



Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTA ATANASIJA RANTA [ATHANASIOS RANTOS]
SECINĀJUMI,
sniegti 2021. gada 11. novembrī¹

Lieta C-485/20

XXXX

pret

HR Rail SA

(*Conseil d'État* lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Direktīva 2000/78/EK – Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības un profesijas jomā – Jebkādas diskriminācijas invaliditātes dēļ aizliegums – Persona, kas stažējas saistībā ar tās pieņemšanu darbā – Darba ņēmējs, kas neatgriezeniski ir zaudējis spēju strādāt amatā, kurā viņš tika norikots – 5. pants – Saprātīgi pielāgojumi – Darba devēja pienākums pārcelt šo darba ņēmēju citā amatā, kurā viņš ir kompetents, spējīgs un pieejams – Nesamērīgs slogs

I. Ievads

1. Darba ņēmējs XXXX (turpmāk tekstā – “prasītājs”), kuru pieņēmusi darbā sabiedrība *HR Rail SA*, savas stažēšanās laikā ir invaliditātes dēļ neatgriezeniski zaudējis spēju strādāt amatā, kurā viņš tika norikots. Tādējādi viņš tiek atlaists no darba sakarā ar nepiemērotību. Prasītājs apstrīd šo lēmumu, apgalvojot, ka viņš ir cietis no diskriminācijas invaliditātes dēļ.

2. Vai šādā situācijā viņa darba devējam, piemērojot Direktīvu 2000/78/EK² un lai izvairītos no jebkādas diskriminācijas invaliditātes dēļ, drīzāk bija jāpārceļ prasītājs citā amatā, kurā viņš ir kompetents, spējīgs un pieejams, nevis jāatlaists no darba? Tāds būtībā ir *Conseil d'État* [Valsts padomes] (Beļģija) uzdotais jautājums.

3. Saistībā ar šo jautājumu Tiesai it īpaši būs jāizvērtē šīs direktīvas piemērošana personām, kuras stažējas saistībā ar to pieņemšanu darbā, un jēdziena “saprātīgi pielāgojumi” tvērums minētās direktīvas 5. panta izpratnē, skatot to Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām, kas noslēgta Ņujorkā 2006. gada 13. decembrī³ un stājusies spēkā 2008. gada 3. maijā (turpmāk tekstā – “ANO konvencija”), un Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – “Harta”) kontekstā.

¹ Oriģinālvaloda – franču.

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

³ *Recueil des Traités des Nations Unies*, 2515. sēj., 3. lpp.

II. Atbilstošās tiesību normas

A. Starptautiskās tiesības

4. ANO konvencijas 1. pantā “Mērķis” 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 piemērotās 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. Šīs konvencijas 2. panta “Definīcijas” trešajā un ceturtajā daļā ir noteikts:

“Šajā konvencijā:

[..]

“diskriminācija invaliditātes dēļ” nozīmē jebkāda veida nošķiršanu, izslēgšanu vai ierobežošanu invaliditātes dēļ, kuras mērķis ir traucēt vai pilnībā nepieļaut visu politisko, ekonomisko, sociālo, kultūras, pilsonisko vai citu cilvēktiesību un pamatbrīvību atzīšanu, izmantošanu vai īstenošanu vienlīdzīgi ar citiem vai kurai ir tādas sekas. Tā ietver visas diskriminācijas formas, tostarp saprātīga pielāgojuma atteikumu;

“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.”

6. Minētās konvencijas 5. panta “Vienlīdzība un diskriminācijas aizliegums” 3. punktā ir paredzēts:

“Lai veicinātu vienlīdzību un likvidētu diskrimināciju, dalībvalstis veic visus atbilstošos pasākumus, lai nodrošinātu, ka tiek veikti saprātīgi pielāgojumi.”

7. Šīs pašas konvencijas 27. panta “Darbs un nodarbinātība” 1. punkts ir izteikts šādi:

“Dalībvalstis atzīst personu ar invaliditāti tiesības uz darbu vienlīdzīgi ar citiem; tās ietver iespēju pelnīt iztikas līdzekļus ar darbu, kuru persona ar invaliditāti brīvi izvēlas vai kuram piekrīt darba tirgū un darba vidē, kas ir atklāta, veicina integrāciju un ir pieejama personām ar invaliditāti. Dalībvalstis nodrošina un veicina tiesību uz darbu īstenošanu, tostarp personām, kas par personām ar invaliditāti kļuvušas darbā, un veic atbilstošus pasākumus, tostarp pieņemot normatīvos aktus, lai cita starpā:

a) aizliegtu diskrimināciju invaliditātes dēļ attiecībā uz visiem jautājumiem, kas saistīti ar nodarbinātību, ieskaitot darbā pieņemšanas, nolīgšanas un nodarbinātības nosacījumus, darba saglabāšanu, karjeras virzību un drošus un veselīgus darba apstākļus;

[..]

h) veicinātu personu ar invaliditāti nodarbinātību privātajā sektorā, īstenojot atbilstošu stratēģiju un pasākumus, starp kuriem var būt pozitīvas rīcības programmas, stimuli un citi pasākumi;

i) nodrošinātu, ka personām ar invaliditāti darba vietās tiek veikti saprātīgi pielāgojumi;

[..].”

8. ANO konvencija Eiropas Kopienas vārdā tika apstiprināta ar Lēmumu 2010/48/EK⁴.

B. Savienības tiesības

9. Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 16., 17., 20. un 21. apsvērumu:

“(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 izglīties, neierobežojot pienākumu saprātīgi nodrošināt [pielāgot] invalīdiem darba vietu.

[..]

(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.”

10. Šīs direktīvas 1. pantā “Mērķis” ir noteikts:

“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.”

11. Minētās direktīvas 2. panta “Diskriminācijas jēdziens” 1. punktā ir paredzēts:

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

⁴ Padomes Lēmums (2009. gada 26. novembris) par to, lai Eiropas Kopiena noslēgtu Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām (OV 2010, L 23, 35. lpp.).

12. Šīs pašas direktīvas 3. panta “Piemērošanas joma” 1. punktā ir noteikts:

“Nepārsniedzot Kopienas 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;
- b) pieeju visu veidu un visu līmeņu profesionālajai informācijai, profesionālajai izglītībai, papildu profesionālajai izglītībai un pārkvalificēšanās iespējām, to skaitā praktiskā darba pieredzei;
- c) nodarbinātību un darba nosacījumiem, to skaitā atlaišanu un atalgojumu;

[..].”

13. Direktīvas 2000/78 5. pantā “Saprātīga darba vietas izveidošana [pielāgošana] invalīdiem” 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.”

14. Atbilstoši šīs direktīvas 7. pantam “Pozitīva darbība”:

“1. Lai nodrošinātu pilnīgu vienlīdzību praksē, vienlīdzīgas attieksmes princips nekavē nevienu dalībvalsti paredzēt vai saglabāt īpašus pasākumus, lai novērstu trūkumus vai kompensētu trūkumus, kas saistīti ar jebkuru no 1. pantā minētajiem iemesliem.

2. Attiecībā uz invalīdiem vienlīdzīgas attieksmes princips neierobežo dalībvalstu tiesības saglabāt vai pieņemt noteikumus par darba aizsardzību un drošību darba vietā vai pasākumus, kā mērķis ir radīt un saglabāt noteikumus vai iespējas, lai saglabātu vai veicinātu viņu integrāciju darba vidē.”

