



Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTES ELEANORAS ŠARPSTONES [*ELEANOR SHARPSTON*]
SECINĀJUMI,
sniegti 2017. gada 19. oktobrī¹

Lieta C-270/16

Carlos Enrique Ruiz Conejero
pret
Ferroservicios Auxiliares SA
un
Ministerio Fiscal

(*Juzgado de lo Social No 1 Cuenca* (Kvenkas Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 1 (Spānija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības un profesijas jomā – Diskriminācijas invaliditātes dēļ aizliegums – Valsts tiesiskais regulējums, kurā ir paredzēts, ka ar zināmiem nosacījumiem darbinieku var atlaist no darba atkārtotas prombūtnes dēļ, pat ja tā ir pamatota – Pienācīgi pamatota prombūtne, kas ir saistīta ar darbinieka invaliditāti

1. Ar šo lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu Tiesai tiek lūgts vērtēt Direktīvā 2000/78² paredzētā diskriminācijas invaliditātes dēļ aizlieguma attiecināšanu uz valsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru darba devējs drīkst izbeigt darba līgumu pēc prombūtnes perioda vai periodiem no darba, neatsaucoties uz apstākli, ka attiecīgais darbinieks varētu būt invalīds.

Atbilstošās tiesību normas

Direktīva 2000/78

2. Direktīvas 2000/78 preambulas apsvērumos ir noteikts šādi:

- “(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.

[..]

¹ Oriģinālvaloda – angļu.

² Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV 2000, L 303, 16. lpp.).

- (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 [nesamērīga] 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.

[..]”

3. Direktīvas 2000/78 1. pantā “Mērķis” ir paredzēts:

“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.”

4. Direktīvas 2000/78 2. panta nosaukums ir “Diskriminācijas jēdziens”. Tajā ir noteikts:

“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 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 pienācīgi un vajadzīgi līdzekļi 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.

[..]”

5. Direktīvas 2000/78 3. pantā “Piemērošanas joma” ir paredzēts:

“1. Nepārsniedzot [Eiropas Savienības] kompetenci, šo direktīvu piemēro visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz:

- a) nosacījumiem darba, pašnodarbinātības un profesijas iegūšanai, to skaitā atlases kritērijiem un darbā pieņemšanas nosacījumiem, lai kāda būtu darbības nozare, un visos profesionālās hierarhijas līmeņos, ietverot paaugstināšanu amatā;

[..]

- c) nodarbinātību un darba nosacījumiem, to skaitā atlaišanu un atalgojumu;

[..].”

6. Direktīvas 2000/78 5. panta nosaukums ir “Saprātīga darba vietas izveidošana invalīdiem”. Tajā ir noteikts:

“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 [nesamērīgu] slogu darba devējam. Šis slogs nav neproporcionāls, ja to pietiekami izlīdzina ar pasākumiem, kas pastāv attiecīgās dalībvalsts invaliditātes politikā.”

Valsts tiesības

7. *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (Karaļa 1995. gada 24. marta Leģislatīvais dekrēts 1/1995, ar ko pieņem Darba likuma pārstrādāto redakciju)³ 52. panta d) punktā (turpmāk tekstā – “Darba likuma 52. panta d) punkts”) ir noteikts:

“[Darba tiesisko attiecību] izbeigšana objektīvu iemeslu dēļ

Līgums var tikt izbeigts:

[..]

d) par atkārtotu, lai arī attaisnotu, prombūtni, kura sasniedz 20 % no darba laika divos secīgos mēnešos, ja kopējais prombūtnes laiks pēdējos 12 mēnešos sasniedz 5 % no darba laika vai 25 % četros mēnešos, kas nav secīgi, 12 mēnešu perioda ietvaros.

Iepriekšējās panta daļas izpratnē par neatļautu prombūtni netiek uzskatīta prombūtne streika dēļ uz tā norises laiku, darba ņēmēju juridiskās pārstāvības īstenošana, nelaimes gadījums darbā, grūtniecības un dzemdību atvaļinājums, riski grūtniecības un barošanas laikā, grūtniecības izraisītas saslimšanas, dzemdības vai barošana, bērna kopšanas atvaļinājums tēvam, atļauta prombūtne un atvaļinājumi, slimība vai nelaimes gadījums, kas nav saistīts ar darbu, ja slimības faktu ir apliecinājušas oficiālās veselības aprūpes iestādes, un tas ilgst vairāk par divdesmit dienām pēc kārtas, ne arī prombūtne, kuras pamatā ir fiziskais vai psiholoģiskais stāvoklis ar dzimumu saistītas vardarbības rezultātā, kuru ir apliecinājušas attiecīgas sociālās iestādes vai medicīnas iestādes.

Par neatļautu prombūtni netiek uzskatīta arī prombūtne saistībā ar vēža vai smagas slimības ārstēšanu.”

8. *Ley del Estatuto de los Trabajadores* (Darba likums) 4. panta 2. punkta c) apakšpunktā ir paredzēts:

“2. Darbiniekiem darbā ir tiesības:

[..]

³ Kā saprotu, aplūkojamais leģislatīvais dekrēts tika aizstāts ar *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (Karaļa 2015. gada 23. oktobra Leģislatīvais dekrēts 2/2015, ar ko pieņem Darba likuma pārstrādāto redakciju), kurā bez jebkādam būtiskām izmaiņām tika atjaunotas šajā lietā aplūkojamās tiesību normas.

- c) Spānijas teritorijā netikt tieši vai netieši diskriminētiem, viņus pieņemot darbā vai pildot darba pienākumus, dzimuma, ģimenes stāvokļa, vecuma – šajā likuma noteiktajos ietvaros –, rases vai tautības, sociālā stāvokļa, reliģijas vai pārliecības, politisko uzskatu, seksuālās orientācijas, piederības vai nepiederēšanas arodbiedrībai, kā arī valodas dēļ.

Darbinieki netiek diskriminēti invaliditātes dēļ, ja vien viņi spēj veikt attiecīgo darbu.”

9. *Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social* (Karaļa 2013. gada 29. novembra Leģislatīvais dekrēts 1/2013, ar ko pieņem Vispārējā likuma par personu ar invaliditāti tiesībām un sociālo integrāciju pārstrādāto redakciju; turpmāk tekstā – “Vispārējais likums par invaliditāti”) 2. panta d) punktā ir noteikts:

“Definīcijas

Šajā likumā:

Netieša diskriminācija pastāv tad, kad šķietami neitrāls likums vai noteikumi, koplīguma vai līguma noteikumi, individuāla vienošanās, vienpusējs lēmums, kritērijs vai prakse, vai vide, produkts vai pakalpojums var radīt konkrētu nelabvēlīgu stāvokli personai salīdzinājumā ar citām personām invaliditātes dēļ, ciktāl tas objektīvi neatbilst leģitīmam mērķim, ja vien tas nav atbilstīgs un nepieciešams līdzeklis šāda mērķa sasniegšanai.

10. Vispārējā likuma par invaliditāti 40. panta 2. punktā ir paredzēts:

“Darba devējiem ir jānosaka pienācīgi pasākumi, lai pielāgotu darba vietu un sekmētu pieejamību darba vietai, ņemot vērā vajadzības katrā individuālajā gadījumā, lai ļautu personām ar invaliditāti tikt nodarbinātām, izpildīt darbu vai tikt paaugstinātām amatā, un iegūt profesionālo izglītību, ja vien šādi pasākumi neuzliek pārmērīgu slogu darba devējam.

