



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (otrā palāta)

2013. gada 11. aprīlī*

Sociālā politika — Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām — Direktīva 2000/78/EK — Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības un profesijas jomā — 1., 2. un 5. pants — Atšķirīga attieksme invaliditātes dēļ — Atlaišana — Invaliditātes esamība — Darba ņēmēja prombūtne viņa invaliditātes dēļ — Pielāgošanas pienākums — Nepilna laika darbs — Uzteikuma termiņa ilgums

Apvienotās lietas C-335/11 un C-337/11

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, pamatojoties uz LESD 267. pantu, ko iesniedza *Sø- og Handelsretten* (Dānija) ar 2011. gada 29. jūnija lēmumu, kas Tiesā iesniegts 2011. gada 1. jūlijā, tiesvedībā

HK Danmark, kas darbojas *Jette Ring* vārdā,

pret

Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11),

un

HK Danmark, kas darbojas *Lone Skouboe Werge* vārdā,

pret

Dansk Arbejdsgiverforening, kas darbojas bankrotējušās *Pro Display A/S* vārdā (C-337/11).

TIESA (otrā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētāja R. Silva de Lapuerta [*R. Silva de Lapuerta*], Tiesas priekšsēdētāja vietnieks K. Lēnartss [*K. Lenaerts*], kas pilda otrās palātas priekšsēdētāja pienākumus, tiesneši Dž. Arestis [*G. Arestis*], A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*] (referents) un Ž. L. da Krušs Vilasa [*J. L. da Cruz Vilaça*],

ģenerālvokāte J. Kokote [*J. Kokott*],

sekretāre S. Stremholma [*C. Strömholm*], administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2012. gada 18. oktobra tiesas sēdi,

* Tiesvedības valoda – dāņu.

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- *HK Danmark*, kas darbojas *J. Ring* vārdā, vārdā – *J. Goldschmidt*, advokat,
- *HK Danmark*, kas darbojas *Skouboe Werge* vārdā, vārdā – *M. Østergård*, advokat,
- *Dansk almennyttigt Boligselskab* vārdā – *C. Emmeluth* un *L. Greisen*, advokater,
- *Dansk Arbejdsgiverforening*, kas darbojas bankrotējušās *Pro Display A/S* vārdā – *T. Skyum* un *L. Greisen*, advokater,
- Dānijas valdības vārdā sākotnēji – *C. Vang*, pēc tam – *V. Pasternak Jørgensen*, pārstāvji,
- Beļģijas valdības vārdā – *L. Van den Broeck*, pārstāve,
- Īrijas vārdā – *D. O’Hagan*, pārstāvis, kam palīdz *C. Power*, BL,
- Grieķijas valdības vārdā – *D. Tsagkaraki*, pārstāve,
- Itālijas valdības vārdā – *G. Palmieri*, pārstāve, kurai palīdz *C. Gerardis*, *avvocato dello Stato*,
- Polijas valdības vārdā – *M. Szpunar*, kā arī *J. Faldyga* un *M. Załęka*, pārstāvji,
- Apvienotās Karalistes valdības vārdā – *K. Smith*, barrister,
- Eiropas Komisijas vārdā – *M. Simonsen* un *J. Enegren*, pārstāvji,

noklausījusies ģenerālvokātes secinājumus 2012. gada 6. decembra tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Lūgumi sniegt prejudiciālus nolēmumus ir par Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV L 303, 16. lpp.), 1., 2. un 5. panta interpretāciju.
- 2 Šie lūgumi ir iesniegti divās tiesvedībās starp *HK Danmark* (turpmāk tekstā – “*HK*”), kas darbojas *J. Ring* vārdā, un *Dansk almennyttigt Boligselskab* (turpmāk tekstā – “*DAB*”), no vienas puses, un *HK*, kas darbojas *Skouboe Werge* vārdā, un *Dansk Arbejdsgiverforening*, kas darbojas bankrotējušās *Pro Display A/S* (turpmāk tekstā – “*Pro Display*”) vārdā, no otras puses, par *J. Ring* un *Skouboe Werge* atļaušanas likumību.

Atbilstošās tiesību normas

Starptautiskās tiesības

- 3 Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām, kas Eiropas Kopienas vārdā ir apstiprināta ar Padomes 2009. gada 26. novembra Lēmumu 2010/48/EK (OV 2010, L 23, 35. lpp.; turpmāk tekstā – “ANO konvencija”), preambulas e) apsvērumā ir noteikts:

“atzīstot, ka invaliditātes jēdziens pastāvīgi attīstās un ka invaliditāte rodas, cilvēkiem ar nespēju saskaroties ar attieksmes un apkārtējās vides šķēršļiem, kas ierobežo vienlīdzīgas iespējas pilnvērtīgi un efektīvi līdzdarboties sabiedrības dzīvē”.

- 4 Šīs konvencijas 1. pantā ir noteikts:

“Šās konvencijas mērķis ir veicināt, aizsargāt un nodrošināt to, lai visas personas ar invaliditāti varētu pilnībā un vienlīdzīgi izmantot visas cilvēktiesības un pamatbrīvības, un veicināt tām piemītošās cieņas ievērošanu.

Pie personām ar invaliditāti pieder personas, kurām ir ilgstoši fiziski, garīgi, intelektuāli vai maņu traucējumi, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt to pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību sabiedrības dzīvē vienlīdzīgi ar citiem.”

- 5 Minētās konvencijas 2. panta ceturtajā daļā ir noteikts, ka “saprātīgs pielāgojums” nozīmē vajadzīgās un atbilstošās izmaiņas un korekcijas – ja tās konkrētā gadījumā ir nepieciešamas un neuzliek nesamērīgu vai nepamatotu slogu –, lai nodrošinātu, ka personas ar invaliditāti vienlīdzīgi ar citiem var izmantot vai īstenot visas cilvēktiesības un pamatbrīvības”.

Savienības tiesības

- 6 Direktīvas 2000/78 preambulas 6. un 8. apsvērumā ir paredzēts:

“(6) Kopienas Hartā par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām atzīts, ka ir svarīgi cīnīties pret visu veidu diskrimināciju un ka jāveic atbilstīga darbība vecāku cilvēku un invalīdu sociālajai un ekonomiskajai integrācijai.

[..]

(8) Nodarbinātības pamatnostādnes 2000. gadam, par kurām Helsinkos 1999. gada 10. un 11. decembrī vienojās Eiropas Padome, uzsver vajadzību veicināt apstākļus sociāli integrēta darba tirgus nodrošināšanai, formulējot saskaņotu to politiku kopumu, kuru mērķis ir cīnīties ar diskrimināciju pret grupām, piemēram, pret invalīdiem. Tajās uzsvēta arī vajadzība pievērst īpašu uzmanību gados vecāku darba ņēmēju atbalstīšanai, lai palielinātu viņu kā darbaspēka īpatsvaru.”

- 7 Minētās direktīvas preambulas 16. un 17. apsvērumā ir noteikts:

“(16) Tādu pasākumu nodrošināšanai, kuru mērķis ir ievērot invalīdu vajadzības darba vietā, ir svarīga loma, lai cīnītos pret diskrimināciju invaliditātes dēļ.