C. *Beļģijas tiesības*

15. 2007. gada 10. maija *loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination* [Likuma par cīņu pret noteiktiem diskriminācijas veidiem]⁵, redakcijā, kas piemērojama pamatlīdētā (turpmāk tekstā – 2007. gada 10. maija likums”), 3. pantā ir noteikts:

“Šī likuma mērķis ir 5. pantā minētajos jautājumos radīt kopēju sistēmu, lai cīnītos pret diskrimināciju vecuma, seksuālās orientācijas, ģimenes stāvokļa, izcelšanās, mantiskā stāvokļa, reliģiskās vai filozofiskās pārliecības, politiskās pārliecības, pārliecības attiecībā uz arodbiedrībām, valodas, pašreizējā vai turpmākā veselības stāvokļa, invaliditātes, fiziskas vai ģenētiskas īpatnības vai sociālās izcelsmes dēļ.”

⁵ 2007. gada 30. maija *Moniteur belge*, 29016. lpp.

16. Minētā likuma 4. pantā ir noteikts:

“Šī likuma piemērošanai:

[..]

4° aizsargātie kritēriji: vecums, seksuālā orientācija, ģimenes stāvoklis, izcelšanās, mantiskais stāvoklis, reliģiskā vai filozofiskā pārliecība, politiskā pārliecība, pārliecība attiecībā uz arodbiedrībām, valoda, pašreizējais vai turpmākais veselības stāvoklis, invaliditāte, fiziska vai ģenētiska īpatnība vai sociālā izcelsme;

[..]

12° saprātīgi pielāgojumi: atbilstīgi pasākumi, kas veikti atkarībā no vajadzībām konkrētā situācijā, lai persona ar invaliditāti varētu piekļūt, piedalīties un attīstīties jomās, kurās šis likums ir piemērojams, ja vien šie pasākumi nerada nesamērīgu slogu personai, kurai tie ir jāveic. Šis slogs nav nesamērīgs, ja to pietiekami kompensē ar pasākumiem, kas pastāv valsts politikā attiecībā uz personām ar invaliditāti.”

17. Minētā likuma 14. pants ir formulēts šādi:

“Jautājumos, uz kuriem attiecas šī likuma piemērošanas joma, ir aizliegta jebkāda veida diskriminācija. Šajā sadaļā diskriminācija ir:

[..]

– atteikums ieviest saprātīgus pielāgojumus personas ar invaliditāti labā.”

III. Pamatlieta, prejudiciālais jautājums un tiesvedība Tiesā

18. *HR Rail*⁶ pieņēma darbā prasītāju par tehniskās apkopes darbinieku, kurš ir specializējies sliežu ceļu uzturēšanā. 2016. gada 21. novembrī viņš sāka savu stažēšanos sabiedrībā *Infrabel*.

19. 2017. gada decembrī viņam atklāja problēmas ar sirdi, kam bija nepieciešama kardiostimulatora ievietošana – tā ir ierīce, kura ir jutīga pret elektromagnētiskajiem laukiem, kas it īpaši rodas sliežu ceļu zonā. 2018. gada 12. jūnijā *Service public fédéral Sécurité sociale* [Sociālā nodrošinājuma federālais valsts dienests] (Beļģija) atzina prasītāju par personu ar invaliditāti.

20. 2018. gada 28. jūnijā viņu pārbaudīja *Centre régional de la médecine de l'administration* [uzņēmuma Reģionālajā medicīnas centrā] (Beļģija), un šī pārbaude lika *HR Rail* atzīt, ka viņš neatgriezeniski ir zaudējis spēju pildīt pienākumus, kuru veikšanai viņš tika pieņemts darbā. Prasītājam tika precizēts, ka, gaidot attiecībā uz viņu pieņemamo lēmumu par atlaišanu, viņš var strādāt darbu, kas ir pielāgots viņa veselības stāvoklim un kas atbilst šādām prasībām: “vidēja aktivitāte, kas nav pakļauta magnētisko lauku iedarbībai, netiek veikta augstumā vai nav pakļauta vibrācijai”. Pēc šī lēmuma pieņemšanas prasītājs tika norikots darbā par noliktavas darbinieku sabiedrībā *Infrabel*. 2018. gada 1. jūlijā viņš par minēto lēmumu iesniedza sūdzību *commission d'appel de la médecine de l'administration* [uzņēmuma Medicīnas apelācijas komisijā] (Beļģija).

⁶ Kā norādīts iesniedzējtiesas nolēmumā, *HR Rail* mērķis ir štata un ārstata darbinieku, kuri ir nepieciešami sabiedrības *Infrabel SA* un *Société nationale des chemins de fer belges (SNCB)* uzdevumu veikšanai, atlase un pieņemšana darbā.

21. Ar 2018. gada 19. jūlija vēstuli *HR Rail* informēja prasītāju, ka viņš saņems “individuālu atbalstu, lai [kopā ar viņu] atrastu jaunu darbu”, un ka drīzumā viņš tiks uzaicināts uz pārrunām šajā ziņā. 2018. gada 29. augusta vēstulē prasītājs tika informēts, ka šīs pārrunas notiks 2018. gada 18. septembrī.

22. 2018. gada 3. septembrī administrācijas Medicīnas apelācijas komisija apstiprināja attiecībā uz prasītāju pieņemto lēmumu par nepiemērotību medicīnisku apsvērumu dēļ.

23. Ar 2018. gada 26. septembra vēstuli vadītāja padomnieks – *HR Rail* attiecīgā dienesta vadītājs – informēja prasītāju par viņa atlaišanu 2018. gada 30. septembrī, aizliedzot piecus gadus viņu pieņemt darbā amatā, kurā viņš strādāja.

24. 2018. gada 26. oktobrī *HR Rail* ģenerāldirektors norādīja prasītājam, ka sabiedrības statūtos un vispārīgajos noteikumos par amatu piešķiršanu sabiedrībā ir paredzēts, ka “personāla locekļa, kurš ir atzīts par pilnīgi un pastāvīgi darbnespējīgu, stažēšanās tiek izbeigta, ja viņš vairs nespēj veikt ar savu darbu saistītos uzdevumus”, un ka līdz ar to “vēstule, kas [viņam tika] nosūtīta, par individuālu atbalstu personālam, kas nav spējīgs strādāt medicīnisku apsvērumu dēļ, nav atbilstīga”.

25. 2018. gada 26. novembrī prasītājs cēla prasību *Conseil d'État*, kas ir iesniedzējtiesa, lūdzot atcelt vadītāja padomnieka – attiecīgā dienesta vadītāja – lēmumu par viņa atlaišanu 2018. gada 30. septembrī.

26. Šī tiesa norāda, ka 2007. gada 10. maija likumā, ar kuru ir nodrošināta Direktīvas 2000/78 transponēšana Beļģijas tiesībās, ir aizliegta tieša un netieša diskriminācija arī pašreizējā un turpmākā veselības stāvokļa dēļ, kā arī invaliditātes dēļ.

27. Šajā gadījumā minētā tiesa uzskata, ka nav ne apstrīdams, ne apstrīdēts, ka lēmuma par prasītāja nepiemērotību iemesls ir jākvalificē kā “invaliditāte” 2007. gada 10. maija likuma izpratnē. Proti, prasītājs savas slimības dēļ, kam bijusi nepieciešama kardiostimulatora ievietošana, vairs neatbilstot īstai un izšķirīgai profesionālajai prasībai attiecībā uz tehniskās apkopes speciālista amatu, kas ietver to, ka viņš tiek pakļauts elektromagnētisko lauku iedarbībai, kuri rodas sliežu ceļu zonā. Iesniedzējtiesa no tā secina, ka attiecībā uz viņu pieņemtais lēmums par atlaišanu varētu būt ar šo likumu aizliegta diskriminācija tikai tad, ja tiek pierādīts, ka *HR Rail* ir atteikusies ieviest saprātīgus pielāgojumus, kas esot pieprasīti.

