareigojimo tinkamai pasirūpinti neįgaliaisiais, be kita ko, galbūt sutrumpinti jų darbo laiką, šia direktyva nereikalaujama įdarbinti, paaukštinti ar palikti darbo vietoje asmens, kuris yra nekompetentingas, nesugeba ir negali vykdyti būtinausių konkrečių pareigų funkcijų.
- 58 Be to, pažymėtina, kad pagal šios direktyvos 5 straipsnį priemonės, kurių gali reikalauti neįgalieji, turi būti tinkamos, t. y. jos neturi neproporcingai apsunkinti darbdavio.
- 59 Taigi pagrindinėse bylose nacionalinis teismas turi įvertinti, ar darbo laiko sutrumpinimas yra neproporcingai darbdavius apsunkinanti priemonė.
- 60 Kaip matyti iš Direktyvos 2000/78 21 konstatuojamosios dalies, šiuo klausimu reikia visų pirma atsižvelgti į finansines ir kitas su tokia priemone susijusias sąnaudas, į įmonės dydį ir finansinius išteklius bei į galimybę gauti valstybės finansavimą ar kitos rūšies pagalbą.
- 61 Primintina, kad pagal SESV 267 straipsnyje numatytą procedūrą, grindžiamą griežtu nacionalinių teismų ir Teisingumo Teismo kompetencijos atskyrimu, bet koks nagrinėjamų faktinių aplinkybių įvertinimas priskiriamas nacionalinio teismo kompetencijai. Tačiau tam, kad šiam teismui pateiktų naudingą atsakymą, Teisingumo Teismas gali, bendradarbiaudamas su nacionaliniais teismais, pateikti visas, jo manymu, reikalingas nuorodas (2010 m. balandžio 15 d. Sprendimo *Sandström*, C-433/05, Rink. p. I-2885, 35 punktą ir nurodyta teismo praktiką).
- 62 Atliekant tokį vertinimą gali būti reikšminga aplinkybė, kurią nurodė prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, kad iškart po J. Ring atleidimo DAB paskelbė apie laisvą biuro darbuotojo darbo vietą dirbti ne visą darbo dieną, t. y. 22 valandas per savaitę, Lyngby esančiame regioniniame biure. Iš Teisingumo Teismui pateiktos medžiagos nematyti aplinkybių, leidžiančių daryti išvadą, kad J. Ring negalėjo dirbti šio darbo ne visą darbo dieną, ar suprasti priežastis, dėl kurių jai ši darbo vieta

nebuvo pasiūlyta. Be to, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodė, kad J. Ring, praėjus šiek tiek laiko po atleidimo, pradėjo dirbti registratore kitoje bendrovėje ir kad faktinė darbo trukmė buvo 20 valandų per savaitę.

- 63 Be to, kaip per posėdį pažymėjo Danijos vyriausybė, Danijos teisėje numatyta galimybė įmonėms suteikti valstybės paramą, skirtą įrengti patalpas taip, kad neįgalieji galėtų lengviau patekti į darbo rinką, be kita ko, siekiama paskatinti darbdavius įdarbinti ir išlaikyti darbo vietoje neįgalius asmenis.
- 64 Atsižvelgiant į tai, kas pasakyta, į trečiąjį klausimą reikia atsakyti, jog Direktyvos 2000/78 5 straipsnis aiškintinas taip, kad darbo laiko sutrumpinimas gali būti viena iš šiame straipsnyje nurodytų priemonių. Nacionalinis teismas turi įvertinti, ar, atsižvelgiant į pagrindinių bylų aplinkybes, darbo laiko sutrumpinimas yra neproporcingai darbdavius apsunkinanti priemonė.