(17) Šī direktīva neparedz pieņemt darbā, paaugstināt amatā, saglabāt darbā vai izglītēt personu, kas nav kompetenta, nespēj un nevar izpildīt galvenos attiecīgā amata uzdevumus vai attiecīgi izglītoties, neierobežojot pienākumu saprātīgi nodrošināt invalīdiem darba vietu.”

8 Šīs pašas direktīvas preambulas 20. un 21. apsvērumi ir izteikti šādi:

“(20) Būtu jāparedz pienācīgi, t.i., efektīvi un praktiski, pasākumi, lai darba vietu pielāgotu invalīdiem, piemēram, pielāgotu telpas un iekārtas, darba laiku, uzdevumu sadali vai izglītības un integrācijas resursu nodrošināšanu.

(21) Lai noteiktu, vai attiecīgie pasākumi veicina neproporcionāla sloga rašanos, jo īpaši būtu jāņem vērā attiecīgās finansiālās un citas izmaksas, organizācijas vai uzņēmuma lielums un finansiālie resursi un iespēja iegūt valsts finansējumu vai kādu citu palīdzību.”

9 Direktīvas 2000/78 1. pantā ir noteikts, ka, “lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs, šīs direktīvas mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ”.

10 Minētās direktīvas 2. pantā ar nosaukumu “Diskriminācijas jēdziens” ir paredzēts:

“1. Šajā direktīvā “vienlīdzīgas attieksmes princips” nozīmē to, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas, kuras pamatā ir jebkurš 1. pantā minēts iemesls.

2. Šā panta 1. punktā:

a) uzskata, ka tiešā diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu jebkura 1. punktā [pantā] minēta iemesla dēļ;

b) pieņem, ka netiešā diskriminācija notiek tad, ja acīmredzami neitrāla noteikuma, kritērija vai prakses dēļ personas, kuras atbalsta konkrētu reliģiju vai uzskatus, kurām ir konkrēta invaliditāte, konkrēts vecums vai konkrēta seksuālā orientācija, atrodas konkrētā nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otru personu, ja vien:

i) šis noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnota ar likumīgu mērķi un ja vien nav pienācīg[u] un vajadzīg[u] līdzekļ[u] šā mērķa sasniegšanai vai

ii) attiecībā uz personām, kam ir konkrēta invaliditāte, darba devējam vai jebkurai personai vai organizācijai, uz kuru attiecas šī direktīva, saskaņā ar valsts tiesību aktiem jāveic atbilstīgi pasākumi, kas atbilst 5. pantā noteiktajiem principiem, lai novērstu trūkumus, ko paredz minētais noteikums, kritērijs vai prakse.

[..]”

11 Šīs pašas direktīvas 5. pants ar nosaukumu “Saprātīga darba vietas izveidošana invalīdiem” ir izteikts šādi:

“Lai garantētu vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu pret invalīdiem, nodrošina saprātīgu darba vietas izveidošanu. Tas nozīmē, ka darba devēji, ja tas vajadzīgs konkrētā gadījumā, veic atbilstīgus pasākumus, lai invalīds varētu dabūt darbu, strādāt vai tikt paaugstināts amatā vai iegūt profesionālo izglītību, ja vien šādi pasākumi neuzliek neproporcionālu slogu darba devējam. Šis slogs nav neproporcionāls, ja to pietiekami izlīdzina ar pasākumiem, kas pastāv attiecīgās dalībvalsts invaliditātes politikā.”

Dānijas tiesības

- 12 Likuma par darba ņēmēju un darba devēju tiesiskajām attiecībām (*lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer*, turpmāk tekstā – “FL”) 2. pantā ir noteikts:

“1. Darba līgums starp darba devēju un algotu darbinieku var tikt izbeigts tikai ar uzteikumu atbilstoši iepriekš minētajiem nosacījumiem. Šie nosacījumi ir piemērojami darba līgumam uz noteiktu laiku, kas tiek izbeigts pirms tā beigām.

2. Darba devēja uzteikuma ilgumam ir jābūt:

- 1) vienam mēnesim, līdz nākamā mēneša pēdējam datumam, ja ir nostrādāti mazāk par sešiem mēnešiem;
- 2) trīs mēnešiem, līdz nākamā mēneša pēdējam datumam, ja ir nostrādāts vairāk par sešiem mēnešiem.

3. Iepriekš 2. punkta 2) apakšpunktā paredzētais uzteikuma termiņš tiek palielināts par vienu mēnesi par katriem trim nostrādātajiem gadiem, bet tas nevar pārsniegt sešus mēnešus.”

- 13 FL 5. pants, kurā ir paredzēts it īpaši, ka algotam darbiniekam ir tiesības saglabāt darba samaksu prombūtnes slimības dēļ laikā, ir noteikts:

“1. Ja algots darbinieks nespēj slimības dēļ veikt savu darbu, no tā izrietošā prombūtne ir jāuzskata par likumīgu darba kavējumu, ja vien viņš ar nodomu vai rupjas neuzmanības dēļ nav saslīmījis pēc darba līguma noslēgšanas vai arī pieņemšanas darbā laikā krāpšanas nolūkā ir noklusējis, ka viņam ir attiecīgā slimība.

2. Tomēr rakstveida darba līgumā var paredzēt, ka darba ņēmējs var tikt atlaists, piemērojot viena mēneša uzteikuma termiņu līdz nākamā mēneša beigām, ja darba ņēmējs atradās prombūtnē slimības dēļ, saglabājot darba algu, 120 dienas pēdējo 12 mēnešu laikā. Uzteikums ir spēkā, ja tas tiek paziņots nekavējoties, beidzoties 120 dienu prombūtnes slimības dēļ laikposmam, un kamēr darba ņēmējs vēl ir slims, bet tā spēkā esamību neietekmē darba ņēmēja atgriešanās darbā pēc uzteikuma.”

- 14 Valsts tiesībās Direktīva 2000/78 tika transponēta ar 2004. gada 22. decembra Likumu Nr. 1417, ar kuru ir grozīts likums par nediskriminācijas darba tirgū principu (*lov nr. 1417 af 22 december 2004 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.*, turpmāk tekstā – “Antidiskriminācijas likums”). Antidiskriminācijas likuma 2.a pantā ir paredzēts:

“Darba devējs, ja tas vajadzīgs konkrētā gadījumā, veic atbilstīgus pasākumus, lai persona ar invaliditāti varētu dabūt darbu, strādāt vai tikt paaugstināta amatā, vai iegūt profesionālo izglītību, ja vien šādi pasākumi neuzliek nesamērīgu slogu darba devējam. Šis slogs nav nesamērīgs, ja tas tiek pietiekami kompensēts ar valsts pasākumiem.”

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

- 15 1996. gadā *J. Ring* tika pieņemta darbā sociālo dzīvokļu sabiedrībā *Boligorganisationen Samvirke*, Lingbī [*Lungby*], vēlāk – no 2000. gada 17. jūlija *DAB*, kas pārņēma šo sabiedrību. *J. Ring* vairākas reizes atradās prombūtnē laikposmā no 2005. gada 6. jūnija līdz 24. novembrim. Medicīniskajās izziņās it īpaši bija norādīts, ka viņai mugurkaulā ir pastāvīgas sāpes, kas nevar tikt novērstas. Nebija iespējams izdarīt nekādas prognozes attiecībā uz iespēju atsākt pilna laika darbu.