28. Šajā ziņā prasītājs norāda, ka viņu būtu varēts pārcelt citā amatā – konkrētāk, noliktavas darbinieka amatā –, kurā viņš uz laiku bija norīkots, gaidot savu atlaišanu, un ka šāda pārcelšana ir uzskatāma par saprātīgu pielāgojumu, kas viņa darba devējam esot bijis jāparedz saskaņā ar 2007. gada 10. maija likumu. Savukārt *HR Rail* apgalvo, ka neesot bijis iespējams paredzēt saprātīgus pielāgojumus, lai prasītājs varētu turpināt veikt savu tehniskās apkopes speciālista amatu.

29. Iesniedzējtiesa norāda, ka jautājums, vai ar “saprātīgiem pielāgojumiem” 2007. gada 10. maija likuma izpratnē ir jāparedz iespēja piešķirt citu amatu personai, kura invaliditātes rašanās dēļ vairs nevar strādāt amatā, kurā tā bija norīkota, valsts judikatūrā nav izvērtēts vienvērtīgi.

30. Turklāt Direktīvas 2000/78 17., 20. un 21. apsvērumi neļaujot droši noteikt, vai pienākums paredzēt saprātīgus pielāgojumus personām ar invaliditāti ietver pienākumu norīkot attiecīgo personu citā amatā uzņēmumā.

31. Šādos apstākļos *Conseil d'État* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

“Vai Direktīvas [2000/78] 5. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka darba devējam ir pienākums personu, kas invaliditātes dēļ vairs nespēj pildīt amata, kurā tā bija norīkota, pamatfunkcijas, pārcelt citā amatā, kuram tai ir nepieciešamā kompetence, spējas un pieejamība, ar nosacījumu, ka šāds pasākums darba devējam nerada pārmērīgu slogu?”

32. Rakstveida apsvērumus iesniedza prasītājs, *HR Rail*, Beļģijas, Grieķijas un Portugāles valdības, kā arī Eiropas Komisija.

IV. Vērtējums

33. Ar šo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Direktīvas 2000/78 5. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tad, ja darbaņēmējs, tostarp darbaņēmējs, kas stažējas saistībā ar tā pieņemšanu darbā, invaliditātes rašanās dēļ neatgriezeniski zaudē spēju strādāt amatā, kurā viņš tika norīkots, viņa darba devējam atbilstoši šajā pantā paredzētajiem “saprātīgiem pielāgojumiem” ir pienākums viņu pārcelt citā amatā, ja viņam ir nepieciešamā kompetence, spējas un pieejamība un ja šāds pasākums nerada nesamērīgu slogu darba devējam.

34. Iesākumā ir jāatgādina, ka gan no Direktīvas 2000/78 nosaukuma un preambulas, gan no tās satura un mērķa izriet, ka ar to ir paredzēts izveidot kopēju sistēmu, lai ikvienai personai nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi “nodarbinātības un profesijas” jomā, tai piedāvājot efektīvu aizsardzību pret diskrimināciju, kam pamatā ir kāds no tās 1. pantā minētajiem iemesliem, kuru skaitā ir arī invaliditāte⁷. Tādējādi šīs direktīvas mērķis ir attiecībā uz nodarbinātību un profesiju apkarot visu veidu diskrimināciju invaliditātes dēļ⁸.

35. Pirmām kārtām, ir jāpārbauda, vai tāda persona kā prasītājs ietilpst Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomā (A), un, otrām kārtām, ir jānosaka jēdziena “saprātīgi pielāgojumi” tvērums šīs direktīvas 5. panta izpratnē attiecībā uz personas ar invaliditāti pārcelšanu citā amatā uzņēmumā (B).

A. Par Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomu

36. Vispirms norādišu, ka no iesniedzējtiesas nolēmuma izriet, ka prasītāju pieņēma darbā *HR Rail* – publisko tiesību akciju sabiedrība, un līdz ar to viņš ir publiskā sektora darbaņēmējs. Viņš tika atlaists no darba tādēļ, ka neatgriezeniski bija zaudējis spēju strādāt amatā, kurā tika pieņemts darbā.

37. Jākonstatē, ka saistībā ar šiem apstākļiem prasītājs ietilpst Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomā. Proti, no Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta izriet, ka to piemēro Eiropas Savienībai piešķirto kompetenču ietvaros “visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs”, it īpaši attiecībā uz “nodarbinātību un darba nosacījumiem, to skaitā atlaišanu un atalgojumu”⁹.

⁷ Spriedums, 2021. gada 15. jūlijs, *Tartu Vangla* (C-795/19, EU:C:2021:606, 26. punkts un tajā minētā judikatūra).

⁸ Spriedums, 2021. gada 26. janvāris, *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie* (C-16/19, EU:C:2021:64, 34. punkts).

⁹ Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2020. gada 2. aprīlis, *Comune di Gesturi* (C-670/18, EU:C:2020:272, 21. punkts un tajā minētā judikatūra).

38. Turpinot – iesniedzējtiesa norāda, ka prasītājam ir “invaliditāte” 2007. gada 10. maija likuma izpratnē. Šajā ziņā fakts, ka prasītājs ir atzīts par personu ar invaliditāti valsts tiesību izpratnē, neliedz viņu atzīt par “invalidu” Direktīvas 2000/78¹⁰ izpratnē, kas ir autonomas Savienības tiesību jēdziens, kurš tās teritorijā ir jāinterpretē vienveidīgi.

39. Runājot par šo direktīvu, ir jāatgādina, ka ar Lēmumu 2010/48 Savienība ir apstiprinājusi ANO konvenciju. Tādējādi šīs konvencijas normas no minētā lēmuma stāšanās spēkā brīža ir neatņemama Savienības tiesību sistēmas sastāvdaļa. 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 minētajā konvencijā regulētie jautājumi. No tā izriet, ka uz ANO konvenciju var atsaukties, lai interpretētu šo direktīvu, un interpretācijai ir jābūt cik vien iespējams atbilstošai šai konvencijai¹¹.

40. Tieši šī iemesla dēļ pēc tam, kad Savienība ratificēja ANO konvenciju, Tiesa ir uzskatījusi, ka jēdziens “invaliditāte” Direktīvas 2000/78 izpratnē ir attiecināms uz spēju ierobežojumu, kurš ir radies tieši ilgstošu fizisku, garīgu vai psihisku traucējumu dēļ, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt attiecīgās personas pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darba ņēmējiem¹².

41. Tādējādi, interpretējot Direktīvu 2000/78, Tiesa – tāpat, kā tas ir ANO konvencijā, – drīzāk ir pieņēmusi invaliditātes sociālo jēdzienu, kurš ir balstīts uz pieeju, kas atkarīga no konteksta, pamatojoties uz mijiedarbību starp personas traucējumiem un sabiedrības reakciju vai sabiedrības organizēšanos, lai risinātu personas ar traucējumiem vajadzības, nevis invaliditātes medicīnisko jēdzienu, kurā īpašs uzsvars tiek likts uz pašu personu un tās traucējumiem, kas tai apgrūtināda adaptēšanos vai integrēšanos apkārtējā sociālajā vidē¹³.