Dėl ketvirtojo klausimo b punkto

- 65 Ketvirtojo klausimo b punktu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nori sužinoti, ar Direktyvą 2000/78 reikia aiškinti taip, kad ja draudžiama nacionalinės teisės nuostata, pagal kurią darbdavys turi teisę atleisti darbuotoją, taikydamas sutrumpintą išpėjimo terminą, jeigu atlyginimas neįgaliam darbuotojui buvo mokamas ligos laikotarpiais, kurių bendra trukmė per nepertraukiamą 12 mėnesių laikotarpį sudaro 120 dienų, tuo atveju, kai nebuvimo darbe priežastis buvo tai, kad darbdavys nesiėmė tinkamų priemonių, remiantis šios direktyvos 5 straipsnyje numatyta pareiga, įrengti tinkamas patalpas.
- 66 Konstatuotina, kad, atsižvelgiant į iš Direktyvos 2000/78 5 straipsnio kylančią pareigą, aplinkybė, jog darbdavys nesiėmė minėtų priemonių, gali reikšti, kad neįgalus darbuotojas nebuvo darbe dėl darbdavio neveikimo, o ne dėl savo negalios.
- 67 Jeigu nacionalinis teismas konstatuotų, kad nagrinėjamu atveju darbuotojas nebuvo darbe, nes darbdavys nesiėmė tinkamų priemonių, Direktyva 2000/78 būtų draudžiama taikyti tokią nacionalinės teisės nuostatą, kaip antai nagrinėjamą pagrindinėje byloje.
- 68 Atsižvelgiant į tai, kas pasakyta, į ketvirtojo klausimo b punktą reikia atsakyti, jog Direktyva 2000/78 aiškintina taip, kad ja draudžiama nacionalinės teisės nuostata, pagal kurią darbdavys turi teisę atleisti darbuotoją, taikydamas sutrumpintą išpėjimo terminą, jeigu atlyginimas neįgaliam darbuotojui buvo mokamas ligos laikotarpiais, kurių bendra trukmė per nepertraukiamą 12 mėnesių laikotarpį sudaro 120 dienų, tuo atveju, kai nebuvimo darbe priežastis buvo tai, kad darbdavys nesiėmė tinkamų priemonių, remiantis šios direktyvos 5 straipsnyje numatyta pareiga, įrengti tinkamas patalpas.

Dėl ketvirtojo klausimo a punkto

- 69 Ketvirtojo klausimo a punktu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nori sužinoti, ar Direktyvą 2000/78 reikia aiškinti taip, kad ja draudžiama nacionalinės teisės nuostata, pagal kurią darbdavys turi teisę atleisti darbuotoją, taikydamas sutrumpintą išpėjimo terminą, jeigu atlyginimas neįgaliam darbuotojui buvo mokamas ligos laikotarpiais, kurių bendra trukmė per nepertraukiamą 12 mėnesių laikotarpį sudaro 120 dienų, tuo atveju, kai nebuvimo darbe priežastis buvo negalia.
- 70 Pažymėtina, kad šiame klausime prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo atvejį, kai FL 5 straipsnio 2 dalis taikoma neįgaliajam, kuris nebuvo darbe dėl ligos, ir šis nebuvimas darbe visiškai arba iš dalies susijęs su jo negalia, o ne su tuo, kad darbdavys nesiėmė tinkamų priemonių, remiantis Direktyvos 2000/78 5 straipsnyje numatyta pareiga įrengti tinkamas patalpas.