- 16 Ar *DAB* 2005. gada 24. novembra vēstuli *J. Ring* tika informēta par tās atlaišanu atbilstoši *FL* 5. panta 2. punktam.
- 17 No Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem izriet, ka pēc šīs atlaišanas tika pielāgota darba vieta. *DAB* iesniedza 2008. gada 3. septembra tāmi par kopējo summu “apmēram DKK 305 000 (+ peļņa)” par “uzņemšanas posteni un atsevišķām darba vietām aiz tā”, kā arī “par grīdas pārklājuma maiņu” un “darba virsmas ar regulējamu augstumu” ierīkošanu.
- 18 2006. gada 1. februārī *J. Ring* uzsāka jaunu darbu, būdama uzņemšanas darbiniece sabiedrībā *ADRA Danmark*, ar likmi 20 stundas nedēļā. Prasītāji pamatlietā C-335/11 ir vienisprātis, ka viņas darba vieta ir parasta un tajā atrodas it īpaši darba galds ar regulējamu augstumu.
- 19 *Pro Display* 1998. gadā pieņēma darbā *Skouboe Werge*, pēc viņas apgalvojuma, par sekretāri vadības asistenti. 2003. gada 19. decembrī viņa cieta satiksmes negadījumā un saņēma spēcīgu sitienu pa pakausi. Viņa pārtrauca darbu slimības dēļ uz apmēram trim nedēļām. Taču viņa nestrādāja slimības dēļ tikai dažas dienas. 2004. gada 4. novembrī *Pro Display* finanšu direktors adresēja elektronisku vēstuli personālam, informējot, ka ar viņas piekrišanu *Skouboe Werge* tiek noteikts slimības atvaļinājums ar nepilnu darba laiku uz četrām nedēļām, kuru laikā viņa strādāja apmēram četras stundas nedēļā. *Pro Display* sev atlīdzināja *Skouboe Werge* darba samaksu dienas atlīdzības apmērā.
- 20 Pirmdienā, 2005. gada 10. janvārī *Skouboe Werge* tika noteikts pilna laika slimības atvaļinājums. Ar 2005. gada 14. janvāra elektroniskā pasta vēstuli tā paziņoja *Pro Display* administratīvajam direktoram, ka viņa joprojām ir slima un ka viņai ir vajadzīga speciālista konsultācija šajā pašā dienā. 2005. gada 17. janvārī izsniegtajā medicīniskajā atzinumā ir konstatēts, ka viņa apmeklējusi ārstu šajā dienā un tikusi atzīta par darbnespējīgu kopš 2005. gada 10. janvāra. Ārsts apgalvoja, ka šī darbnespēja ilgs vēl vienu mēnesi. 2005. gada 23. februāra medicīniskajā atzinumā šis ārsts atzīst, ka viņš nevar apgalvot, cik ilga būs darbnespēja.
- 21 Ar 2005. gada 21. aprīļa vēstuli *Skouboe Werge* tika informēta par viņas atlaišanu no darba, piemērojot viena mēneša uzteikuma termiņu, kas beidzas 2005. gada 31. maijā.
- 22 *Skouboe Werge* veica [darbspēju] novērtēšanas procedūru *Randers* nodarbinātības dienestā, kas secināja, ka viņa spēj strādāt apmēram astoņas stundas nedēļā lēnā tempā. No 2006. gada jūnija viņai tika noteikta invaliditāte viņas darbnespējas dēļ. 2007. gadā *Arbejdsskadestyrelsen* (Valsts nelaiemes gadījumu darbā un arodslimību birojs) noteica *Skouboe Werge* darbspēju zudumu – 10 % un ienākumu zudumu 50 % apmērā, kas vēlāk tika pārvērtēts uz 65 %.
- 23 Abu prasītāju pamatlietā vārdā un uz viņu rēķina *HK*, darbaņēmēju arodbiedrība, cēla *Sø- og Handelsretten* prasību atlīdzināt zaudējumus pret viņu darba devējiem, pamatojoties uz Antidiskriminācijas likumu. *HK* apgalvo, ka šīs divas darbaņēmējas kļuva par invalīdiem un viņu attiecīgajiem darba devējiem bija jāpiedāvā darba laika samazinājums atbilstoši Direktīvas 2000/78 5. pantā paredzētajam pienākumam veikt pielāgojumus. *HK* apgalvo arī, ka *FL* 5. panta 2. punkts nevar tikt piemērots šīm divām darbaņēmējām, jo viņu prombūtne slimības dēļ izrietēja no viņu invaliditātes.
- 24 Abās pamatlietās darba devēji apstrīd, ka prasītāju pamatlietās veselības stāvoklis ietilpst jēdzienā “invaliditāte” Direktīvas 2000/78 izpratnē, jo vienīgā viņu nespēja ir tāda, ka viņas nevar strādāt pilna laika darbu. Tie apstrīd arī, ka darba laika samazināšana ietilpst šīs direktīvas 5. pantā norādītajos pasākumos. Visbeidzot, darba devēji apgalvo, ka prombūtnes slimības dēļ, ko izraisījusi invaliditāte, gadījumā darbaņēmēja ar invaliditāti atlaišana, piemērojot *FL* 5. panta 2. punktu, nav diskriminācija un tādējādi nav pretēja minētajai direktīvai.

- 25 Iesniedzējtiesa norāda, ka 2006. gada 11. jūlija sprieduma lietā *C-13/05 Chacón Navas* (Krājums, I-6467. lpp.) 45. punktā Tiesa ir apstiprinājusi, ka, lai ierobežotas iespējas piedalīties profesionālajā dzīvē tiku uzskatītas par ietilpstošām jēdzienā “invaliditāte”, ir jābūt iespējamam, ka tās būs ilglaicīgas.
- 26 Šādos apstākļos *Sø- og Handelsretten* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus, kas ir vienādi formulēti lietās *C-335/11* un *C-337/11*:
- “1) a) Vai jēdziens “invaliditāte” Direktīvas 2000/78 [...] izpratnē ir piemērojams ikvienai personai, kas fizisku, garīgu vai psihisku traucējumu dēļ nevar veikt savu darbu vai to var veikt tikai daļēji laika posmā, kas attiecībā uz ilgumu atbilst [iepriekš minētā sprieduma lietā *Chacón Navas*] 45. punktā ietvertajiem priekšnoteikumiem?
- b) Vai uz patoloģisku stāvokli, kādu ir izraisījusi medicīniski konstatēta nedziedināma slimība, attiecas invaliditātes jēdziens šīs direktīvas izpratnē?
- c) Vai uz patoloģisku stāvokli, kādu ir izraisījusi medicīniski konstatēta ārstējama slimība, attiecas invaliditātes jēdziens direktīvas izpratnē?
- 2) Vai pastāvīgas samazinātas darbības, kuru dēļ nav nepieciešami īpaši palīgīdzekļi vai tamlīdzīga palīdzība, bet kas nozīmē tikai vai galvenokārt to, ka attiecīgā persona nav spējīga strādāt pilnu darba laiku, ir jāuzskata par invaliditāti izpratnē, kādā šis jēdziens ir lietots Direktīvā 2000/78?
- 3) Vai darba laika samazināšana ir viens no Direktīvas 2000/78 5. pantā minētajiem pasākumiem?
- 4) Vai Padomes Direktīva 2000/78 liedz piemērot darba ņēmējam tādu valsts tiesību normu, saskaņā ar kuru darba devējs var izbeigt darba līgumu, piemērojot saīsinātu uzteikuma termiņu, tad, ja darba ņēmējs, kurš ir jāuzskata par invalīdu minētās direktīvas izpratnē, bija slimības atvaļinājumā, saglabājot darba samaksu, 120 dienas pēdējo 12 mēnešu laikposmā, ja:
- a) darba ņēmēja prombūtnes iemesls ir invaliditāte
- vai
- b) prombūtne bija tāpēc, ka darba devējs nebija veicis atbilstošus un konkrētajā gadījumā nepieciešamos pasākumus, lai persona ar invaliditāti varētu veikt savu darbu?”
- 27 Ar Tiesas priekšsēdētāja 2011. gada 4. augusta rīkojumu lietas *C-335/11* un *C-337/11* tika apvienotas rakstveida un mutvārdu procesā, kā arī galīgā sprieduma taisīšanai.