Lai noteiktu, vai slogs ir pārmērīgs, ir jāvērtē, vai to pietiekamā mērā ierobežo uz personām ar invaliditāti attiecināmie pasākumi, palīdzība un finansējums, un jāņem vērā finansiālās un citas izmaksas, kuras ir saistītas ar šiem pasākumiem, kā arī uzņēmuma vai organizācijas lielums un tā kopējais apgrozījums.”

Fakti, tiesvedība un prejudiciālais jautājums

11. *Carlos Enrique Ruiz Conejero* no 1993. gada 2. jūlija strādāja par apkopēju un lietas apstākļu iestāšanās brīdī bija nodarbināts uzņēmumā *Ferroservicios Auxiliares, SA*, kas bija noslēdzis līgumu par uzkopšanas pakalpojumu sniegšanu Kvenkas slimnīcā *Virgen de la Luz* (kas ietilpst Kastīlijas-Lamančas [*Castilla-La Mancha*] veselības dienestā), kurā viņš strādāja. Pirms tam viņš bija nodarbināts sabiedrībās, kuras iepriekš bija noslēgušas līgumu par šo telpu uzkopšanu. Viņam nav bijuši nekādi ar darbu saistīti sarežģījumi, un iepriekš viņš nav ticis disciplināri sodīts.

12. Ar 2014. gada 15. septembra lēmumu, kuru izdevusi *Consejería de Salud y Asuntos Sociales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha* (Kastīlijas-Lamančas autonomās kopienas Veselības un sociālo lietu ministrija) pārstāvniecība Kvenkā, *R. Conejero* ir atzīta invaliditāte. Attiecīgajā lēmumā ir noteikts, ka viņam ir atzīta invaliditāte ar 37 % darbaspēju zudumu, no kuriem 32 % ir fizisko ierobežojumu dēļ (24 % endokrīnās-vielmaiņas sistēmas slimības (aptaukošanās) dēļ un 10 % mugurkaula funkcionālo ierobežojumu dēļ) un 5 % papildu sociālo faktoru dēļ⁴.

⁴ Lai gan sniegtie rādītāji šķietami veido 39 % no vispārējās invaliditātes, nevis 37 %, var būt, ka valsts lēmuma struktūrā ir kāda sīkāka nianse. Katrā ziņā šie ir procenti, kas norādīti lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu.

13. 2014. un 2015. gadā viņš atradās slimības atvaļinājumā vispārējas saslimšanas dēļ šādos laika periodos:

- No 2014. gada 1. līdz 17. martam “asu sāpju” dēļ, kuru rezultātā bija nepieciešama hospitalizācija (no 2014. gada 26. februāra līdz 1. martam);
- No 2014. gada 26. līdz 31. martam “reiboņa/sliktas dūšas” dēļ;
- No 2014. gada 26. jūnija līdz 11. jūlijam “lumbago” dēļ;
- No 2015. gada 9. līdz 12. martam “lumbago” dēļ;
- No 2015. gada 24. marta līdz 7. aprīlim “lumbago” dēļ un
- No 2015. gada 20. līdz 23. aprīlim “reiboņa/sliktas dūšas” dēļ.

14. *Servicios Médicos de la Sanidad Pública* (Sabiedrības veselības dienests) diagnosticēja, ka gan “reiboni/sliktu dūšu”, gan “lumbago” ir izraisījusi deģeneratīva locītavu slimība un poliartroze, ko saasina aptaukošanās, no kuras cieš R. Conejero, diagnozē secinot, ka šie ierobežojumi izriet no viņa invaliditāti izraisošajām slimībām.

15. R. Conejero savlaicīgi un paredzētajā veidā paziņoja savam darba devējam par katru prombūtni un iesniedza attiecīgās medicīniskās izziņas, kas apliecina prombūtnes iemeslu un ilgumu. Tomēr nevienā brīdī pirms atlaišanas no darba viņš nepaziņoja savam darba devējam par savu invalīda statusu un labprātīgi atteicās no periodiskajām medicīniskajām pārbaudēm, kuras piedāvāja un veica darba devēja savstarpējās apdrošināšanas sabiedrība. Lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu ir norādīts, ka līdz ar to darba devējam nebija zināms, ka viņam bija vai varētu būt invalīda statuss brīdī, kad tas pārtrauca viņa darba attiecības.

16. Ar 2015. gada 7. jūlija vēstuli, kas nosūtīta R. Conejero, darba devējs paziņoja viņam par atlaišanu no darba objektīvu iemeslu dēļ saskaņā ar Darba likuma 52. panta d) punktu, kā pamatojumu minot šajā tiesību normā par prombūtni – lai arī attaisnoto – noteikto ierobežojumu pārsniegšanu. Konkrēti, vēstulē ir norādīts, ka 2015. gada martā un aprīlī viņa prombūtnē ir pārsniegusi 20 % no viņa darba laika un ka pēdējos 12 mēnešos tā ir bijusi ilgāka par 5 % no viņa darba laika.

17. Vēlāk R. Conejero cēla prasību, apstrīdot savu atlaišanu no darba, *Juzgado de lo Social No 1 Cuenca* (Kvenkas Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 1, Spānija). Šajā tiesvedībā viņš neapstrīd minētās prombūtnes patiesumu vai pareizību vai tās procentuālo ilgumu. Tomēr viņš apgalvo, ka šo kavējumu pamatojums ir tikai viņa invaliditāti izraisošā slimība. Līdz ar to izriet, ka pastāv tieša saistība starp darba kavējumiem un viņa invalīda statusu. Tādējādi viņš apgalvo, ka viņa atlaišana no darba nav spēkā diskriminācijas dēļ.

18. Šādos apstākļos iesniedzējtiesa nolēma uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

“Vai Direktīva 2000/78 liedz piemērot darba ņēmējam tādu valsts tiesību normu, saskaņā ar kuru darba devējs var izbeigt darba līgumu objektīvu iemeslu dēļ – par prombūtni, kas gan ir attaisnota, bet atkārtojas un sasniedz 20 % no darba dienām divos secīgos mēnešos, ja vien kopējais prombūtnes laiks pēdējos divpadsmit mēnešos sasniedz 5 % no darba laika vai 25 % četros mēnešos, kas nav secīgi, divpadsmit mēnešu perioda ietvaros, ja darba ņēmējs ir uzskatāms par invalīdu direktīvas izpratnē un ja slimības atvaļinājuma izmantošanu ir izraisījusi invaliditāte?”

19. Rakstveida apsvērumus iesniedza R. Conejero, *Ferroses Servicios Auxiliares*, Spānijas valdība un Eiropas Komisija. Lietas dalībnieku mutvārdu paskaidrojumi un to atbildes uz Tiesas uzdotajiem jautājumiem tika uzklautas tiesas sēdē 2017. gada 22. martā.

Vērtējums

Ievada apsvērumi

Par aptaukošanos kā invaliditāti Direktīvas 2000/78 izpratnē

20. Iesniedzējtiesas nolēmumā ir norādīts, ka *R. Conejero* valsts limenī esot atzīts invalīda statuss, šķiet, būtībā aptaukošanās dēļ.

21. Savā spriedumā FOA⁵ Tiesai tika lūgts izvērtēt, vai Savienības tiesībās attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir nostiprināts vispārējs nediskriminācijas princips aptaukošanās dēļ⁶. Tomēr tā arī izvērtēja, vai aptaukošanās ietilpst “invaliditātes” jēdzienā Direktīvas 2000/78 nozīmē.