42. Šajā gadījumā no iesniedzējtiesas nolēmuma izriet, ka prasītājs tika pieņemts darbā par tehniskās apkopes darbinieku, kurš ir specializējies sliežu ceļu uzturēšanā. Pēc pieņemšanas darbā viņam radās veselības problēma, kuras dēļ bija jāievieto kardiostimulators, kas ir ierīce, kura ir jutīga pret elektromagnētiskajiem laukiem, kas it īpaši rodas sliežu ceļu zonā. Līdz ar to viņš neatgriezies pilnībā un zaudējis spēju pildīt galvenos attiecīgā amata uzdevumus.

43. Neskarot pārbaudi, kas jāveic iesniedzējtiesai, es uzskatu, ka, ņemot vērā šos apstākļus, prasītājam ir ilgstošs viņa spēju ierobežojums, kurš radies fizisku traucējumu dēļ, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt viņa pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darba ņēmējiem, un viņš ir jākvalificē par “invalidu” Direktīvas 2000/78 izpratnē.

44. Visbeidzot no iesniedzējtiesas nolēmuma izriet, ka atlaišanas dienā prasītājs stažējās saistībā ar savu pieņemšanu darbā. Ir jāpārbauda, vai šajā stažiera statusā viņš ietilpst Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomā.

45. Šajā ziņā norādīšu, ka atbilstoši šīs direktīvas tekstam tā neattiecas tikai uz personām, kuras ir pieņemtas pastāvīgā darbā. Proti, saskaņā ar minētās direktīvas 3. panta 1. punkta a) un b) apakšpunktu to piemēro attiecībā uz nosacījumiem darba, pašnodarbinātības vai profesijas

¹⁰ Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 18. janvāris, *Ruiz Conejero* (C-270/16, EU:C:2018:17, 32. punkts).

¹¹ Spriedums, 2019. gada 11. septembris, *Nobel Plásticos Ibérica* (C-397/18, EU:C:2019:703, 39. un 40. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).

¹² Spriedums, 2019. gada 11. septembris, *Nobel Plásticos Ibérica* (C-397/18, EU:C:2019:703, 41. punkts un tajā minētā judikatūra).

¹³ Šajā nozīmē skat. ģenerāladvokāta N. Vāla [N. Wahl] secinājumus lietā Z. (C-363/12, EU:C:2013:604, 83.–85. punkts).

iegūšanai, kā arī attiecībā uz pieeju visu veidu un visu līmeņu profesionālajai informācijai, profesionālajai izglītībai, papildu profesionālajai izglītībai un pārkvalificēšanās iespējām. Šajā gadījumā prasītāja kā stažiera situācija skar jautājumu par viņa piekļuvi darbam un profesijai.

46. Piebildešu, ka no teleoloģiskā viedokļa persona, kas stažējas saistībā ar tās pieņemšanu darbā, pēc definīcijas ir neaizsargātākā situācijā nekā persona, kurai ir stabils darbs. Šādam stažierim ir grūtāk atrast citu darbu, ja rodas invaliditāte, kas padara viņu par nespējīgu strādāt darbu, kurā viņš ir ticis pieņemts, vēl jo vairāk tad, ja viņš ir savas profesionālās karjeras sākumā. Šādos apstākļos man šķiet pamatoti nodrošināt šāda stažiera aizsardzību pret diskrimināciju.

47. Līdz ar to es uzskatu, ka persona, kas stažējas saistībā ar tās pieņemšanu darbā, ietilpst Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomā, šajā gadījumā atbilstoši tiesību normām par invaliditāti.

48. Šī interpretācija ir apstiprināta Tiesas judikatūrā. Proti, kā Tiesa jau ir norādījusi, jēdziens “darba ņēmējs” Direktīvas 2000/78 izpratnē ir tāds pats kā LESD 45. panta izpratnē¹⁴. Saistībā ar kvalificēšanu par “darba ņēmēju” šī panta izpratnē no Tiesas pastāvīgās judikatūras izriet, ka šim jēdzienam ir patstāvīga nozīme un tas nav jāinterpretē sašaurināti¹⁵. Tādējādi jēdziens “darba ņēmējs” Savienības tiesībās attiecas arī uz personām, kas apgūst sagatavošanās praksi vai pavada mācību laikposmus kādā profesijā, ko var uzskatīt par praktiskas sagatavošanās sastāvdaļām saistībā ar darbu attiecīgajā profesijā, ja vien šie laikposmi tiek pavadīti reāla un faktiskā algota darba apstākļos darba devēja labā un vadībā¹⁶.

49. Šajā gadījumā netiek apstrīdēts, ka prasītājs savas stažēšanās laikā veica reālu un faktisku algotu darbu darba devēja labā un vadībā un ka tādējādi viņš bija jākvalificē par “darba ņēmēju” Direktīvas 2000/78 izpratnē.

50. Turklāt jānorāda, ka ANO konvencijas piemērošanas joma tiek saprasta plašā nozīmē. Proti, minētās konvencijas 27. panta 1. punkta a) apakšpunktā ir noteikts, ka šīs konvencijas dalībvalstis nodrošina un veicina tiesību uz darbu īstenošanu, tostarp tiem, kas par personām ar invaliditāti ir kļuvuši darbā, un veic atbilstošus pasākumus, tostarp pieņemot normatīvos aktus, lai tostarp aizliegtu diskrimināciju invaliditātes dēļ *attiecībā uz visiem jautājumiem, kas saistīti ar nodarbinātību*, ieskaitot darbā pieņemšanas, nolīgšanas un nodarbinātības nosacījumus, darba saglabāšanu, karjeras virzību un drošus un veselīgus darba apstākļus. Taču, kā ir noteikts šo secinājumu 39. punktā, Direktīva 2000/78 cik vien iespējams ir jāinterpretē atbilstoši ANO konvencijai.

51. Līdz ar to papildus tam, ka prasītājs tika atlaists no darba šīs direktīvas 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta izpratnē, manuprāt, uz viņu kā personu, kura stažējas saistībā ar tās pieņemšanu darbā, attiecas minētās direktīvas 3. panta 1. punkta a) apakšpunkts.

52. Līdz ar to uzskatu, ka tāda persona kā prasītājs ietilpst Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomā.

¹⁴ Skat. spriedumu, 2017. gada 19. jūlijs, *Abercrombie & Fitch Italia* (C-143/16, EU:C:2017:566, 18. un 19. punkts).

¹⁵ Skat. spriedumu, 2017. gada 19. jūlijs, *Abercrombie & Fitch Italia* (C-143/16, EU:C:2017:566, 19. punkts un tajā minētā judikatūra).

¹⁶ Spriedums, 2015. gada 9. jūlijs, *Balkaya* (C-229/14, EU:C:2015:455, 50. punkts un tajā minētā judikatūra).

B. Par jēdziena “saprātīgi pielāgojumi” tvērumu Direktīvas 2000/78 5. panta izpratnē

53. Iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, vai jēdziens “saprātīgi pielāgojumi” Direktīvas 2000/78 5. panta izpratnē ietver pienākumu personu, kura invaliditātes rašanās dēļ ir neatgriezeniski zaudējusi spēju strādāt savā amatā, pārcelt citā amatā uzņēmumā.

54. Atbilstoši šīs direktīvas 5. pantam, “lai garantētu vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu, invalīdiem nodrošina saprātīgu darba vietas pielāgošanu. 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 nesamērīgu slogu darba devējam. Šis slogs nav nesamērīgs, ja to pietiekami izlīdzina ar pasākumiem, kas pastāv attiecīgās dalībvalsts invaliditātes politikā”.