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Ievada apsvērumi

- 28 Vispirms ir jāatgādina, ka atbilstoši LESD 216. panta 2. punktam Eiropas Savienības noslēgtie starptautiskie nolīgumi ir saistoši Savienības iestādēm un tādejādi šie nolīgumi ir pārāki par Savienības tiesību aktiem (skat. 2011. gada 21. decembra spriedumu lietā *C-366/10 Air Transport Association of America u.c.*, Krājums, I-13755. lpp., 50. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 29 Ir jāatgādina arī, ka Savienības noslēgto starptautisko nolīgumu pārākums pār atvasināto Savienības tiesību normām liek šīs normas interpretēt pēc iespējas saskaņā ar šiem nolīgumiem (2012. gada 22. novembra spriedums apvienotajās lietās *C-320/11*, *C-330/11*, *C-382/11* un *C-383/11 Digitalnet u.c.*, 39. punkts un tajā minētā judikatūra).

- 30 No Lēmuma 2010/48 izriet, ka Savienība ir apstiprinājusi ANO konvenciju. Līdz ar to šīs konvencijas normas ir Savienības tiesību sistēmas sastāvdaļa no tās spēkā stāšanās brīža (skat. šajā ziņā 1974. gada 30. aprīļa spriedumu lietā 181/73 *Haegeman, Recueil*, 449. lpp., 5. punkts).
- 31 Turklāt no minētā lēmuma II pielikuma papildinājuma izriet, ka attiecībā uz sociālo autonomiju un integrāciju, darbu un nodarbinātību Direktīva 2000/78 ir viens no Savienības tiesību aktiem, kuros ir aplūkoti ANO konvencijā regulētie jautājumi.
- 32 No minētā izriet, ka Direktīva 2000/78 ir jāinterpretē atbilstoši minētajai konvencijai, ciktāl tas ir iespējams.
- 33 Uz jautājumiem, ko Tiesai ir uzdevusi iesniedzējtiesa, ir jāatbild, ņemot vērā šos apsvērumus.

Par pirmo un otro jautājumu

- 34 Ar pirmo un otro jautājumu, kas ir jāpārbauda kopā, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvā 2000/78 minētais jēdziens “invaliditāte” ir jāinterpretē tādējādi, ka tas ietver tādas personas, kas fizisku, garīgu vai psihisku traucējumu dēļ nevar veikt savu darbu vai var to veikt tikai ierobežoti laikposmā, kas, iespējams, būs ilgs, vai pastāvīgi, veselības stāvokli. Tā jautā turklāt, vai šis jēdziens ir jāinterpretē tādējādi, ka, ja patoloģisks stāvoklis, ko izraisa slimība, kas ir medicīniski atzīta par neārstējamu, var ietilpt šajā jēdzienā, šajā jēdzienā var ietilpt arī patoloģisks stāvoklis, ko izraisījusi slimība, kas ir medicīniski atzīta par ārstējamu, un ka pasākumu, kas jāveic darba devējam, raksturs ir noteicošs, lai uzskatītu, ka personas veselības stāvoklis ietilpst šajā pašā jēdzienā.
- 35 Vispirms ir jānorāda, kā izriet no Direktīvas 2000/78 1. panta, ka tās mērķis ir noteikt kopējo sistēmu, lai saistībā ar nodarbinātību un darbu apkarotu diskrimināciju, kas pamatota ar kādu no šajā pantā minētajiem iemesliem, no kuriem viens ir arī invaliditāte (iepriekš minētais spriedums lietā *Chacón Navas*, 41. punkts). Saskaņā ar tās 3. panta 1. punkta c) apakšpunktu šī direktīva ir piemērojama, ievērojot Savienībai piešķirto kompetenci, visām personām it īpaši attiecībā uz atļaušanas nosacījumiem.
- 36 Ir jāatgādina, ka jēdziens “invaliditāte” nav definēts pašā Direktīvā 2000/78. Tādējādi Tiesa iepriekš minētā sprieduma lietā *Chacón Navas* 43. punktā ir nospriedusi, ka šis jēdziens ir jāsaprot kā tāds, kas attiecas uz ierobežojumu, kurš rodas fizisku, garīgu vai psihisku traucējumu dēļ un kurš ietekmē attiecīgās personas piedalīšanos profesionālajā dzīvē.
- 37 Savukārt ANO konvencijas, ko Eiropas Savienība ratificēja ar 2009. gada 26. novembra lēmumu, proti, pēc minētā sprieduma lietā *Chacón Navas* pasludināšanas, preambulas e) apsvērumā ir atzīts, ka “invaliditātes jēdziens pastāvīgi attīstās un ka invaliditāte rodas, cilvēkiem ar nespēju saskaroties ar attieksmes un apkārtējās vides šķēršļiem, kas ierobežo vienlīdzīgas iespējas pilnvērtīgi un efektīvi līdzdarboties sabiedrības dzīvē”. Tādējādi šīs konvencijas 1. panta otrajā daļā ir noteikts, ka invalīdi ir personas, “kurām ir ilgstoši fiziski, garīgi, intelektuāli vai maņu traucējumi, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt to pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību sabiedrības dzīvē vienlīdzīgi ar citiem”.
- 38 Ņemot vērā šī sprieduma 28.–32. punktā minētos apsvērumus, jēdziens “invaliditāte” ir jāuzskata par tādu, kas ietver ierobežojumu, kurš it īpaši izriet no fiziskiem, mentāliem vai psihiskiem traucējumiem, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt attiecīgās personas līdzdalību profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem.
- 39 ANO konvencijas 1. panta otrajā daļā ir paredzēts, ka fiziskiem, mentāliem, intelektuāliem vai maņu traucējumiem ir jābūt “ilgstošiem”.