- 71 Kaip teigė Teisingumo Teismas minėto Sprendimo *Chacón Navas* 48 punkte, 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.
- 72 Kalbant apie tai, ar pagrindinėje byloje nagrinėjamoje teisės nuostatoje įtvirtintas nevienodas požiūris dėl negalios, pažymėtina, kad FL 5 straipsnio 2 dalis, kurioje reglamentuojamas nebuvimas darbe dėl ligos, vienodai taikoma tiek neįgaliesiems, tiek negalios neturintiems asmenims, kurie dėl šios priežasties nebuvo darbe ilgiau negu 120 dienų. Tokiomis aplinkybėmis negalima daryti išvados, kad šioje nuostatoje įtvirtinta tiesioginė diskriminacija dėl negalios, kaip tai suprantama pagal kartu taikomus Direktyvos 2000/78 1 straipsnį ir 2 straipsnio 2 dalies a punktą.
- 73 Šiuo atžvilgiu pažymėtina, kad asmeniui, kurį darbdavys, taikydamas sutrumpintą išpėjimo terminą, atleido iš darbo tik dėl ligos, netaikomi Direktyvoje 2000/78 nustatyti bendrieji kovos su diskriminacija dėl negalios pagrindai (pagal analogiją žr. minėto Sprendimo *Chacón Navas* 47 punktą).
- 74 Taigi konstatuotina, kad FL 5 straipsnio 2 dalyje nėra įtvirtinta tiesioginė diskriminacija dėl negalios, nes ji pagrįsta kriterijumi, kuris nėra neatsiejamas nuo negalios.
- 75 Kalbant apie tai, ar minėta nuostata gali lemti netiesioginę diskriminaciją dėl negalios, 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 minėto Sprendimo *Chacón Navas* 44 punkte, negalima paprasčiausiai sutapatinti sąvokų „negalia“ ir „liga“.
- 76 Šiuo atžvilgiu konstatuotina, kad rizika, jog neįgaliam darbuotojui bus taikomas FL 5 straipsnio 2 dalyje numatytas sutrumpintas išpėjimo terminas, yra didesnė negu negalios neturinčiam darbuotojui. Kaip pažymėjo generalinė advokatė išvados 67 punkte, neįgalus darbuotojas daug labiau rizikuoja susirgti su savo negalia susijusia liga nei darbuotojas, neturintis negalios. Taip pat yra didesnė rizika, kad bus susumuotos nebuvimo darbe dėl ligos dienos ir dėl to bus pasiekta FL 5 straipsnio 2 dalyje numatyta riba. Taigi atrodo, kad šioje nuostatoje numatyta 120 dienų taisyklė gali būti nepalankesnė neįgaliesiems darbuotojams ir lemti netiesioginę diskriminaciją dėl negalios, kaip ji suprantama pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punktą.
- 77 Remiantis minėtos nuostatos i papunkčiu, reikia išsiaiškinti, ar šis nevienodas požiūris objektyviai pateisinamas teisėtu tikslu, ar šio tikslo siekiama atitinkamomis priemonėmis ir ar jos neviršija to, kas būtina Danijos įstatymų leidėjo nustatytam tikslui pasiekti.
- 78 Dėl FL 5 straipsnio 2 dalies tikslo Danijos vyriausybė pažymi, kad ja siekiama paskatinti darbdavius priimti į darbą ir išlaikyti darbo vietoje darbuotojus, kai egzistuoja didelė rizika, jog šie darbuotojai dažnai nebus darbe dėl ligos, suteikiant galimybę vėliau juos atleisti iš darbo taikant sutrumpintą išpėjimo terminą, jeigu jie darbe nebūna labai ilgai. Tačiau šie darbuotojai gali išsaugoti darbo vietą ligos laikotarpiu.
- 79 Ši vyriausybė teigia, kad minėta norma suderinami darbdavio ir darbuotojo interesai ir ji yra esminė bendrosios Danijos darbo rinkos sistemos dalis, pagrįsta lankstumu ir laisve sudaryti sutartį bei darbuotojų apsauga.
- 80 DAB ir *Pro Display* patikslina, kad FL 5 straipsnio 2 dalyje numatyta 120 dienų taisyklė laikoma saugančia sergančius darbuotojus, nes darbdavys, žinodamas apie tokios taisyklės taikymą, yra linkęs palaukti ilgiau prieš atleisdamas tokį darbuotoją.