55. Iesākumā norādīšu, ka atbilstoši ANO konvencijas 2. panta trešajai daļai diskriminācija invaliditātes dēļ ietver visas diskriminācijas formas, tostarp saprātīga pielāgojuma atteikumu. Līdz ar to, pieņemot, ka *HR Rail* prasītājs būtu bijis jāpārceļ citā amatā, viņš ir cietis no diskriminācijas invaliditātes dēļ šīs konvencijas un Direktīvas 2000/78 izpratnē, kad viņš tika atlaists no darba par nepiemērotību to pienākumu veikšanai, attiecībā uz kuriem viņš bija pieņemts darbā¹⁷.

56. Kā norādījuši ģenerālvokāte J. Kokote [*J. Kokott*]¹⁸ un ģenerālvokāts N. Vāls¹⁹, saprātīgu pielāgojumu prasības jēga ir panākt taisnīgu līdzsvaru starp personu ar invaliditāti vajadzībām un darba devēja vajadzībām.

57. No Direktīvas 2000/78 20. apsvēruma par saprātīgiem pielāgojumiem izriet, ka “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”.

58. Ir taisnība, kā savos rakstveida apsvērumos uzsver *HR Rail*, ka šajā apsvērumā ir minēta “darba vieta”. Šī sabiedrība no tā secina, ka saprātīgi pielāgojumi attiecas tikai uz uzticēto darbu un nevar būt par pamatu tam, lai darba ņēmējam ar invaliditāti piešķirtu citu amatu.

59. Tomēr, manuprāt, Direktīvas 2000/78 5. pants, skatot to 17. un 20. apsvēruma kontekstā, ir jāsaprot tādējādi, ka darba devējam, *pirmām kārtām un cik vien iespējams*, ir jāpielāgo darba vieta, kurā darba ņēmējs strādājis pirms viņa invaliditātes rašanās. Proti, saistībā ar pieeju, kas ir balstīta uz invaliditātes sociālo jēdzienu, mērķis ir pielāgot personas ar invaliditāti darba vidi, lai ļautu tai pilnvērtīgi un efektīvi piedalīties profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darba ņēmējiem. Šī pielāgošana nozīmē, ka darba devējs, ja vien tas ir iespējams, īsteno praktiskus pasākumus, lai persona ar invaliditāti *saglabātu savu darbu*.

¹⁷ Daži autori uzsver, ka – pretēji ANO konvencijai – Direktīvā 2000/78 saprātīga pielāgojuma atteikums nav paredzēts kā diskriminācijas veids. Skat. it īpaši Waddington, L., “Equal to the Task? Re-Examining EU Equality Law in the Light of the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities”, *European Yearbook of Disability Law*, 4. sēj., Quinn, G., Waddington, L., un Flynn, E., redakcijā, Intersentia, Kembridža, 2013, 169.–200. lpp., it īpaši 190. lpp. Tomēr, tā kā šī direktīva cik vien iespējams ir jāinterpretē atbilstoši ANO konvencijai, uzskatu, ka minētā direktīva ir jāsaprot tādējādi, ka ar to ir aizliegta diskriminācija, ko rada saprātīga pielāgojuma atteikums. Tādējādi 2019. gada 11. septembra spriedumā *Nobel Plastiques Ibérica* (C-397/18, EU:C:2019:703, 72. punkts) Tiesa tieši ir atsaukusies uz ANO konvencijas normu par saprātīga pielāgojuma atteikumu.

¹⁸ Ģenerālvokātes J. Kokotes secinājumi apvienotajās lietās *HK Danmark* (C-335/11 un C-337/11, EU:C:2012:775, 59. punkts).

¹⁹ Ģenerālvokāta N. Vāla secinājumi lietā *Z.* (C-363/12, EU:C:2013:604, 105. punkts).

60. 2013. gada 11. aprīļa spriedumā *HK Danmark* (C-335/11 un C-337/11, turpmāk tekstā – “spriedums *HK Danmark*”, EU:C:2013:222) Tiesa ir nospriedusi, ka Direktīvas 2000/78 20. apsvērumā ir ietverts neizsmelošs atbilstošo pasākumu uzskaitījums, kuri var būt fiziski, organizatoriski un/vai izglītojoši²⁰.

61. Runājot par pamatlietu, kā norāda iesniedzējtiesa, ņemot vērā prasītāja invaliditātes raksturu, nevar tikt veikts nekāds fizisks, organizatorisks un/vai izglītojošs pasākums, lai viņš varētu saglabāt savu tehniskās apkopes darbinieka, kurš ir specializējies sliežu ceļu uzturēšanā, amatu. Proti, kardiostimulatora ievietošana, kas ir ierīce, kura ir jutīga pret elektromagnētiskajiem laukiem, kas rodas sliežu ceļu zonā, padara neiespējamu prasītāja paturēšanu viņa darba vietā. Telpu pielāgošana vai iekārtu, darba laika, uzdevumu sadales pielāgošana, vai izglītības un integrācijas resursu nodrošināšana nevar būt atbilstīgi pasākumi Direktīvas 2000/78 5. panta izpratnē prasītāja konkrētajā situācijā.

62. Tomēr viņa invaliditāte nav tāda, kas viņu izslēgtu no jebkādas profesionālās dzīves. Tātad jautājums ir par to, vai šādā situācijā darba devējam ir pienākums pēc iespējas pārcelt šādu darba ņēmēju ar invaliditāti citā amatā uzņēmumā. Cik man zināms, Tiesa vēl nav spriedusi par šo jautājumu, kam ir ievērojama praktiska nozīme²¹.

63. Uzskatu, ka uz šo jautājumu ir jāatbild apstiprinoši. Proti, Direktīvas 2000/78 5. pantā ir vienīgi noteikts, ka saprātīgi pielāgojumi ir paredzēti, lai persona ar invaliditāti varētu dabūt darbu, strādāt vai tikt paaugstināta amatā, vai iegūt profesionālo izglītību. Līdz ar to saskaņā ar šo pantu veiktie pasākumi nav ierobežoti tikai ar darba vietu, kurā strādā darba ņēmējs ar invaliditāti. Gluži pretēji, piekļuve *darbam* un *profesionālās izglītības* iegūšana atstāj iespēju norīkošanai citā darba vietā. Turklāt, kā ir noteikts šīs direktīvas 16. apsvērumā, tādu pasākumu nodrošināšanai, *kuru mērķis ir ievērot invalīdu vajadzības darba vietā*, ir svarīga loma, lai cīnītos pret diskrimināciju invaliditātes dēļ.

64. Šajā ziņā spriedumā *HK Danmark* Tiesa ir norādījusi, ka 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 Tiesa ir secinājusi, ka minētajā tiesību normā *ir ieteikts plaši definēt* jēdzienu “saprātīgs pielāgojums”²². Tādējādi, runājot par Direktīvu 2000/78, šis jēdziens ir jāuzskata par tādu, kas ietver dažādu šķēršļu novēršanu, kuri apgrūtinā personu ar invaliditāti pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darba ņēmējiem²³.

²⁰ Spriedums *HK Danmark*, 49. punkts.