- 40 Vēl ir jāpiebilst, kā ģenerālvokāte norādījusi secinājumu 32. punktā, ka nešķiet, ka Direktīva 2000/78 būtu paredzēta tikai piemērošanai invalīdiem no dzimšanas vai invalīdiem nelaimes gadījumu rezultātā, nošķirot tos, kuru invaliditāti izraisījusi slimība. Šīs pašas direktīvas mērķim, kas ir īstenot vienlīdzīgu attieksmi, būtu pretēji, ja tiktu pieļauts, ka tās piemērošana ir atkarīga no invaliditātes cēloņa.
- 41 Tādējādi ir jākonstatē, ka, ja ārstējama vai neārstējama slimība izraisa ierobežojumu, kas izriet it īpaši no fiziskiem, mentāliem vai psihiskiem traucējumiem, kuri mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt attiecīgo personu pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību sabiedrības dzīvē vienlīdzīgi ar citiem, un ja šis ierobežojums ir ilgstošs, šī slimība var ietilpt jēdzienā “invaliditāte” Direktīvas 2000/78 izpratnē.
- 42 Savukārt slimība, kas neizraisa šādu ierobežojumu, neietilpst “invaliditātes” jēdzienā. Slimību kā tādu nevar uzskatīt par vienu no iemesliem, pamatojoties uz kuriem Direktīvā 2000/78 ir aizliegta jebkāda diskriminācija (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Chacón Navas*, 57. punkts).
- 43 Apstākļi, ka attiecīgā persona var veikt savu darbu tikai ierobežoti, nav šķērslis, lai šīs personas veselības stāvoklis ietilptu jēdzienā “invaliditāte”. Pretēji tam, ko apgalvo *DAB* un *Pro Display*, invaliditāte obligāti neietver pilnīgu nošķiršanu no darba vai profesionālās dzīves.
- 44 Šajā ziņā ir jāuzskata, ka jēdziens “invaliditāte”, kāds tas izriet no šī sprieduma 38. punkta, ir jāsaprot kā tāds, kas rada grūtības profesionālās darbības veikšanai, nevis, kā apgalvo *DAB* un *Pro Display*, kā šīs darbības veikšanas neiespējamība. Tātad personas ar invaliditāti, kas var strādāt kaut vai nepilnu darba laiku, veselības stāvoklis var ietilpt jēdzienā “invaliditāte”. Tādējādi tāda interpretācija, kādu piedāvā *DAB* un *Pro Display*, nebūtu saderīga ar Direktīvas 2000/78 mērķi, kas ir vērsti it īpaši uz to, lai persona ar invaliditāti varētu piekļūt nodarbinātībai, ja tas ir nepieciešams.
- 45 Turklāt atzinums, ka pastāv invaliditāte, nav atkarīgs no pielāgošanas pasākumiem, kā, piemēram, īpaša aprīkojuma izmantošana. Šajā ziņā ir jākonstatē, ka “invaliditātes” jēdziens Direktīvas 2000/78 1. panta izpratnē ir jādefinē pirms tās 5. pantā norādīto atbilstošo pielāgošanas pasākumu noteikšanas un novērtēšanas.
- 46 Atbilstoši Direktīvas 2000/78 preambulas 16. apsvērumam šādi pasākumi ir vērsti uz to, lai tiktu ņemtas vērā personu ar invaliditāti vajadzības. Tātad tās ir invaliditātes jēdziena sekas, nevis tikai sastāvdaļa. Turklāt šīs direktīvas preambulas 20. apsvērumā norādītie pasākumi vai pielāgojumi ļauj ievērot pienākumu, kas izriet no minētās direktīvas 5. panta, bet ir piemērojami tikai ar nosacījumu, ka ir invaliditāte.
- 47 No minētajiem apsvērumiem izriet, ka uz pirmo un otro jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvā 2000/78 norādītais jēdziens “invaliditāte” ir jāinterpretē tādējādi, ka tas ietver patoloģisku stāvokli, ko izraisījusi slimība, kas medicīniski ir atzīta par ārstējamu vai neārstējamu, ja šī slimība izraisa ierobežojumu, kas izriet it īpaši no fiziskiem, mentāliem vai psihiskiem traucējumiem, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt attiecīgās personas pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību sabiedrības dzīvē vienlīdzīgi ar citiem, un ja šis ierobežojums ir ilgstošs. Pasākumu, kas jāveic darba devējam, raksturs nav noteicošs, lai uzskatītu, ka personas veselības stāvoklis ietilpst šajā jēdzienā.

Par trešo jautājumu

- 48 Ar trešo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 2000/78 5. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka darba laika samazināšana var būt viens no šajā pantā minētajiem pielāgošanas pasākumiem.

- 49 Kā tas ir noteikts minētajā pantā, darba devējam ir jāveic atbilstoši pasākumi, it īpaši, lai ļautu personai ar invaliditāti dabūt darbu, strādāt vai tikt paaugstinātai. Šajā ziņā minētās direktīvas preambulas 20. apsvērumā ir veikts neizsmeljošs šādu pasākumu uzskaitījums, kuri var būt fiziski, organizatoriski un/vai izglītojoši.
- 50 Ir jānorāda, ka ne Direktīvas 2000/78 5. pantā, ne tās preambulas 20. apsvērumā nav minēta darba laika samazināšana. Tomēr ir jāinterpretē jēdziens “darba laiks [darba ritms]”, kas minēts šajā apsvērumā, lai noteiktu, vai darba laika pielāgošana var ietilpt šajā jēdzienā.
- 51 *DAB* un *Pro Display* šajā ziņā apgalvo, ka minētais jēdziens ietver tādus elementus kā darba ritma un tempa organizēšana, piemēram, ražošanas procesā, kā arī pārtraukumu organizēšana, lai, cik iespējams, atvieglotu darbinieka ar invaliditāti darbu.
- 52 Tomēr ne no 20. apsvēruma, ne arī no citām Direktīvas 2000/78 normām neizriet, ka Savienības likumdevējs būtu vēlējis attiecināt “darba laika [darba ritma]” jēdzienu tikai uz šiem elementiem un nošķirt no tā darba laika pielāgošanu, it īpaši iespēju personai ar invaliditāti, kas nevar vai vairs nevar strādāt pilnu darba laiku, strādāt nepilnu darba laiku.
- 53 Saskaņā ar ANO konvencijas 2. panta ceturto daļu “saprātīgi pielāgojumi” ir “vajadzīgās un atbilstošās izmaiņas un korekcijas – ja tās konkrētā gadījumā ir nepieciešamas un neuzliek nesamērīgu vai nepamatotu slogu –, lai nodrošinātu, ka personas ar invaliditāti vienlīdzīgi ar citiem var izmantot vai īstenot visas cilvēktiesības un pamatbrīvības”. No tā izriet, ka minētajā tiesību normā ir ieteikts plaši definēt jēdzienu “saprātīgi pielāgojumi”.
- 54 Tādējādi Direktīvā 2000/78 šis jēdziens ir jāuzskata par tādu, kas attiecas uz dažādu šķēršļu novēršanu, kas apgrūtina personu ar invaliditāti pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību sabiedrības dzīvē vienlīdzīgi ar citiem.
- 55 Tā kā, pirmkārt, Direktīvas 2000/78 preambulas 20. apsvērumā un ANO konvencijas 2. panta ceturtajā daļā ir norādīti ne tikai materiāla rakstura pasākumi, bet arī organizatoriski un, otrkārt, tā kā jēdziens darba “laiks [ritms]” ir jāsaprot kā temps vai norise, kādā notiek darbs, nevar izslēgt, ka darba laika noteikšana var būt šīs direktīvas 5. pantā minētais pielāgošanas pasākums.
- 56 Turklāt ir jānorāda, ka pasākumu, kas ir piemēroti darba vietas pielāgošanai invaliditātei, uzskaitījums, ko ietver Direktīvas 2000/78 preambulas 20. apsvērumā, nav izsmeljošs un tātad darba laika saīsināšana, pat ja tā neietilpst jēdzienā “darba laiks [ritms]”, var tikt uzskatīta par šīs direktīvas 5. pantā minētu pielāgošanas pasākumu, ja darba laika samazināšana ļauj darba ņēmējam turpināt pildīt viņa darbu, saskaņā ar norādīto minētā panta mērķi.
- 57 Tomēr ir jāatgādina, ka atbilstoši Direktīvas 2000/78 preambulas 17. apsvērumam tajā netiek prasīts, lai tiktu pieņemta darbā, paaugstināta amatā vai saglabāta darbā persona, kas nav kompetenta, nespēj un nevar izpildīt galvenos attiecīgā amata uzdevumus, neierobežojot pienākumu saprātīgi nodrošināt invalīdiem darba vietu, tostarp, iespējams, samazinot darba laiku.
- 58 Tādējādi ir jānorāda, ka atbilstoši minētās direktīvas 5. pantam pielāgojumiem, uz kuriem personas ar invaliditāti var pretendēt, ir jābūt saprātīgiem tādā ziņā, ka tie nerada darba devējam nesamērīgu slogu.
- 59 Tātad pamatlietās valsts tiesai ir jānovērtē, vai darba laika samazināšana kā pielāgošanas pasākums rada nesamērīgu slogu darba devējiem.
- 60 Kā izriet no Direktīvas 2000/78 preambulas 21. apsvēruma, šajā ziņā it īpaši ir jāņem vērā finansiālās un citas izmaksas, ko rada šāds pasākums, uzņēmuma lielums un finansiālie resursi, un iespēja saņemt valsts finansējumu vai kādu citu palīdzību.