22. Atbilde bija, ka tā tas varētu būt. Šajā ziņā Tiesa paredzēja Savienības mēroga kritēriju. Tā noteica, ka gadījumā, ja “attiecīgā darba ņēmēja aptaukošanās rada ierobežojumu, kas izriet it īpaši no fiziskiem, mentāliem vai psihiskiem traucējumiem, kuri mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt šīs personas pilnvērtīgu un efektīvu dalību profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darba ņēmējiem, un ja šis ierobežojums ir ilgstošs, šāds stāvoklis ietilpst jēdzienā “invaliditāte” [direktīvas] izpratnē”. Šāds gadījums it īpaši būtu tad, ja darba ņēmēja aptaukošanās apgrūtinātu attiecīgās personas pilnvērtīgu un efektīvu dalību profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darba ņēmējiem ierobežotu pārvietošanās spēju dēļ vai tāpēc, ka šai personai piemīt patoloģijas, kas tai traucē veikt darbu vai kas rada apgrūtinājumu tās profesionālajā darbībā⁷.

23. Ja darba ņēmēja invalīda statuss ir apstiprināts saskaņā ar valsts tiesībām, viņš varētu – bet ne obligāti – atbilst arī Savienības tiesībās noteiktajām prasībām šajā ziņā. Vai tas tā ir attiecībā uz *R. Conejero*, būs jāpārbauda iesniedzējtiesai, piemērojot manis tikko izklāstīto kritēriju. Tomēr, tā kā no šīs tiesas jautājuma formulējuma izriet, ka tieši tā tas ir, es turpinājumā atgādināšu savu analīzi par šo pieņēmumu.

Par iesniedzējtiesas jautājuma apjomu

24. Lai arī iesniedzējtiesas jautājums ir līdzīgs tikai Darba likuma 52. panta d) punkta formulējumam, šī tiesa lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu arī paskaidro, ka *R. Conejero* netika informējis savu darba devēju par savu medicīnisko stāvokli, un to iesniedzējtiesa, šķiet, vismaz netieši, uzskata par apstākli, kas liedz piemērot Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta ii) punktu un 5. pantu. Kā es paskaidrošu⁸, man šķiet, ka šajā ziņā jautājumi nav tik vienkārši, kā iesniedzējtiesai varētu likties. Lai sniegtu tiesai lietderīgu atbildi, es turpinājumā savos apsvērumos izvērtēšu šīs tiesību normas.

Tieša vai netieša diskriminācija?

25. Direktīvas 2000/78 2. panta 1. un 2. punkta kopējā iedarbība ir tiešas diskriminācijas invaliditātes dēļ aizliegums, kas piemērojams gandrīz visos gadījumos⁹.

5 Spriedums, 2014. gada 18. decembris, C-354/13, EU:C:2014:2463 (zināms arī kā spriedums *Kaltoff*).

6 Skat. sprieduma 31. un 40. punktu

7 Skat. sprieduma 59. un 60. punktu.

8 Skat. šo secinājumu 36. un nākamās punktus.

9 Protams, ļoti ierobežoti izņēmumi ir paredzēti 2. panta 5. punktā, 4. un 6. pantā. Tiem nav nozīmes šajā lietā.

26. Saskaņā ar direktīvas 2. panta 2. punkta a) apakšpunktu ir jāuzskata, ka tiešā diskriminācija notiek tad, “ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu”, tostarp tās invaliditātes dēļ.

27. Attiecīgā iesniedzējtiesas jautājumā norādītā valsts tiesību norma, proti, Darba likuma 52. panta d) punkts, ir vienādā mērā attiecināma uz visiem darba ņēmējiem. Tajā pret invalīdiem nav paredzēta mazāk labvēlīga attieksme kā pret veselām personām, un tādējādi ar to nerada tiešu diskrimināciju Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta izpratnē.

28. Līdz ar to ir jāapsver, vai tās piemērošana varētu radīt netiešu diskrimināciju saskaņā ar 2. panta 2. punkta b) apakšpunktu. Tajā ir atsauce uz noteikumu, kritēriju vai praksi, kas ir “acīmredzami neitrāla”, bet kuras dēļ *inter alia* personas ar konkrētu invaliditāti var tikt nostādītas īpašā nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar citām personām.

29. Kā Tiesa ir norādījusi spriedumā *HK Danmark*¹⁰, darba ņēmējs ar invaliditāti var būt vairāk pakļauts riskam, ka viņam tiks piemērots isāks uzteikuma termiņš nekā darba ņēmējam bez invaliditātes, jo viņš ir pakļauts papildu slimības riskam saistībā ar viņa invaliditāti un līdz ar to ir palielināts risks, ka viņam uzkrāsies prombūtnes dienas slimības dēļ¹¹. No tā izriet, ka attiecīgā tiesību norma *prima facie* ir netieši diskriminējoša.

30. Tādējādi analīze ir jāturpina, nosakot, vai un – ja jā – ciktāl ir piemērojami Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) vai ii) punktā paredzētie izņēmumi.

31. Šajos apstākļos vispirms rodas jautājums par šo divu atkāpju savstarpējo saistību. Pēdējā ir attiecināma tikai uz invaliditātes gadījumiem. To ievada vārds “vai”. Vai no tā var secināt, ka attiecīgās tiesību normas ir jāinterpretē tādējādi, ka tās zināmā mērā vienu otru izslēdz, pat tiktāl, ka uz invalīdiem attiecināms ir tikai otrais no šiem noteikumiem?

32. Uzskatu, ka tā tas nav.

33. Kā tiesas sēdē, manuprāt, pareizi norādīja Spānijas valdība, šie divi noteikumi ir jālasa kopā, jo var uzskatīt, ka otrais paskaidro samērīguma izpratni attiecībā uz pirmo. Turklāt nevar apgalvot, ka invalīdiem ir jāpiemēro 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta ii) punkts, nevis 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punkts, jo, lai arī turpmāk izklāstīto iemeslu dēļ¹² varētu būt, ka pirmais ir attiecināms uz lielāko daļu personu ar invaliditāti, to nevar piemērot visām šādām personām.

Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta ii) punkts un 5. pants – atbilstīgi pasākumi un saprātīgas darba vietas izveidošana

34. Vispirms es izvērtēšu 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta ii) punktu, kas savukārt ir jālasa kopsakarā ar 5. pantu. Netieša diskriminācija nerodas, ja attiecībā uz “personām, kam ir konkrēta invaliditāte”, darba devējam saskaņā ar valsts tiesību aktiem¹³ ir jāveic atbilstīgi pasākumi, lai novērstu trūkumus, ko paredz acīmredzami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse, kas pretējā gadījumā būtu netieša diskriminācija. Lai izpildītu prasību nodrošināt atbilstīgus pasākumus, darba devējam ir jānodrošina “saprātīga darba vieta”. Tādēļ darba devējam ir pienākums, ja tas vajadzīgs konkrētā gadījumā, veikt

10 Spriedums, 2013. gada 11. aprīlis, C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222 (zināms arī kā spriedums *Ring un Werge*).

11 Šajā nozīmē skat. sprieduma 76. punktu.