²¹ *HR Rail* atsaucas uz 2019. gada 11. septembra spriedumu *Nobel Plastiques Ibérica* (C-397/18, EU:C:2019:703), kurā, pēc tās domām, esot apstiprināta interpretācija, saskaņā ar ko saprātīgiem pielāgojumiem ir jāattiecas tikai uz ieņemamo amatu. Tomēr šajā spriedumā Tiesa vienīgi ir norādījusi, ka valsts tiesai bija jāpārbauda, vai veiktie pielāgojumi ir bijuši pietiekami, lai tos varētu uzskatīt par saprātīgiem pielāgojumiem. Tātad Tiesa nav lēmusi par jēdziena “saprātīgi pielāgojumi” tvērumu Direktīvas 2000/78 5. panta izpratnē (skat. šī sprieduma 68. un 69. punktu). Turklāt minētā sprieduma 65. punktā ir pārņemts šīs direktīvas 20. un 21. apsvēruma, kādi tie ir formulēti.

²² Spriedums *HK Danmark*, 53. punkts.

²³ Spriedums *HK Danmark*, 54. punkts.

65. Līdz ar to šajā spriedumā Tiesa ir nospriedusi, ka darba laika saīsināšana, pat ja tā neietilpst jēdzienā “darba laiks”, var tikt uzskatīta par šīs direktīvas 5. pantā minētu pielāgošanas pasākumu, ja darba laika saīsināšana ļauj darba ņēmējam turpināt pildīt viņa darbu, saskaņā ar norādīto minētā panta mērķi²⁴. Tātad Tiesa kā saprātīgu pielāgojumu ir nostiprinājusi pasākumu, kurš nebija skaidri norādīts minētās direktīvas 20. apsvērumā²⁵.

66. Turklāt jau minētajā ANO konvencijas 27. panta 1. punkta a) apakšpunktā ir noteikts, ka [šīs konvencijas] dalībvalstis nodrošina un veicina tiesību uz darbu īstenošanu un veic atbilstošus pasākumus, tostarp pieņemot normatīvos aktus, lai aizliegtu diskrimināciju invaliditātes dēļ attiecībā uz visiem jautājumiem, kas saistīti ar nodarbinātību, it īpaši *darba saglabāšanu*.

67. Turklāt papildus Hartas 21. pantam, kurā ir paredzēts jebkādas diskriminācijas invaliditātes dēļ aizliegums²⁶, tās 26. pantā ir noteikts, ka Savienība atzīst un ievēro invalīdu tiesības izmantot pasākumus, kas paredzēti, lai nodrošinātu viņu neatkarību, sociālo un *profesionālo integrāciju* un dalību sabiedrības dzīvē²⁷.

68. No iepriekš minētā izriet, ka drīzāk ir pēc iespējas jāsaglabā personu ar invaliditāti nodarbinātība, nevis jāveic viņu atļaišana nepiemērotības dēļ, kas ir jādara tikai tad, ja nav citu iespēju²⁸. Vispārīgāk runājot, man šķiet svarīgi uzsvērt, ka sabiedrība nevar attīstīties, ja tā atstāj novārtā personas ar invaliditāti, it īpaši attiecībā uz nodarbinātību un profesiju. Šajā ziņā saprātīgi pielāgojumi ir preventīvs pasākums, lai saglabātu personu ar invaliditāti nodarbinātību²⁹.

69. Šādos apstākļos es uzskatu, ka no Direktīvas 2000/78 formulējuma, skatot to ANO konvencijas un Hartas kontekstā, kā arī no Tiesas judikatūras izriet, ka tad, ja darba ņēmējs neatgriezeniski ir zaudējis spēju strādāt savā amatā invaliditātes rašanās dēļ, viņa pārcelšana citā amatā var būt atbilstīgs pasākums saistībā ar saprātīgiem pielāgojumiem šīs direktīvas 5. panta izpratnē³⁰.

70. Savukārt Personu ar invaliditāti tiesību komiteja, kas izveidota saskaņā ar ANO konvenciju³¹, arī izmanto jēdziena “saprātīgi pielāgojumi” plašu interpretāciju šīs konvencijas 5. panta izpratnē, kas ietver personas ar invaliditāti pārcelšanu uz citu darba vietu.

²⁴ Spriedums *HK Danmark*, 56. punkts.

²⁵ Skat. arī ģenerāladvokātes J. Kokotes secinājumus apvienotajās lietās *HK Danmark* (C-335/11 un C-337/11, EU:C:2012:775, 54.–58. punkts).

²⁶ Direktīvā 2000/78 – jomā, uz kuru tā attiecas, – ir konkretizēts Hartas 21. pantā nostiprinātais vispārējais nediskriminācijas princips. Skat. spriedumu, 2021. gada 15. jūlijs, *WABE* (C-804/18 un C-341/19, EU:C:2021:594, 62. punkts un tajā minētā judikatūra).

²⁷ Skat. spriedumu, 2014. gada 22. maijs, *Glatzel* (C-356/12, EU:C:2014:350, 78. punkts), saskaņā ar kuru Hartas 26. pantā ir prasīts, lai Savienība ievērotu un atzītu personu ar invaliditāti tiesības izmantot integrācijas pasākumus.

²⁸ Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2019. gada 11. septembris, *Nobel Plastiques Ibérica* (C-397/18, EU:C:2019:703, 73. punkts). Šī interpretācija izriet arī no Direktīvas 2000/78 17. apsvēruma.

²⁹ Skat. Gutiérrez Colomidas, D., “Can Reasonable Accommodation Safeguard the Employment of People with Disabilities?”, *European Yearbook on Human Rights*, Intersentia, Kembriža, 2019, 63.–89. lpp., it īpaši 83. lpp.

³⁰ Rakstveida apsvērumos Komisija uzsver, ka dažās situācijās darba ņēmēja ar invaliditāti pārcelšana citā amatā varētu darba devējam radīt mazāku finansiālo slogu vai būt vieglāk īstenojama organizatoriskā ziņā nekā cita saprātīga pielāgošana, piemēram, darba laika saīsināšana vai tādu iekārtu pielāgošana, kas nepieciešamas, lai veiktu uzdevumus, kuri jāveic attiecīgajā amatā. Šajā lietā, manuprāt, šis jautājums nav jāizvērtē, jo šajā gadījumā neviens saprātīgs pielāgojums neļautu prasītājam saglabāt darba vietu, kurā viņš tika norīkots.

³¹ ANO konvencijas Fakultatīvā protokola 1. panta 1. punktā ir noteikts, ka šī protokola dalībvalsts atzīst Personu ar invaliditāti tiesību komitejas kompetenci saņemt un izskatīt iesniegumus no tās jurisdikcijā esošiem indivīdiem vai indivīdu grupām vai to vārdā, kas uzskata, ka ir cietuši, šai dalībvalstij pārkāpjot ANO konvencijas noteikumus.

71. Proti, konstatējumos, kas pieņemti saskaņā ar ANO konvencijas Fakultatīvā protokola 5. pantu attiecībā uz 2019. gada 29. aprīļa Iesniegumu Nr. 34/2015³², šī komiteja ir uzskatījusi, ka noteikumi, ar kuriem attiecīgajai personai ar invaliditāti tika liegts veikt alternatīvus uzdevumus, neļauj garantēt tiesības, kas šai personai izriet no ANO konvencijas, it īpaši iespēju likt novērtēt tās konkrēto invaliditāti, lai stiprinātu tās spēju veikt alternatīvus vai citus papildu uzdevumus³³.