- 61 Ir jāatgādina, ka LESD 267. pantā paredzētā procesa ietvaros, kura pamatā ir funkciju sadale starp valsts tiesām un Tiesu, jebkurš lietas apstākļu vērtējums ir valsts tiesas kompetencē. Tomēr, lai valsts tiesai sniegtu lietderīgu atbildi, Tiesa var sadarbības kontekstā ar valsts tiesām tai sniegt visas norādes, ko uzskata par vajadzīgām (2010. gada 15. aprīļa spriedums lietā C-433/05 *Sandström*, Krājums, I-2885. lpp., 35. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 62 Iesniedzējtiesas norādītais apstākļi, ka nekavējoties pēc *J. Ring* atlaišanas *DAB* iesniedza sludinājumu par darba piedāvājumu biroja darbiniekam(-cei) ar nepilnu darba laiku, proti, 22 stundas nedēļā, tās reģionālajā aģentūrā Lingbī, var būt noderīgs šī vērtējuma izdarīšanai. No Tiesā iesniegtajiem lietas materiāliem neizriet neviens elements, kas ļautu konstatēt, ka *J. Ring* nespēja ieņemt šo amatu ar nepilnu darba laiku, vai saprast iemeslus, kas attaisnotu, kādēļ tas viņai netika piedāvāts. Turklāt iesniedzējtiesa norāda, ka *J. Ring* neilgi pēc viņas atlaišanas uzsāka jaunu darbu kā uzņēmšanas administratore citā sabiedrībā un ka faktiskais darba laiks bija 20 stundas nedēļā.
- 63 Turklāt, kā ir norādījusi Dānijas valdība tiesas sēdē, Dānijas tiesībās ir paredzēta iespēja piešķirt uzņēmumiem valsts atbalstu pielāgojumiem, kuru mērķis ir atvieglot personu ar invaliditāti piekļuvi darba tirgum, it īpaši iniciatīvām ar mērķi iedrošināt darba devējus pieņemt darbā un paturēt amatā personas, kam ir invaliditāte.
- 64 Ņemot vērā iepriekš minēto, uz trešo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2000/78 5. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka darba laika samazināšana var būt viens no šajā pantā minētajiem pielāgošanas pasākumiem. Valsts tiesai ir jānovērtē, vai tādos apstākļos, kādi ir pamatlietās, darba laika samazināšana kā pielāgošanas pasākums ir nesamērīgs slogs darba devējam.

Par ceturto jautājuma b) punktu

- 65 Ar ceturto jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīva 2000/78 ir jāinterpretē tādējādi, ka tā liedz tādu valsts tiesību normu, kurā ir paredzēts, ka darba devējs var izbeigt darba līgumu, piemērojot samazinātu uzteikuma termiņu, ja attiecīgais darba ņēmējs ar invaliditāti bija prombūtnē slimības dēļ, saglabājot darba samaksu, 120 dienas pēdējo 12 mēnešu laikā, ja šī prombūtne ir sekas tam, ka darba devējs nebija veicis piemērotus pasākumus atbilstoši šīs direktīvas 5. pantā paredzētajam pienākumam paredzēt saprātīgus pielāgojumus.
- 66 Ir jākonstatē, ka apstākļi, ka darba devējs nav veicis minētos pasākumus, ievērojot pienākumu, kas izriet no Direktīvas 2000/78 5. panta, var izraisīt situāciju, kad darba ņēmēja ar invaliditāti prombūtne notiek darba devēja bezdarbības, nevis darba ņēmēja invaliditātes dēļ.
- 67 Gadījumā, ja valsts tiesa konstatē, ka darba ņēmēja prombūtnē šajā gadījumā ir vainojams tas, ka darba devējs nav veicis piemērotus pielāgošanas pasākumus, Direktīva 2000/78 liedz piemērot tādu valsts tiesību normu, kāda tiek aplūkota pamatlietās.
- 68 Ievērojot iepriekšējos apsvērumus, uz ceturto jautājuma b) punktu ir jāatbild, ka Direktīva 2000/78 ir jāinterpretē tādējādi, ka tā liedz tādu valsts tiesību normu, kurā ir paredzēts, ka darba devējs var izbeigt darba līgumu, piemērojot samazinātu uzteikuma termiņu, ja attiecīgais darba ņēmējs ar invaliditāti bija prombūtnē slimības dēļ, saglabājot darba samaksu, 120 dienas pēdējo 12 mēnešu laikā, ja šī prombūtne ir sekas tam, ka darba devējs nebija veicis piemērotus pasākumus atbilstoši šīs direktīvas 5. pantā paredzētajam pienākumam paredzēt saprātīgus pielāgojumus.