12 Skat. turpinājumā 50. punktu.

13 Šķiet, netiek apstrīdēts, ka attiecīgais tiesiskais regulējums, ar kuru Spānijas tiesībās ir transponēts 5. pants, ir Vispārējā likuma 40. panta 2. punkts. Skat. iepriekš 10. punktu.

pasākumus, lai invalīds varētu dabūt darbu, strādāt vai tikt paaugstināts amatā, vai iegūt profesionālo izglītību. Papildu norādes ir paredzētas direktīvas preambulas 20. apsvērumā¹⁴. Tiesa noteica, ka frāze “saprātīgas darba vietas izveidošana” ir jāinterpretē plaši, tostarp ņemot vērā Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām 2. pantu¹⁵.

35. Tomēr uz visu iepriekš minēto attiecas Direktīvas 2000/78 5. pantā minētais nosacījums, ka ar veicamajiem pasākumiem darba devējam nebūtu jāuzliek tas, ko tiesiskajā regulējumā formulē kā “nesamērīgu slogu”. Šajā ziņā skaidrojums ir sniegts direktīvas preambulas 21. apsvērumā, saskaņā ar kuru īpaši jāņem vērā darba vietas izveidošanas izmaksas, darba devēja uzņēmuma raksturs un iespēja iegūt valsts finansējumu vai kādu citu palīdzību. Citiem vārdiem sakot, ir jāievēro līdzsvars.

36. Direktīvā nav paredzēts nekāds pienākums darbiniekiem vai topošajiem darbiniekiem ar invaliditāti paziņot par šo savu statusu. Manuprāt, ir skaidrs, ka nevar gaidīt, lai darba devējs, kurš pamatoti neko nezina par sava darbinieka invaliditāti – nekas neliecina, ka darbinieks ir invalīds, kā arī darbinieks nav informējis darba devēju par šo apstākli –, veiktu pasākumus, lai izveidotu “saprātīgu darba vietu”. Kādos apstākļos tad ir piemērojams 5. pantā paredzētais pienākums?

37. Ir skaidrs, ka šis pienākums būs jāpilda, ja darbinieks ir informējis darba devēju par savu invaliditāti un tās pakāpi, kopā ar visiem ar to saistītajiem būtiskajiem blakus apstākļiem. Pieņemot, ka darba devējam netiek uzlikts nekāds nesamērīgs slogs, viņš varēs veikt aktīvas darbības, lai palīdzētu darbiniekam un nodrošinātu saprātīgu darba vietas izveidošanu. Saskaņā ar šiem pasākumiem darbinieks tiktu iekļauts darbaspēkā.

38. Kas notiek gadījumā, kā tas ir šajā lietā, ja darbinieks nepaziņo par savu invaliditāti? Atsevišķos gadījumos pamatotu iemeslu dēļ darba devējam būs acīmredzams, ka attiecīgā persona ir invalīds. Vispildtākie piemēri ir gadījumi, kad šai personai ir amputēta kāda ekstremitāte. Darba devējs nevar nezināt par situāciju, kā arī var pieņemt, ka viņam ir vai nu jāzina, vai vajadzētu pamatoti zināt, ka darbinieks ir invalīds. Nav nekāda iemesla izslēgt šādu darbinieku no 5. panta piemērošanas jomas. Jautājums par to, vai darba devējam vajadzēja pamatoti zināt par invaliditāti, būs atšķirīgs katrā atsevišķā gadījumā. Tā kā iespējamo funkcionālo traucējumu klāsts ir gan plašs, gan dažāds, nav iespējama viena atbilde, kas der visiem gadījumiem.

39. Tomēr pat situācijā, kad invaliditāte ir acīmredzama, tas nenozīmē, ka darba devējs visos gadījumos zinās par atbilstīgiem pasākumiem vai visiem atbilstīgiem pasākumiem, kuri ir vajadzīgi, lai nodrošinātu saprātīgu darba vietas izveidošanu darbiniekam. Darba devējs var lūgt darbiniekam sniegt papildu informāciju, lai pēc iespējas varētu sniegt atbalstu un palīdzību. Gadījumā, ja darbinieks atsakās sniegt informāciju vai nevēlas to darīt zināmu, viņu nevar piespiest to darīt. Viņš varētu nevēlēties to darīt tādu iemeslu dēļ, kas ir saistīti ar to, ko viņš uzskata par personīgo cieņu vai neatkarību. Šādos apstākļos darba devējam būs ierobežotas iespējas veikt acīmredzamus pasākumus¹⁶. Šādas rīcības rezultātā varētu vai arī tieši nevarētu tikt panākta darbinieka iekļaušanās darbaspēkā. Tomēr darba devējam varētu nebūt nekāda pienākuma darīt ko vairāk.

40. Situāciju apgrūtina arī apstākļi, ka liela daļa funkcionālo traucējumu nav statistiski pēc sava rakstura. Piemēram, pie konkrēta darba devēja var sākt strādāt darbinieks ar invaliditāti, kas minimāli ietekmē viņa darbības. Tomēr vēlāk viņa stāvoklis var pasliktināties tā, ka šī ietekme kļūst nopietnāka. Man šķiet, ka šajā kontekstā būs jāpiemēro principi, kas ir līdzīgi iepriekš minētajiem. Ja un ciktāl

14 Skat. iepriekš 2. punktu. Tiesa noteica, ka šajā preambulas apsvērumā minētais uzskaitījums (ko ievada vārds “piemēram”) nav izsmelošs. Skat. spriedumu, 2013. gada 11. aprīlis, *HK Danmark*, C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222, 56. punkts.

15 Eiropas Kopienas vārdā [Konvencija] tika apstiprināta ar Padomes 2009. gada 26. novembra Lēmumu 2010/48/EK (OV 2010, L 23, 35. lpp.). Skat. spriedumu, 2013. gada 11. aprīlis, *HK Danmark*, C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222, 53. punkts.

16 It īpaši tas būtu gadījumā, kā tas ir šajā lietā, kad darbinieks labprātīgi atteicās veikt periodiskās medicīniskās pārbaudes, ko nodrošināja darba devējs. Skat. iepriekš 15. punktu.

darbinieks informē darba devēju par savu situāciju, pēdējam ir jāvērtē, vai būs vajadzīgi jauni pasākumi, lai nodrošinātu saprātīgu darba vietas izveidošanu. Gadījumā, ja tas netiek darīts, darba devējam būs pienākums veikt acīmredzami vajadzīgos pasākumus, bet nevar gaidīt, ka viņš darīs ko vairāk¹⁷.

41. Vispārīgi ņemot, man šķiet, ka 5. pantā paredzētais pienākums nodrošināt saprātīgu darba vietas izveidošanu ir nozīmīgs un noderīgs pasākums. Paredzot virkni pozitīvu darbību, kas ir jāveic darba devējam, darbaņēmējiem ar invaliditāti tiek ļauts piedalīties darba tirgū veidā, kas pretējā gadījumā daudziem no tiem nebūtu pieejams, tādējādi nozīmīgi uzlabojot viņu dzīves kvalitāti. Turklāt direktīvas piemērošanas joma ir plaša. Saskaņā ar 3. panta 1. punkta a) un c) apakšpunktu direktīvu piemēro visos darba tiesisko attiecību līmeņos un pieņemšanas darbā stadijā, ko isteno pirms tam. Manuprāt, no tā izriet, ka gadījumā, ja darba devējs zina vai viņam pamatoti vajadzēja zināt, ka personai, kuru viņš vēlas pieņemt darbā vai kura jau ir tā darbinieks, ir vai varētu būt invalīda statuss, šis pienākums ir pirmais solis, lai izvairītos no diskriminējošas attieksmes. Nepieņemšana darbā vai attiecīgajā gadījumā atlaišana no darba šāda pienākuma neievērošanas dēļ būs pretrunīga diskriminācija Direktīvas 2000/78 izpratnē.