- 81 Primintina, kad valstybėms narėms suteikta didelė diskrecija ne tik nuspręsti, kokio konkretaus tikslo siekti socialinės politikos ir užimtumo srityse, bet ir nustatyti priemonės, kuriomis šio tikslo būtų siekiama (šiuo klausimu žr. 2012 m. liepos 5 d. Sprendimo *Hörnfeldt*, C-141/11, 32 punktą ir 2012 m. gruodžio 6 d. Sprendimo *Odar*, C-152/11, 47 punktą).
- 82 Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, kad įdarbinimo skatinimas neginčijamai yra teisėtas valstybių narių socialinės ar užimtumo politikos tikslas, ir šis vertinimas akivaizdžiai taikomas nacionalinės darbo rinkos politikos priemonėms, skirtoms pagerinti tam tikrų kategorijų darbuotojų galimybę įsitraukti į aktyvų gyvenimą (žr. 2007 m. spalio 16 d. Sprendimo *Palacios de la Villa*, C-411/05, Rink. p. I-8531, 65 punktą). Be to, priemonė, priimta siekiant pagerinti darbo rinkos lankstumą, gali būti laikoma užimtumo politikos priemone.
- 83 Todėl tokio pobūdžio tikslai, kuriuos nurodė Danijos vyriausybė, iš principo gali būti laikomi nacionalinėje teisėje objektyviai pateisinančiais, kaip numatyta Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punkto i papunktyje, nevienodą požiūrį dėl negalios, įtvirtintą FL 5 straipsnio 2 dalyje.
- 84 Dar reikia patikrinti, ar priemonės, kurių imtasi šiems tikslams pasiekti, yra tinkamos ir būtinos ir ar neviršija to, kas būtina jiems pasiekti.
- 85 Danijos vyriausybė teigia, kad FL 5 straipsnio 2 dalis leidžia tinkamiau pasiekti, pirma, tikslą suteikti galimybę įdarbinti ir išlaikyti darbo vietoje asmenis, kurių darbingumas ribotas ar bent gali toks būti, ir, antra, aukštesnį tikslą sukurti lanksčią, sutartiniais santykiais pagrįstą ir saugią darbo rinką.
- 86 DAB ir *Pro Display* šiuo atžvilgiu pažymi, kad pagal Danijos teisės aktus, kuriuose reglamentuojamos ligos išmokos, darbdavys, mokantis darbuotojui darbo užmokestį ligos laikotarpiu, turi teisę gauti ligos išmokų kompensaciją iš darbuotojo gyvenamosios vietos valdžios institucijų. Tačiau šias išmokas galima gauti tik 52 savaites, o jų suma mažesnė už faktinį darbo užmokestį. Tokiomis aplinkybėmis FL 5 straipsnio 2 dalimi užtikrinama darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyra, kiek tai susiję su nebuvimu darbe dėl ligos.
- 87 Atsižvelgiant į didelę valstybių narių diskreciją ne tik nuspręsti, kokio konkretaus tikslo siekti socialinės politikos ir užimtumo srityse, bet ir nustatyti priemonės, kuriomis šio tikslo būtų siekiama, neatrodo neracionalus jų teiginys, kad tokia priemonė, kaip antai FL 5 straipsnio 2 dalyje numatyta 120 dienų taisyklė, gali būti tinkama minėtiems tikslams pasiekti.
- 88 Galima pripažinti, kad minėta norma, kurioje numatyta teisė taikyti sutrumpintą išpėjimo terminą atleidžiant iš darbo darbuotojus, kurie dėl ligos nebuvo darbe ilgiau kaip 120 dienų, darbdaviai skatinami įdarbinti ir išlaikyti darbo vietoje.
- 89 Norint nustatyti, ar FL 5 straipsnio 2 dalyje numatyta 120 dienų taisyklė viršija tai, kas būtina nustatytiems tikslams pasiekti, šią nuostatą reikia vertinti atsižvelgiant į esamą kontekstą, kuriame ji yra, ir į žalą, kurią ji gali padaryti asmenims, kuriems taikoma (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *Odar* 65 punktą).
- 90 Šiuo atžvilgiu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi išnagrinėti, ar nustatęs tokius teisėtus tikslus, kaip antai skatinti sergančių asmenų įdarbinimą ir užtikrinti darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyrą, kiek tai susiję su nebuvimu darbe dėl ligos, Danijos įstatymų leidėjas neatsižvelgė į svarbias aplinkybes, ypač susijusias su neįgaliais darbuotojais.
- 91 Šiuo atžvilgiu negalima neatsižvelgti į riziką, su kuria susiduria neįgalūs darbuotojai, patiriantys daugiau sunkumų reintegrudamiesi į darbo rinką negu negalios neturintys darbuotojai ir turintys specialių poreikių, susijusių su apsauga, kuri reikalinga dėl jų būklės (šiuo klausimu žr. minėto Sprendimo *Odar* 68 ir 69 punktus).