Par ceturto jautājuma a) punktu

- 69 Ar ceturto jautājuma a) punktu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīva 2000/78 ir jāinterpretē tādējādi, ka tā liedz tādu valsts tiesību normu, kurā ir paredzēts, ka darba devējs var izbeigt darba līgumu, piemērojot samazinātu uzteikuma termiņu, ja attiecīgais darba ņēmējs ar invaliditāti atradās prombūtnē slimības dēļ, saglabājot darba samaksu, 120 dienas pēdējo 12 mēnešu laikā, ja šīs prombūtnes iemesls ir viņa invaliditāte.
- 70 Ir jāuzskata, ka ar šo jautājumu iesniedzējtiesa norāda uz iespēju, kad *FL 5.* panta otrais punkts tiek piemērots personai ar invaliditāti pēc prombūtnes slimības dēļ, kurā pilnībā vai daļēji ir vainojama tās invaliditāte, nevis tas, ka darba devējs nav veicis piemērotus pasākumus atbilstoši Direktīvas 2000/78 5. pantā paredzētajam pienākumam paredzēt saprātīgus pielāgojumus.
- 71 Kā Tiesa ir apstiprinājusi iepriekš minētā sprieduma lietā *Chacón Navas* 48. punktā, šī nelabvēlīgā attieksme invaliditātes dēļ ir pretrunā Direktīvā 2000/78 paredzētajai aizsardzībai tikai tad, ja tā rada diskrimināciju tās 2. panta 1. punkta izpratnē. Darba ņēmējs ar invaliditāti, uz kuru attiecas šī direktīva, ir jāaizsargā pret diskrimināciju salīdzinājumā ar darba ņēmēju, kam tādas nav. Tātad rodas jautājums, vai pamatlietā aplūkotā valsts tiesību norma var izraisīt personu ar invaliditāti diskrimināciju.
- 72 Attiecībā uz jautājumu, vai pamatlietā aplūkotā tiesību norma paredz atšķirīgu attieksmi invaliditātes dēļ, ir jāatgādina, ka *FL 5.* panta 2. punkts, kas attiecas uz prombūtni slimības dēļ, ir identiski piemērojams personām ar invaliditāti un personām bez invaliditātes, kas ir bijušas prombūtnē vairāk nekā 120 dienas slimības dēļ. Šādos apstākļos nevar uzskatīt, ka ar šo tiesību normu tiek ieviesta atšķirīga attieksme, kas tieši balstīta uz invaliditāti Direktīvas 2000/78 1. panta, skatīta kopā ar 2. panta 2. punkta a) apakšpunktu, izpratnē.
- 73 Šajā ziņā ir jānorāda, ka uz personu, ko darba devējs ir atļaidis no darba, piemērojot samazinātu uzteikuma termiņu, tikai slimības dēļ, neattiecas kopējā sistēma, kas ar Direktīvu 2000/78 izveidota, lai apkarotu diskrimināciju invaliditātes dēļ (pēc analogijas skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Chacón Navas*, 47. punkts).
- 74 Tādējādi ir jākonstatē, ka *FL 5.* panta 2. punktā nav paredzēta tieša diskriminācija invaliditātes dēļ, jo tā ir balstīta uz kritēriju, kas nav nesaraunami saistīts ar invaliditāti.
- 75 Par jautājumu, vai minētā tiesību norma var radīt atšķirīgu attieksmi, kas netieši balstīta uz invaliditāti, ir jānorāda, ka, ja, aprēķinot prombūtnes slimības dēļ dienas, tiek ņemtas vērā prombūtnes slimības dēļ, kas saistīta ar invaliditāti, dienas, slimība, kas saistīta ar invaliditāti, tiek ietilpināta vispārīgajā slimības jēdzienā. Kā Tiesa ir apstiprinājusi iepriekš minētā sprieduma lietā *Chacón Navas* 44. punktā, vienkārša un skaidra jēdziena “invaliditāte” ietveršana “slimības” jēdzienā nav iespējama.
- 76 Šajā ziņā ir jākonstatē, ka darba ņēmējs ar invaliditāti ir vairāk pakļauts riskam, ka viņam tiks piemērots *FL 5.* panta 2. punktā paredzētais samazinātais uzteikuma termiņš, nekā darba ņēmējs bez invaliditātes. Kā ģenerālvokāte ir norādījusi secinājumā 67. punktā, salīdzinājumā ar darba ņēmēju bez invaliditātes darba ņēmējs ar invaliditāti papildus ir pakļauts ar viņa invaliditāti saistītas slimības riskam. Tātad viņam pastāv palielināts risks uzkrāt prombūtnes slimības dēļ dienas un tātad sasniegt maksimālās 120 dienas, kas paredzētas *FL 5.* panta 2. punktā. Tātad šķiet, ka šajā normā paredzētais noteikums par 120 dienām var radīt nelabvēlīgāku situāciju darba ņēmējiem ar invaliditāti un līdz ar to radīt atšķirīgu attieksmi, kas netieši balstīta uz invaliditāti, Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta izpratnē.
- 77 Atbilstoši minētās tiesību normas i) punktam ir jāpārbauda, vai atšķirīgu attieksmi objektīvi un saprātīgi attaisno likumisks mērķis, ja līdzekļi, kas izmantoti, lai to realizētu, ir piemēroti un ja tie nepārsniedz to, kas nepieciešams, lai sasniegtu Dānijas likumdevēja mērķi.

- 78 Dānijas valdība uzsver, ka *FL* 5. panta 2. punkta mērķis ir veicināt, lai darba devēji pieņemtu un paturētu darbā darbaņēmējus, kam ir īpašs atkārtotas prombūtnes slimības dēļ risks, kas viņiem ļauj vēlāk atlaist tos ar samazinātu darba laiku, ja prombūtne tiecas būt pārāk ilga. Turpretim šie darbaņēmēji varētu saglabāt savu darbu slimības laikā.
- 79 Šī valdība norāda, ka tā tad ar minēto tiesību normu ir īstenotas darba devēja un darbaņēmēja intereses, un tā ietilpst Dānijas darba tirgus vispārīgā regulējumā, kas, pirmkārt, ir balstīts uz elastību un līgumu brīvību un, otrkārt, uz darbaņēmēju aizsardzību.
- 80 *DAB* un *Pro Display* precizē, ka *FL* 5. panta 2. punktā paredzētais noteikums par 120 dienām tiek uzskatīts par slimus darbaņēmējus aizsargājošu, jo darba devējs, kas ir piekritis tā piemērošanai, vispārīgi esot tendēts gaidīt ilgāk, pirms šāds darbaņēmējs tiek atlaists.
- 81 Ir jāatgādina, ka dalībvalstīm ir plaša rīcības brīvība, ne tikai izvēloties, kuru no sociālās un nodarbinātības politikas jomā noteiktajiem mērķiem censties sasniegt, bet arī nosakot pasākumus, ar kuriem šo mērķi var sasniegt (šajā ziņā skat. 2012. gada 5. jūlija spriedumu lietā *C-141/11 Hörnfeldt*, 32. punkts, un 2012. gada 6. decembra spriedumu lietā *C-152/11 Odar*, 47. punkts).
- 82 Tiesa jau ir atzinusi, ka nodarbinātības sekmēšana neapšaubāmi ir dalībvalstu sociālās vai nodarbinātības politikas leģitīms mērķis un šim atzinumam acīmredzami ir jāattiecas uz valsts darba tirgus politikas instrumentiem, kuru mērķis ir uzlabot atsevišķu kategoriju darbaņēmēju iespējas sākt strādāt (skat. 2007. gada 16. oktobra spriedumu lietā *C-411/05 Palacios de la Villa*, Krājums, I-8531. lpp., 65. punkts). Turklāt lēmums, kas pieņemts, lai uzlabotu darba tirgus elastību, var tikt uzskatīts par nodarbinātības politikas pasākumu.
- 83 Tomēr tāda rakstura mērķi, kā ir norādījusi Dānijas valdība, būtībā var tikt uzskatīti par tādiem, kas atbilstoši Dānijas tiesībām, un kā tas ir paredzēts Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) ievilkumā, objektīvi un saprātīgi attaisno atšķirīgu attieksmi invaliditātes dēļ, kas izriet no *FL* 5. panta 2. punkta.
- 84 Vēl ir jāpārbauda, vai līdzekļi, kas tika izmantoti šo mērķu sasniegšanai, ir piemēroti un nepieciešami un vai tie nepārsniedz to, kas ir vajadzīgs to sasniegšanai.
- 85 Dānijas valdība uzskata, ka *FL* 5. panta 2. punkts ļauj piemērotākā veidā, pirmkārt, sasniegt mērķi ļaut pieņemt un paturēt darbā personas, kam ir, vismaz potenciāli, ierobežotas darbības spējas, kā arī, otrkārt, augstāku mērķi par elastīgu, uz līgumiskām vienošanās balstītu un drošu darba tirgu.
- 86 *DAB* un *Pro Display* precizē arī, ka atbilstoši Dānijas tiesiskajam regulējumam par kompensācijām slimības gadījumā darba devējs, kas maksā darbaņēmēja darba samaksu, beidzoties slimībai, ir tiesīgs saņemt slimības zaudējumu kompensāciju no pašvaldības, kurā dzīvo darbaņēmējs, iestādēm. Tomēr tiesības saņemt šīs kompensācijas ir ierobežotas līdz 52 nedēļām un to summa ir mazāka par faktisko darba samaksu. Šādos apstākļos *FL* 5. panta 2. punkta normas nodrošina saprātīgu līdzsvaru starp pretējām darbaņēmēja un darba devēja interesēm attiecībā uz prombūtni slimības dēļ.
- 87 Ņemot vērā dalībvalstīm piešķirto plašo rīcības brīvību attiecībā ne tikai uz veidu, kādā tiks sasniegts sociālās un nodarbinātības politikas jomā noteiktais mērķis, bet arī uz pasākumu, ar kuriem to var īstenot, izvēli, tām, šķiet, nav saprātīgi apgalvot, ka tāds pasākums kā *FL* 5. panta 2. punktā paredzētais noteikums par 120 dienām var būt piemērots, lai sasniegtu iepriekš norādītos mērķus.
- 88 Var pieļaut, ka minētā tiesību norma, kas paredz tiesības uz īsāku uzteikuma termiņu, lai atlaistu no darba darbaņēmējus, kas ir prombūtnē slimības dēļ vairāk nekā 120 dienas, iedarbojas uz darba devējiem tādejādi, ka veicina pieņemšanu darbā un atstāšanu amatā.