42. To ievērojot, tomēr jāuzsver arī, ka 5. pants nav bezgalīgs. Jau norādīju, ka tajā paredzētais pienākums nav piemērojams gadījumos, ja ar to tiktu uzlikts nesamērīgs slogs darba devējam¹⁸. Tāpat svarīgi ir norādīt, ka ar šo noteikumu strādājošajiem, kuri ir invalīdi, tiek mēģināts piemērot tādus pašus nosacījumus kā darbspējīgajiem kolēģiem, lai nepiešķirtu viņiem plašākas tiesības. Tādējādi Direktīvas 2000/78 preambulas 17. apsvērumā tostarp ir norādīts, ka direktīvā nav paredzēts, ka darba devējam ir jāsauglabā darba tiesiskās attiecības ar personu, kura nav kompetenta, nespēj vai nevar izpildīt galvenos attiecīgā amata uzdevumus. Šajā ziņā darbinieks, kurš ir invalīds, atrodas tieši tādā pašā situācijā kā darbspējīgais¹⁹.

43. Sarežģītāka ir situācija, kas varētu rasties tādas invaliditātes dēļ, kuras agrīnajā stadijā varēja nodrošināt direktīvas 5. pantā minēto saprātīgu darba vietas izveidošanu, bet kura ir progresējusi līdz tādai stadijai, ka šāda darba vieta vai nu nav izmantojama, vai arī to var izveidot tikai, uzliekot nesaprātīgu slogu darba devējam. Vai šādos apstākļos darba devējs var atlaist [darbinieku] no darba?

44. Man šķiet, ka nevar attaisnot atlaišanu no darba, kas ir pamatota vienīgi ar darbinieka invaliditāti. Tā būtu tieša diskriminācija direktīvas 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta izpratnē. Tomēr, ja atlaišana no darba ir pamatota ar vienu no preambulas 20. apsvērumā minētajiem aspektiem vai jebkuru citu aspektu, kas nelīdzinās diskriminācijai, manuprāt, tā nebūtu pretrunā direktīvas prasībām.

45. Ņemot vērā iepriekš minēto vērtējumu, uzskatu, ka pirmajā atbildes daļā, kas ir jāsniedz iesniedzējtiesai, ir jānorāda, ka, vērtējot Direktīvas 2000/78 attiecināšanu uz darbinieka atlaišanu no darba apstākļos, kuri līdzinās netiešai diskriminācijai direktīvas izpratnē, vispirms ir jāizvērtē direktīvas 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta ii) punkta un 5. panta piemērošana. Ja darbinieks ir invalīds un viņa darba devējs zina vai viņam pamatoti vajadzēja zināt par to, darba devējam būs pienākums veikt atbilstīgus pasākumus, lai nodrošinātu saprātīgu darba vietas izveidošanu atbilstoši direktīvas 5. pantam, izņemot, ja ar šādu rīcību viņam tiktu uzlikts nesamērīgs slogs. Ja tas netiek veikts, darbinieka atlaišana no darba ir pretrunā direktīvā paredzētajām prasībām.

17 Šo secinājumu 43. un 44. punktā es izvērtēju situāciju, kas var rasties, ja invaliditāte progresē līdz tādai pakāpei, ka vairs nav iespējams nodrošināt saprātīgu darba vietas izveidošanu vai arī šādu darba vietu var izveidot, bet tikai tā, kas ir nesamērīgi ar darba devējam uzlikto slogu.

18 Skat. iepriekš 35. punktu.

19 Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2006. gada 11. jūlijs, *Chacón Navas*, C-13/05, EU:C:2006:456, 51. punkts, kurā Tiesa noteica, ka "ar atlaišanu no darba saistītais aizliegums personu diskriminēt invaliditātes dēļ, kas paredzēts Direktīvas 2000/78 2. panta 1. punktā un 3. panta 1. punkta c) apakšpunktā, liedz personu atlaist no darba invaliditātes dēļ, ja atlaišanas pamatā, ņemot vērā pienākumu paredzēt pienācīgu darba vietas izveidošanu invalīdam, nav tas, ka attiecīgā persona nav kompetenta, nespēj vai nevar izpildīt galvenos attiecīgā amata uzdevumus".

Par Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punktu

46. Esmu norādījusi, ka aizsardzība, kas personām ar invaliditāti ir paredzēta 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta ii) punktā, to lasot kopā ar 5. pantu, var būt gan nozīmīga, gan noderīga. Tāpat ir skaidrs, ka šīs aizsardzības joma varētu būt ierobežota²⁰.

47. Vai apstākļi, ka šajās tiesību normās ir konkrēta norāde uz invalīdiem nozīmē, ka tās ir jāinterpretē tādējādi, ka, ja tās ir piemērojamas, tās ir izsmelošas? Citiem vārdiem, ja darba devējs ievēro 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta ii) punktu un 5. pantu, kā arī ņemot vērā ierobežojumus, ko minēju iepriekš šo secinājumu 44. punktā, vai darbinieka, kurš ir invalīds, atļaušana no darba būs spēkā un vai darba devējam vairs nebūtu vajadzības ņemt vērā vēl arī 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punktu?

48. Uzskatu, ka tā ir pārāk vienkārša pieeja.

49. Manuprāt, Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta ii) punkts un 5. pants neparedz neko vairāk par konkrētu netiešās diskriminācijas invaliditātes dēļ aspektu – gan attiecībā uz pozitīvajiem pienākumiem, ko tie paredz, gan to ierobežojumiem. Attiecīgos apstākļos un ievērojot samērīgas robežas, darba devējam var būt pienākums veikt aktīvas darbības, lai sekmētu to personu intereses, kuras citādi tiktu diskriminētas. Proti, šim aspektam es pievērsos, lai arī pārskata veidā, manu secinājumu lietā *Bouagnaoui*²¹ 125. punktā, vērtējot samērīguma principa piemērošanu saistībā ar netiešo diskrimināciju minētajā lietā. Es norādīju, ka “samērīgums var mainīties atkarībā no attiecīgā uzņēmuma lieluma. Jo lielāks uzņēmums, jo lielāka būs iespēja, ka tam būs resursi, kas ļauj tam būt elastīgam attiecībā uz darbiniekiem noteikto uzdevumu sadali. Tādējādi sagaidāms, ka darba devējam lielā uzņēmumā var būt jādara vairāk pieņemama noregulējuma panākšanai saviem darbiniekiem nekā darba devējam mazā vai vidējā uzņēmumā”.

50. Tomēr pieņemsim, ka 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta ii) punkts nav piemērojams konkrētajā lietā. No tā formulējuma skaidri izriet, ka tas nav attiecināms uz visiem invalīdiem, bet tikai uz “personām, kam ir konkrēta invaliditāte”. Līdz ar to pasākumu sniegtās priekšrocības attiecībā uz 5. pantā paredzēto saprātīgu darba vietas nodrošināšanu attieksies tikai uz konkrētām personām, a) kuras ir invalīdi un kurām faktiski var nodrošināt saprātīgu darba vietas izveidošanu – ne visos invaliditātes gadījumos būs iespējams nodrošināt šādu darba vietu – un b) attiecībā uz kurām šādu darba vietu var nodrošināt, neuzliekot darba devējam nesamērīgu slogu. Neredzu iemeslu tos invalīdus, kuri neietilpst šajā kategorijā, izslēgt no 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punkta piemērošanas jomas, un man nešķiet, ka uz personām, kuras ietilpst šajā kategorijā, arī nevajadzētu attiecināt šo tiesību normu.