- 92 Atsižvelgiant į tai, kas pasakyta, į ketvirtojo klausimo a punktą reikia atsakyti, kad Direktyva 2000/78 turi būti aiškinama taip, kad ja draudžiama nacionalinės teisės nuostata, pagal kurią darbdavys turi teisę atleisti darbuotoją, taikydamas sutrumpintą išpėjimo terminą, jeigu atlyginimas neįgaliam darbuotojui buvo mokamas ligos laikotarpiais, kurių bendra trukmė per nepertraukiamą 12 mėnesių laikotarpį sudaro 120 dienų, tuo atveju, kai nebuvimo darbe priežastis buvo negalia, nebent šia nuostata siekiama teisėto tikslo ir ji neviršija to, kas būtina tam tikslui pasiekti, o tai turi įvertinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 93 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio 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 (antroji kolegija) nusprendžia:

- 1. 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvoje 2000/78/EB, nustatančioje vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, vartojamą sąvoką „negalia“ reikia aiškinti taip, kad ji apima būklę, kurią sukėlė mediciniškai diagnozuota pagydoma ar nepagydoma liga, jei dėl šios ligos atsiranda apribojimas, visų pirma nulemtas fizinių, protinių arba psichinių sutrikimų, kurie kartu su įvairiomis kliūtėmis gali trukdyti atitinkamam asmeniui visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti profesiniame gyvenime tokiomis pat kaip ir kitų darbuotojų sąlygomis, ir jei šis apribojimas yra ilgalaikis. Siekiant nustatyti, ar asmens sveikatos būklei taikoma ši sąvoka, priemonių, kurių privalo imtis darbdavys, pobūdis nėra reikšmingas.**
- 2. Direktyvos 2000/78 5 straipsnį reikia aiškinti taip, kad darbo laiko sutrumpinimas gali būti viena iš šiame straipsnyje nurodytų priemonių. Nacionalinis teismas turi įvertinti, ar, atsižvelgiant į pagrindinių bylų aplinkybes, darbo laiko sutrumpinimas yra neproporcingai darbdavius apsunkinanti priemonė.**
- 3. Direktyva 2000/78 turi būti aiškinama taip, kad ja draudžiama nacionalinės teisės nuostata, pagal kurią darbdavys turi teisę atleisti darbuotoją, taikydamas sutrumpintą išpėjimo terminą, jeigu atlyginimas neįgaliam darbuotojui buvo mokamas ligos laikotarpiais, kurių bendra trukmė per nepertraukiamą 12 mėnesių laikotarpį sudaro 120 dienų, tuo atveju, kai nebuvimo darbe priežastis buvo tai, kad darbdavys nesiėmė tinkamų priemonių, remiantis šios direktyvos 5 straipsnyje numatyta pareiga, įrengti tinkamas patalpas.**
- 4. Direktyva 2000/78 turi būti aiškinama taip, kad ja draudžiama nacionalinės teisės nuostata, pagal kurią darbdavys turi teisę atleisti darbuotoją, taikydamas sutrumpintą išpėjimo terminą, jeigu atlyginimas neįgaliam darbuotojui buvo mokamas ligos laikotarpiais, kurių bendra trukmė per nepertraukiamą 12 mėnesių laikotarpį sudaro 120 dienų, tuo atveju, kai nebuvimo darbe priežastis buvo negalia, nebent šia nuostata siekiama teisėto tikslo ir ji neviršija to, kas būtina tam tikslui pasiekti, o tai turi įvertinti prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas.**

Parašai.