72. Ir taisnība, ka Savienība nav apstiprinājusi ANO konvencijas Fakultatīvo protokolu un Personu ar invaliditāti tiesību komiteja nav tiesu iestāde. Tomēr man šķiet interesanti konstatēt, ka šī komiteja izmanto tādu pašu interpretāciju, kādu piedāvāju es, lai aizsargātu personas ar invaliditāti darba vietā³⁴.

73. Gadījumā, ja neviens saprātīgas pielāgošanas pasākums neļauj personai ar invaliditāti saglabāt darba vietu, kurā tā ir tikusi norikota, no Direktīvas 2000/78 formulējuma izriet, ka šī darba ņēmēja pārcelšana citā amatā nozīmē, ka ir izpildīti divi kumulatīvi nosacījumi.

74. Šajā ziņā, pirmkārt, saskaņā ar šīs direktīvas 17. apsvērumu – tā neparedz pieņemt darbā, paaugstināt amatā, saglabāt darbā vai izglītot personu, kas nav kompetenta, nespēj un nevar izpildīt galvenos attiecīgā amata uzdevumus vai attiecīgi izglītoties, neierobežojot pienākumu saprātīgi pielāgot invalīdiem darba vietu. No šī apsvēruma, skatot to plaši, jāsecina, ka pienākums darba ņēmēju ar invaliditāti pārcelt citā amatā uzņēmumā paredz to, ka viņš ir kompetents, spējīgs un pieejams šī jaunā amata galveno uzdevumu veikšanai. Papildus minētajam apsvērumam runa ir par noteikumu, ko nosaka veselais saprāts.

75. Šajā gadījumā no iesniedzējtiesas nolēmuma izriet, ka pirms atlaišanas, kas notika 2018. gada 30. septembrī, prasītājs bija pārcelts noliktavas darbinieka amatā. Turklāt, kā norāda iesniedzējtiesa, prasītājs tajā ir apgalvojis, ka viņam ir ilga profesionālā pieredze kā noliktavas darbiniekam. Līdz ar to šai tiesai ir jāpārbauda, vai prasītājs bija kompetents, spējīgs un pieejams, lai strādātu amatā, kurā viņš tika pārcelts. Ņemot vērā prejudiciālā jautājuma formulējumu, minētā tiesa, šķiet, uzskata, ka pamatlietā tas tā ir.

76. Otrkārt, kā tas ir noteikts Direktīvas 2000/78 5. pantā, ar saprātīgas pielāgošanas pasākumiem nedrīkst radīt nesamērīgu slogu darba devējam. Šīs direktīvas 21. apsvērumā ir precizēts, ka, lai noteiktu, vai attiecīgie pasākumi veicina 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.

77. Pienākums, kas noteikts Direktīvas 2000/78 5. pantā, vajadzības gadījumā veikt atbilstīgus pasākumus attiecas uz visiem darba devējiem³⁵. Tomēr iespēja personu ar invaliditāti norīkot darbā citā amatā, manuprāt, attiecas uz situāciju, kad pastāv *vismaz viens vakants amats*, kurā

³² Skat. CRPD/C/21/D/34/2015, ar kuru var iepazīties, izmantojot šādu interneta saiti: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2FC%2F21%2FD%2F34%2F2015&Lang=en.

³³ Šī lieta attiecas uz personu, kurai ir Spānijas pilsonība un kura bija cietusi ceļu satiksmes negadījumā, kas tai izraisīja ar kustību traucējumiem saistītu pastāvīgu invaliditāti. Tā kā šī persona bija pilnīgi nespējīga turpināt strādāt policista profesijā, tā bija spiesta pensionēties, un šī persona tika atlaista no vietējiem policijas spēkiem. Šī persona lūdza Barselonas (Spānija) pilsētas domi norīkot viņu darba vietā, kas pielāgota tās invaliditātei, bet šis lūgums tika noraidīts. Pēc tiesvedības Spānijā un Eiropas Cilvēktiesību tiesā šī persona iesniedza iesniegumu Personu ar invaliditāti tiesību komitejā.

³⁴ Skat. arī Personu ar invaliditāti tiesību komitejas konstatējumus attiecībā uz 2020. gada 29. septembra Iesniegumu Nr. 37/2016. CRPD/C/23/D/37/2016, ar kuru var iepazīties, izmantojot šādu tīmekļa saiti: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2FC%2F23%2FD%2F37%2F2016&Lang=fr.

³⁵ Spriedums, 2013. gada 4. jūlijs, Komisija/Itālija (C-312/11, nav publicēts, EU:C:2013:446, 61. punkts).

attiecīgais darba ņēmējs var strādāt, lai neradītu nesamērīgu slogu darba devējam³⁶. Proti, kā rakstveida apsvērumos uzsvērusi Komisija, darba ņēmēja ar invaliditāti pārcelšana nedrīkst izraisīt to, ka kādam citam darba ņēmējam tiek atņemts viņa darbs vai viņš tiek piespiests apmainīties ar darba vietām. Tādējādi šķiet, ka šī pārcelšana ir vieglāk veicama lielā uzņēmumā, kurā pieejamo amatu skaits principā ir lielāks. Tāpat darba ņēmēja pārcelšanu citā amatā būs vieglāk īstenot saskaņā ar tā lielāku vai mazāku spēju strādāt dažādos amatos uzņēmumā.

78. Arī šajā gadījumā iesniedzējtiesai ir jānosaka, vai prasītāja pārcelšana citā amatā ir uzskatāma par nesamērīgu slogu viņa darba devējam Direktīvas 2000/78 5. panta izpratnē, skatot to šīs direktīvas 21. apsvēruma kontekstā. Ņemot vērā prejudiciālā jautājuma formulējumu, šī tiesa, šķiet, secina, ka pamatlietā šāds nesamērīgs slogs nepastāv. Šajā ziņā norādīšu, ka *HR Rail* pati sākumā prasītāju ir pārcēlusi noliktavas darbinieka amatā uzņēmumā un nav apgalvojusi, ka šī jaunā amata piešķiršana tai ir radījusi nesamērīgu slogu.

79. Rakstveida apsvērumos *HR Rail* norāda, ka atlaišana, kas pamatota ar konstatējumu, ka darba ņēmējs vairs neatbilst īstai un izšķirīgai prasībai attiecībā uz profesiju Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punkta izpratnē³⁷, nav diskriminējoša ar noteikumu, ka darba devējs iepriekš ir paredzējis veikt saprātīgus pielāgojumus attiecībā uz ieņemamo amatu. Taču šie pielāgojumi nevarot tikt īstenoti attiecībā uz konkrēto amatu.

80. Tomēr, kā esmu norādījis, šīs direktīvas 5. pants nozīmē, ka saprātīgi pielāgojumi var ietvert personas ar invaliditāti pārcelšanu uz citu amatu uzņēmumā. Tādējādi tas vien, ka prasītājs ir neatgriezeniski zaudējis spēju strādāt amatā, kurā viņš tika norīkots, nenozīmē, ka viņa darba devējam ir tiesības viņu atlaist, jo viņš vairs neatbilst īstai un izšķirīgai prasībai attiecībā uz profesiju, kas saistīta ar šo amatu³⁸.