51. Šāda ierobežojoša pieeja būtu arī pretrunā pastāvīgajai judikatūrai. Spriedumā lietā *HK Danmark*²² Tiesa atsevišķi izskatīja Direktīvas 2000/78 5. panta²³ un 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punkta²⁴ piemērošanu darbiniekam, kuram piemēroja (iespējami diskriminējošu) valsts tiesiskajā regulējumā noteiktu uzteikuma termiņu. Nevienā brīdī tā neapgalvoja, ka šo tiesību normu piemērošana ir savstarpēji izslēdzīga. Tieši otrādi, tā noteica, ka atļaušana no darba saskaņā ar attiecīgo valsts tiesisko regulējumu, par kuru vēlāk tā konstatēja, ka tas *varētu* būt spēkā esošs 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punkta kontekstā, ja ir ievēroti attiecīgie nosacījumi, *nevar* būt spēkā tādā atļaušanas gadījumā, ja darba devējs nebija veicis piemērotus pasākumus, lai paredzētu saprātīgus [darba vietas] pielāgojumus atbilstoši 5. pantam²⁵.

20 Skat. iepriekš 41. un 42. punktu.

21 Secinājumi lietā *Bouagnaoui* un *ADDH*, C-188/15, EU:C:2016:553.

22 Spriedums, 2013. gada 11. aprīlis, C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222.

23 Skat. sprieduma 48.–64. punktu.

24 Skat. sprieduma 69.–92. punktu.

25 Skat. sprieduma 68. punktu un rezolutīvās daļas trešo punktu.

52. Lai gan minētā lieta un izskatāmā lieta ir līdzīgas, ciktāl to priekšmets attiecas uz valsts tiesību normas, kas nosaka atlaišanas no darba termiņus Direktīvas 2000/78 kontekstā, esamību (vai neesamību) spēkā, iesniedzējtiesa savā lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu šajā lietā norāda, ka “iemesls, kādēļ šī tiesa uzdod jautājumu par šaubām attiecībā uz Direktīvas 2000/78 interpretāciju vai spēkā esamību”, ir interpretācija, ko sniedza pati Tiesa spriedumā *HK Danmark*²⁶.

53. Tādēļ ir lietderīgi izvērtēt šo spriedumu nedaudz sīkāk.

54. Minētajā lietā valsts tiesā ierosinātās tiesvedības priekšvēsture attiecās uz diviem darbiniekiem, kuri tika atlaisti no darba, pamatojoties uz iespējami diskriminējošiem iemesliem invaliditātes dēļ²⁷. Valsts tiesību normā²⁸, ar kuru tika pamatotas atlaišanas no darba, bija paredzēts, ka darbinieku var atlaist no darba, piemērojot viena mēneša uzteikuma termiņu, ja viņš ir atradies prombūtnē slimības dēļ, saglabājot darba algu, 120 dienas jebkurā secīgu 12 mēnešu laikā. Šajā tiesību normā tika paredzēts saīsināts uzteikuma termiņš: saskaņā ar valsts regulējumu parasti uzteikuma termiņš bija no trīs līdz sešiem mēnešiem. Attiecīgā tiesību norma vienādā veidā tika piemērota gan invalīdiem, gan darbaspējīgām personām. Dānijas valdība apgalvoja, ka tiesību normas mērķis bija veicināt, lai darba devēji pieņemtu un paturētu darbā darba ņēmējus, kam ir īpašs atkārtotas prombūtnes slimības dēļ risks, kas viņiem ļauj vēlāk atlaist tos ar īsāku uzteikuma termiņu, ja prombūtne tiecas būt pārāk ilga. Savukārt šie darba ņēmēji varētu saglabāt savu darbu slimības laikā. Tā apgalvoja, ka minētajā tiesību normā bija ņemtas vērā gan darba devēja, gan darbinieka intereses²⁹.

55. Tiesa konstatēja (ciktāl tas šajā tiesvedībā ir būtiski):

- tā norādīja uz spriedumā *Chacón Navas*³⁰ minēto principu tajā ziņā, ka nelabvēlīgā attieksme invaliditātes dēļ ir pretrunā Direktīvā 2000/78 paredzētajai aizsardzībai tikai tad, ja tā rada diskrimināciju minētās direktīvas 2. panta 1. punkta izpratnē. Tātad rodas jautājums, vai pamatlietā aplūkotā valsts tiesību norma var izraisīt personu ar invaliditāti diskrimināciju (71. punkts);
- tā atgādināja, ka i) dalībvalstīm ir plaša novērtējuma brīvība, ne tikai izvēloties, kuru no sociālās nodarbinātības politikas jomā noteiktajiem mērķiem censties sasniegt, bet arī nosakot pasākumus, ar kuriem šo mērķi var sasniegt (81. punkts), un ka ii) 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 darba ņēmēju iespējas sākt strādāt. Turklāt lēmums, kas pieņemts, lai uzlabotu darba tirgus elastību, var tikt uzskatīts par nodarbinātības politikas pasākumu (82. punkts);
- tā arī norādīja, ka 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) punktā, objektīvi un saprātīgi attaisno atšķirīgu attieksmi invaliditātes dēļ, kas izriet no attiecīgās valsts tiesību normas (83. punkts).

56. Tādējādi noteikusi, ka šī tiesību norma sasniedz mērķus, kuri principā varētu būt leģitīmi 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punkta izpratnē, Tiesa arī izvērtēja, vai līdzekļi, kas izmantoti šo mērķu sasniegšanai, bija samērīgi. Tā atkārtoti norādīja uz dalībvalstīm piešķirto plašo novērtējuma brīvību šajā jomā un secināja, ka tām, šķiet, nav saprātīgi apgalvot, ka tāds attiecīgais valsts pasākums var būt piemērots, lai sasniegtu iepriekš norādītos mērķus (87. punkts).

26 Spriedums, 2013. gada 11. aprīlis, C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222.

27 Spriedumā tika analizēts, vai slimība, ar kuru slimoja darbinieki, faktiski ir uzskatāma par invaliditāti Direktīvas 2000/78 izpratnē. Tomēr šai analīzei nav nozīmes attiecībā uz šo mana vērtējuma daļu.

28 Šķiet, ka šī tiesību norma bija fakultatīva. To piemēroja, ja tā bija paredzēta rakstveida “darba līgumā”. Skat. sprieduma 13. punktu.

29 Skat. sprieduma 26., 72., 78. un 79. punktu.

30 Skat. spriedumu, 2006. gada 11. jūlijs, C-13/05, EU:C:2006:456, 48. punkts.

57. Turklāt tā arī noteica, ka:

- var pieļaut, ka minētā tiesību norma, kas paredz tiesības uz īsāku uzteikuma termiņu, lai no darba atlaistu darba ņēmējus, kas minētajā lietā ir bijuši prombūtnē slimības dēļ vairāk nekā 120 dienas, iedarbojas uz darba devējiem tādējādi, ka veicina pieņemšanu darbā un atstāšanu amatā (88. punkts);
- lai pārbaudītu, vai šāda tiesību norma pārsniedz nepieciešamo, lai sasniegtu izvirzītos mērķus, tā ir jāaplūko tās kontekstā un jāņem vērā kaitējums, kas ar to var tikt nodarīts skartajām personām (89. punkts);
- iesniedzējtiesai bija jāpārbauda, vai valsts likumdevējs, īstenojot leģitīmos mērķus – pirmkārt, uzlabot darbspējīgu personu pieņemšanu darbā un, otrkārt, saprātīgi līdzsvarot darbinieku un darba devēja pretējās intereses attiecībā uz prombūtni slimības dēļ –, ir ņēmis vērā atbilstošos elementus, kas attiecas it īpaši uz darba ņēmējiem ar invaliditāti (90. punkts). Nedrīkst ignorēt 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 ar aizsardzību, ko prasa viņu stāvoklis (91. punkts).