- 89 Lai pārbaudītu, vai *FL* 5. panta 2. punktā paredzētais noteikums par 120 dienām pārsniedz nepieciešamo izvirzīto mērķu sasniegšanai, šī norma jāaplūko tās kontekstā un jāņem vērā kaitējums, kas ar to var tikt nodarīts skartajām personām (skat. šajā ziņā iepriekš minēto spriedumu lietā *Odar*, 65. punkts).
- 90 Šajā ziņā iesniedzējtiesai ir jāpārbauda, vai Dānijas likumdevējs, īstenojot leģitīmos mērķus, pirmkārt, uzlabot slimu personu pieņemšanu darbā un, otrkārt, saprātīgi līdzsvarot darba ņēmēja un darba devēja pretējās intereses attiecībā uz prombūtni slimības dēļ, ir ņēmis vērā atbilstošos elementus, kas attiecas it īpaši uz darba ņēmējiem ar invaliditāti.
- 91 Šajā ziņā nedrīkst neievērot risku, kāds ir personām ar invaliditāti, kuras vispārīgi sastopas ar lielākām grūtībām nekā darba ņēmēji bez invaliditātes, lai no jauna iekļautos darba tirgū, un viņiem ir īpašas vajadzības, kas saistītas uz aizsardzību, ko prasa viņu stāvoklis (skat. šajā ziņā iepriekš minēto spriedumu lietā *Odar*, 68. un 69. punkts).
- 92 Ievērojot iepriekš minētos apsvērumus, uz ceturtā jautājuma a) punktu ir jāatbild, ka Direktīva 2000/78 ir jāinterpretē tādējādi, ka tā liedz tādu valsts tiesību normu, kurā ir paredzēts, ka darba devējs var izbeigt darba līgumu, piemērojot samazinātu uzteikuma termiņu, ja attiecīgais darba ņēmējs ar invaliditāti atradās prombūtnē slimības dēļ, saglabājot darba samaksu, 120 dienas pēdējo 12 mēnešu laikā, ja šis prombūtnes iemesls ir viņa invaliditāte, izņemot, ja šī tiesību norma, kam ir leģitīms mērķis, nepārsniedz to, kas ir vajadzīgs šī mērķa sasniegšanai, kas ir jānovērtē iesniedzējtiesai.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 93 Attiecībā uz pamatlietas dalībniekiem šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Tiesāšanās izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēti lietas dalībnieku tiesāšanās izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (otrā palāta) nospriež:

- 1) **Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvā 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, norādītais jēdziens “invaliditāte” ir jāinterpretē tādējādi, ka tas ietver patoloģisku stāvokli, ko izraisījusi slimība, kas medicīniski ir atzīta par ārstējamu vai neārstējamu, ja šī slimība izraisa ierobežojumu, kas izriet it īpaši no fiziskiem, mentāliem vai psihiskiem traucējumiem, kuri mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt attiecīgās personas pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību sabiedrības dzīvē vienlīdzīgi ar citiem, un ja šis ierobežojums ir ilgstošs. Pasākumu, kas jāveic darba devējam, raksturs nav noteicošs, lai uzskatītu, ka personas veselības stāvoklis ietilpst šajā jēdzienā;**
- 2) **Direktīvas 2000/78 5. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka darba laika samazināšana var būt viens no šajā pantā minētajiem pielāgošanas pasākumiem. Valsts tiesai ir jānovērtē, vai tādos apstākļos, kādi ir pamatlietās, darba laika samazināšana kā pielāgošanas pasākums ir nesamērīgs slogs darba devējam;**
- 3) **Direktīva 2000/78 ir jāinterpretē tādējādi, ka tā liedz tādu valsts tiesību normu, kurā ir paredzēts, ka darba devējs var izbeigt darba līgumu, piemērojot samazinātu uzteikuma termiņu, ja attiecīgais darba ņēmējs ar invaliditāti bija prombūtnē slimības dēļ, saglabājot darba samaksu, 120 dienas pēdējo 12 mēnešu laikā, ja šī prombūtnē ir sekas tam, ka darba devējs nebija veicis piemērotus pasākumus atbilstoši šīs direktīvas 5. pantā paredzētajam pienākumam paredzēt saprātīgus pielāgojumus;**

- 4) Direktīva 2000/78 ir jāinterpretē tādējādi, ka tā liedz tādu valsts tiesību normu, kurā ir paredzēts, ka darba devējs var izbeigt darba līgumu, piemērojot samazinātu uzteikuma termiņu, ja attiecīgais darba ņēmējs ar invaliditāti atradās prombūtnē slimības dēļ, saglabājot darba samaksu, 120 dienas pēdējo 12 mēnešu laikā, ja šīs prombūtnes iemesls ir viņa invaliditāte, izņemot, ja šī tiesību norma, kam ir leģitīms mērķis, nepārsniedz to, kas ir vajadzīgs šī mērķa sasniegšanai, kas ir jānovērtē iesniedzējtiesai.

[Paraksti]