81. *HR Rail* arī apgalvo, ka ir jānošķir “saprātīgi pielāgojumi” Direktīvas 2000/78 5. panta izpratnē no “pozitīvas darbības” šīs direktīvas 7. panta izpratnē. Ja jēdziens “saprātīgi pielāgojumi” tiktu interpretēts tādējādi, ka tas ietver darba devēja pienākumu meklēt citu amatu uzņēmumā, tiktu apšaubīts šis nošķirums, jo šim darba devējam būtu jānodrošina cits darbs darba ņēmējam, kurš nepilda galvenos attiecīgā amata uzdevumus, ārpus “pozitīvās darbības” specifiskā konteksta. Taču, pirmkārt, darba ņēmējs ar invaliditāti, kurš nepilda galvenos tā amata uzdevumus, kurā viņš tika norīkots, iegūtu citu amatu, lai gan pārējie darba ņēmēji, kuri vairs nevarētu pildīt savus uzdevumus, savukārt tiktu atlaisti. Otrkārt, darba ņēmējam ar invaliditāti prioritārā kārtā tiktu piešķirts vakantais amats, attiecībā uz kuru viņš nebūtu konkurējis ar citiem potenciāli ieinteresētajiem kandidātiem, lai gan viņš varbūt nav kompetentākais, lai to veiktu, it īpaši tad, ja viņš vēl stažējas.

82. Es nepiekrītu šai interpretācijai. Šajā ziņā norādīšu, ka Tiesa ir precizējusi jēdzienu “pozitīva darbība”, norādot, ka Direktīvas 2000/78 7. panta 2. punkts ļauj ieviest nošķirumu, kas ir pamatots ar invaliditāti, ar nosacījumu, ka šī tiesību norma ir daļa no noteikumiem, kuri attiecas uz veselības aizsardzību un drošību darba vietā, vai pasākumiem, kuru mērķis ir izveidot vai

³⁶ Direktīvas 2000/78 21. apsvērumā ir izmantoti vārdi “jo īpaši”, kas nozīmē, ka citi elementi, kas nav minēti, varētu radīt nesamērīgu slogu darba devējam.

³⁷ Saskaņā ar šo tiesību normu: “neatkarīgi no 2. panta 1. un 2. punkta dalībvalstis var paredzēt, ka dažāda attieksme, kuras pamatā ir īpašība, kas saistīta ar jebkuru no 1. pantā minētajiem iemesliem, neveido diskrimināciju, ja attiecīgo profesionālo darbību būtības dēļ vai tajā sakarā, kurā tās veic, no šādas īpašības izriet īsta un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju ar noteikumu, ka mērķis ir likumīgs un prasība ir proporcionāla.”

³⁸ Šajā nozīmē skat. Hendrickx, F., “Disability and Reintegration in Work: Interplay between EU Non-discrimination Law and Labour Law”, *Reasonable Accommodation in the Modern Workplace, Potential and Limits of the Integrative Logics of Labour Law*, Bulletin of comparative labour relations Nr. 93, 2016, 61.–72. lpp., it īpaši 62. lpp.

saglabāt noteikumus vai iespējas, lai saglabātu vai veicinātu personu ar invaliditāti integrāciju darba vidē³⁹. Šīs tiesību normas mērķis ir atļaut īpašus pasākumus, ar kuriem principā ir paredzēts novērst vai samazināt faktisku nevienlīdzību, kas skar personas ar invaliditāti un kas var pastāvēt viņu sociālajā dzīvē, it īpaši viņu profesionālajā dzīvē, kā arī panākt reālu, nevis formālu vienlīdzību, samazinot šo nevienlīdzību⁴⁰.

83. Līdz ar to Direktīvas 2000/78 7. panta 2. punkts attiecas uz pasākumiem, kuri ir saistīti ar personām ar invaliditāti kā grupu⁴¹, nevis uz darba ņēmēja, kam ir noteikta invaliditāte, konkrēto situāciju, uz kuru attiecas šīs direktīvas 5. pants⁴². Taču šajā gadījumā pamatlietā ir runa tieši par šo pēdējo minēto situāciju.

84. Turklāt Savienības likumdevējs ir izvēlējis piešķirt īpašu aizsardzību personām ar invaliditāti saskaņā ar Direktīvu 2000/78⁴³, it īpaši saprātīgu pielāgojumu veidā, kurus pēc definīcijas nevar saņemt personas bez invaliditātes. Šie pielāgojumi, kas ir invaliditātes sociālā jēdziena juridiskā izpausme, ir veids, kā īstenot būtisku vienlīdzību konkrētā un individuālā diskriminācijas situācijā⁴⁴. Tādējādi tie neveido atkāpi no vienlīdzības principa, bet gan garantē tā efektivitāti⁴⁵.

85. Ņemot vērā visu iepriekš minēto, uzskatu, ka “saprātīgi pielāgojumi” Direktīvas 2000/78 5. panta izpratnē, lasot to ANO konvencijas un Hartas kontekstā, ietver pienākumu attiecīgo darba ņēmēju pārcelt citā amatā uzņēmumā, ja ir izpildīti šajā direktīvā paredzētie nosacījumi.

V. Secinājumi

86. Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, iesaku Tiesai uz *Conseil d'État* (Beļģija) uzdoto prejudiciālo jautājumu atbildēt šādi:

Padomes Direktīvas 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 5. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tad, ja darba ņēmējs, tostarp darba ņēmējs, kas stažējas saistībā ar tā pieņemšanu darbā, invaliditātes rašanās dēļ neatgriezeniski zaudē spēju strādāt amatā, kurā viņš tika norikots, viņa darba devējam atbilstoši šajā pantā paredzētajiem “saprātīgiem ierobežojumiem” ir pienākums viņu pārcelt citā amatā, ja viņam ir nepieciešamā kompetence, spējas un pieejamība un ja šāds pasākums nerada nesamērīgu slogu darba devējam.

³⁹ Spriedums, 2017. gada 9. marts, *Milkova* (C-406/15, EU:C:2017:198, 46. punkts).

⁴⁰ Spriedums, 2017. gada 9. marts, *Milkova* (C-406/15, EU:C:2017:198, 47. punkts).

⁴¹ Tajā pašā nozīmē ANO konvencijas 27. panta 1. punkta h) apakšpunktā ir noteikts, ka dalībvalstis nodrošina un veicina tiesību uz darbu īstenošanu un veic atbilstošus pasākumus, lai tostarp veicinātu personu ar invaliditāti nodarbinātību privātajā sektorā, īstenojot atbilstošu stratēģiju un pasākumus, kuru skaitā var būt *pozitīvas rīcības programmas*, stimuli un citi pasākumi.

⁴² Šajā nozīmē skat. Dubout, E., “Article 7. Action positive et mesures spécifiques”, *Directive 2000/78 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, Commentaire article par article*, Larcier, Brisele, 1. izd., 2020, it īpaši Nr. 48, 207. lpp., saskaņā ar kuru “saprātīgas pielāgošanas pasākumi būtu jāuzskata par individuāliem, savukārt pozitīvās darbības, piemēram, preferenciāla piekļuve, ir saistītas ar kolektīvāku loģiku”.

⁴³ Šajā nozīmē skat. spriedumu, 2014. gada 18. decembris, *FOA* (C-354/13, EU:C:2014:2463, 36. punkts un tajā minētā judikatūra), saskaņā ar kuru Direktīvas 2000/78 piemērošanas joma nav pēc analogijas jāpaplašina, to attiecinot uz diskrimināciju tādu iemeslu dēļ, kuri nav izsmeltoši uzskaitīti tās 1. pantā.

⁴⁴ Skat. Joly, L., *L'emploi des personnes handicapées entre discrimination et égalité*, Dalloz, Parize, 2015, it īpaši Nr. 327, 239. lpp.

⁴⁵ Skat. Joly, L., minēts iepriekš, Nr. 316, 232. lpp.