58. Ko var secināt no šī sprieduma attiecībā uz izskatāmo lietu?

59. Pirmkārt, man šķiet, ka, nosakot, vai aplūkojamai valsts normai ir leģitīms mērķis, nav vajadzīgs, lai normā šis mērķis būtu skaidri noteikts. Lai arī iesniedzējtiesai ir pienākums pārbaudīt, vai tiesību normas mērķis tiešām ir leģitīms, tās nepārprotamais vai izvirzītais mērķis (ja tāds ir) nav aspekts, kas tai būtu jāņem vērā. Nedz spriedumā lietā *HK Danmark*³¹, nedz šajā lietā nešķiet, ka būtu bijusi jebkāda šāda norāde attiecīgajā valsts tiesiskajā regulējumā³².

60. Otrkārt, attiecīgās tiesību normas lietā *HK Danmark*³³ mērķis bija veicināt, lai darba devēji pieņemtu un paturētu darbā darba ņēmējus, kam ir īpašs atkārtotas prombūtnes slimības dēļ risks. Šķiet, ka Tiesai bija viegli secināt, ka šāds mērķis varētu būt leģitīms, jo tas var veicināt pieņemšanu darbā³⁴. Izskatāmajā lietā attiecīgā tiesiskā regulējuma mērķis, uz ko norāda Spānijas valdība, ir cīnīties pret darba kavējumiem – jautājums, kas – kā tā apgalvo – ir galvenais bažu iemesls šajā dalībvalstī³⁵. Līdz ar to tiesību normas mērķis ir līdzsvarot darba devēju un darbaspēka intereses, nodrošinot, ka uzņēmumi var saglabāt savu ražīgumu un ka darba ņēmēji netiek nepamatoti atlaisti no darba. Kā norāda Komisija, apstākļi, ka to prombūtnes iemeslu sarakstā, kas nav uzskatāmi par neatļautu prombūtni, ir ietvertas slimības, kuras varētu neatkārtoties, var uzskatīt par atbalstu nostājai, ka pasākuma mērķis ir cīņa pret darba kavējumiem³⁶. Manuprāt, cīņu pret darba kavējumiem darbavietā, ja ir pierādījumi, ka tiek nodarīts materiāls kaitējums gan valsts līmenī, gan darba devējiem, kurus ietekmē tā sekas, arī varētu uzskatīt par leģitīmu mērķi.

31 Spriedums, 2013. gada 11. aprīlis, C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222.

32 Proti, norādišu, ka savā spriedumā, 2014. gada 30. aprīlis, *Pfleger u.c.*, C-390/12, EU:C:2014:281, kurā attiecīgais valsts tiesiskais regulējums bija ievērojami tiešāks attiecībā uz konkrētajām problēmām, cīņai pret kurām tas bija paredzēts (šajā gadījumā atkarības no azartspēlēm), Tiesa tomēr noteica, ka valsts tiesai pašai jāizvērtē apstākļi, kādos pieņemts un īstenots tiesiskais regulējums (it īpaši skat. sprieduma 52. punktu).

33 Spriedums, 2013. gada 11. aprīlis, C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222.

34 Lai gan iesniedzējtiesa savā lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu norāda, ka attiecīgais Dānijas tiesiskais regulējums bija darba ņēmēju, kuri ir invalīdi, integrācijas politikas sastāvdaļa, Tiesas spriedumā nav nekādu norāžu, kas faktiski to apstiprinātu. Protams, 14. punktā ir norādīts, ka šāda politika pastāv saskaņā ar valsts tiesisko regulējumu, ar kuru tiek transponēta Direktīva 2000/78, taču netiek teikts, ka šie divi noteikumu kopumi ir saistīti. 78. punktā ir minēti Dānijas valdības apsvērumi par valsts pasākuma mērķi atļaut priekšlaicīgu atļaušanu no darba – tas vispārīgi attiecas uz darba ņēmējiem, kuriem “ir īpašs atkārtotas prombūtnes slimības dēļ risks”, nevis konkrēti uz darba ņēmējiem, kuri ir invalīdi. Lai gan [spriedumā] 85. punktā ir minēts, ka valdības apsvērumi, ka attiecīgais pasākums, kas ļauj pieņemt un paturēt darbā it īpaši darba ņēmējus, kuri ir invalīdi, bija paredzēts, lai atspoguļotu tiesību akta rezultātu, nevis tā mērķi.

35 Tiesas sēdē Spānijas valdība norādīja, ka 2016. gadā dienā vidēji 5,67 % strādājošo neieradās darbā, tādējādi radot zaudējumus preču ražošanas un pakalpojumu sniegšanas jomā 5,63 % apmērā no nacionālā kopprodukta.

36 Skat. iepriekš 7. punktu.

61. Kas attiecas uz šī konkrētā valsts pasākuma samērīgumu, man šķiet, ka iepriekš 56. un 57. punktā apkopotajā Tiesas argumentācijā var izšķirt divus konkrētus elementus. Pirmkārt, iesniedzējtiesai ir pienākums izvērtēt līdzsvaru, lai noteiktu, vai attiecīgais akts ir atbilstošs, ņemot vērā gan darba devēju, gan darbinieku vai iespējamo darbinieku ar invaliditāti intereses. Otrkārt, šai tiesai ir jāņem vērā dalībvalstīm piešķirtā plašā novērtējuma brīvība šajā jomā.

62. Šī otrā elementa dēļ ir grūti sniegt iesniedzējtiesai ko citu kā vien pavisam vispārīgas norādes, kuras, iespējams, ir šaurākas, nekā šī tiesa vēlētos saņemt. Lai arī šķiet, ka ar attiecīgo tiesību normu tiešām tiek ņemtas vērā darba devēja intereses, Tiesas rīcībā nav daudz informācijas par to darbinieku interesēm, kuri ir invalīdi, kā vien iepriekš 60. punktā minētais apgalvojums, ka “darba ņēmējus [nevajadzētu] nepamatoti atlaist no darba”. Šajā vispārīgajā kontekstā norādīšu, ka attiecīgā valsts norma lietā *HK Danmark*³⁷ paredzēja, ka darba devējs var atlaist no darba savu darbinieku, ja prombūtne no darba sasniedz 120 dienas secīgu 12 mēnešu laikā. Šajā lietā tiesību norma ir sarežģītāka. Tomēr šķiet, ka jebkurā gadījumā tajā atļautais prombūtnes ilgums varētu būt ne tik labvēlīgs kā Dānijas regulējumā paredzētais.

63. Tas pats par sevi nenozīmē, ka šīs tiesību normas ir nesamērīgas. Iesniedzējtiesai būs jānosaka, vai tās ir tik plaši formulētas, ka tās var attiecināt arī uz gadījuma rakstura un sporādisku prombūtni, līdz ar to, manuprāt, šādā gadījumā tās būtu acīmredzami nesamērīgas, vai arī tās ir atbilstīgi izstrādātas tā, lai sasniegtu mērķi cīnīties pret darba kavējumiem. Šai tiesai ir jāņem arī vērā apstākļi, ka Dānijas tiesību normās, šķiet, darba devējam bija paredzēta vismaz daļēja kompensācija par darbiniekiem izmaksāto slimības pabalstu³⁸, savukārt piemērojamajā Spānijas tiesiskajā regulējumā tas nav paredzēts – darba devējam ir vismaz būtiskā apmērā jāmaksā par šo prombūtni no saviem līdzekļiem³⁹. Šiem faktoriem pašiem par sevi nav jābūt izšķirošai nozīmei iesniedzējtiesas vērtējumā par šo jautājumu. Tie vienīgi būs elementi, kas jāņem vērā, vērtējot visus būtiskos jautājuma aspektus. Šajā gadījumā būtisks ir jautājums, vai pasākums ir atbilstīgs un vajadzīgs, un tas ir jānoskaidro iesniedzējtiesai. Uzsveru, ka man nav konkrēta viedokļa šajā jautājumā.

64. Tādēļ uzskatu, ka otrajai atbildes daļai, kas ir jāsniedz iesniedzējtiesai, būtu jābūt tādai, ka, nosakot, vai saglabāt spēkā valsts tiesību normu, saskaņā ar kuru i) darba devējs drīkst atlaist no darba darbinieku, pret ko ir jāattiecas kā pret invalīdu Direktīvas 2000/78 izpratnē, ii) pamatojoties uz šī darbinieka [vairākkārtēju] prombūtni no darba viņa invaliditātes dēļ, un kurā iii) ir noteikta robežvērtība vai virkne robežvērtību, par kurām šādai prombūtnei ir jābūt ilgākai, lai atļaišana no darba būtu spēkā, ir jāņem vērā Tiesas sprieduma *HK Danmark*⁴⁰ 71.–91. punktā noteiktie kritēriji. Šajā ziņā var uzskatīt, ka valsts tiesību normai, kuras mērķis ir cīņa pret darba kavējumiem, ja ir acīmredzams, ka šādi darba kavējumi rada materiālu kaitējumu gan valsts līmenī, gan darba devējiem, kurus ietekmē to sekas, ir leģitīms mērķis direktīvas 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punkta izpratnē. Attiecībā uz konkrētās valsts tiesību normas samērīgumu iesniedzējtiesai tiesību akts ir jāaplūko tā kontekstā un jāņem vērā kaitējums, kas ar to var tikt nodarīts skartajām personām. Iesniedzējtiesai būs jānosaka, vai šajā tiesību normā paredzētie prombūtnes termiņi ir tik plaši, ka tos var attiecināt arī uz gadījuma rakstura un sporādisku prombūtni, kas līdz ar to nebūtu samērīgi, vai arī tie ir atbilstoši pielāgoti mērķa sasniegšanai – cīņai pret darba kavējumiem. Nozīme varētu būt arī tam, cik lielā apmērā maksājumi saistībā ar slimības atvaļinājumu ir jāsedz darba devējam. Tomēr neviens no šiem faktoriem pats par sevi nebūs izšķirošs. Būtisks ir jautājums, vai attiecīgā valsts tiesību norma ir atbilstīga un vajadzīga, un tas ir jānoskaidro iesniedzējtiesai.

37 Spriedums, 2013. gada 11. aprīlis, C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222.

38 Spriedums, 2013. gada 11. aprīlis, *HK Danmark*, C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222, 19. un 86. punkts. Šķiet, ka kompensācija bija iespējama tikai par 52 nedēļām un tās apmērs bija mazāks nekā darba devēja faktiski izmaksātā summa.

39 Pēc Komisijas teiktā, vispārīgi ir piemērojams noteikums, ka darba ņēmējam netiek samaksāts par jebkuras prombūtnes pirmajām trim dienām, savukārt darba devējam ir pienākums izmaksāt darba algu 60 % apmērā par nākamajām 12 dienām, valstij maksājumus veicot pēc šī termiņa. Turklāt lielākajā daļā gadījumu Spānijas darba devējiem ir jāmaksā atļaišanas pabalsts 20 dienu darba algas apmērā par katru nostrādāto gadu, bet ne vairāk kā viena gada darba algas apmērā.

40 Spriedums, 2013. gada 11. aprīlis, C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222.

Secinājumi

65. Ņemot vērā iepriekšminētos apsvērumus, uzskatu, ka uz *Juzgado de lo Social No 1 Cuenca* (Kvenkas Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 1, Spānija) prejudiciālo jautājumu ir jāatbild šādi:

- vērtējot Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju attiecināšanu uz darbinieka atlaišanu no darba apstākļos, kuri līdzinās netiešai diskriminācijai direktīvas izpratnē, vispirms ir jāizvērtē direktīvas 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta ii) punkta un 5. panta piemērošana. Ja darbinieks ir invalīds un viņa darba devējs to zina vai viņam pamatoti vajadzēja to zināt, darba devējam būs pienākums veikt atbilstošus pasākumus, lai nodrošinātu saprātīgu darba vietas izveidošanu atbilstoši direktīvas 5. pantam, izņemot, ja ar šādu rīcību viņam tiktu uzlikts nesamērīgs slogs. Ja tas netiek veikts, darbinieka atlaišana no darba ir pretrunā direktīvā paredzētajām prasībām;
- nosakot, vai saglabāt spēkā valsts tiesību normu, saskaņā ar kuru i) darba devējs drīkst atlaist no darba darbinieku, pret kuru ir jāattiecas kā pret invalīdu Direktīvas 2000/78 izpratnē, ii) pamatojoties uz šī darbinieka [vairākkārtēju] prombūtni no darba viņa invaliditātes dēļ, un kurā iii) ir noteikta robežvērtība vai virkne robežvērtību, par kurām šādai prombūtnei ir jābūt ilgākai, lai atlaišana no darba būtu spēkā, ir jāņem vērā Tiesas 2013. gada 11. aprīļa sprieduma *HK Danmark*, C-355/11 un C-337/11, EU:C:2013:222, 71.–91. punktā noteiktie kritēriji. Šajā ziņā var uzskatīt, ka valsts tiesību normai, kuras mērķis ir cīņa pret darba kavējumiem, ja ir acīmredzams, ka šādi darba kavējumi rada materiālu kaitējumu gan valsts līmenī, gan darba devējiem, kurus ietekmē to sekas, ir leģitīms mērķis direktīvas 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punkta izpratnē. Attiecībā uz konkrētās valsts tiesību normas samērīgumu iesniedzējtiesai tiesību akts ir jāaplūko tā kontekstā un jāņem vērā kaitējums, kas ar to var tikt nodarīts skartajām personām. Iesniedzējtiesai būs jānosaka, vai šajā tiesību normā paredzētie prombūtnes termiņi ir tik plaši, ka tos var attiecināt arī uz gadījuma rakstura un sporādisku prombūtni, kas līdz ar to nebūtu samērīgi, vai arī tie ir atbilstoši pielāgoti mērķa sasniegšanai – cīņai pret darba kavējumiem. Nozīme varētu būt arī tam, cik lielā apmērā maksājumi saistībā ar slimības atvaļinājumu ir jāsedz darba devējam. Tomēr neviens no šiem faktoriem pats par sevi nebūs izšķirošs. Būtisks ir jautājums, vai attiecīgā valsts tiesību norma ir atbilstīga un vajadzīga, un tas ir jānoskaidro iesniedzējtiesai.