



Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTES JULIANAS KOKOTES [*JULIANE KOKOTT*] SECINĀJUMI,
sniegti 2012. gada 6. decembrī¹

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

**HK Danmark, kas rīkojas Jette Ring vārdā,
pret**

**Dansk Almennyttigt Boligselskab DAB
un**

**HK Danmark, kas rīkojas Lone Skouboe Werge vārdā,
pret**

Pro Display A/S, kas atzīta par bankrotējušu

(Sø- og Handelsretten (Dānija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības un profesijas jomā — Direktīva 2000/78/EK —
Diskriminācijas invaliditātes dēļ aizliegums — Invaliditātes jēdziens — Slimības un invaliditātes
nošķiršana — Saprātīga darba vietas pielāgošana invalīdiem — Netieša diskriminācija — Pamatojums

I – Ievads

1. Kad ir konstatējama invaliditāte Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju [nodarbinātības un profesijas jomā]², izpratnē un kā ir jānošķir invaliditātes un slimības jēdziens? Šis ir galvenais jautājums šajā prejudiciālā nolēmuma tiesvedībā. Tādējādi Tiesa tiek aicināta precizēt lietā *Chacón Navas*³ izstrādāto invaliditātes jēdziena definīciju.

2. Runa ir arī par to, kas ir jāsaprot ar darba vietu saprātīgu pielāgošanu invalīdiem, kas saskaņā ar Direktīvas 2000/78 5. pantu ir darba devēja pienākums. Visbeidzot, iesniedzējtiesa jautā, vai saīsināts uzteikuma termiņš darba kavējumu slimības dēļ gadījumā var tikt uzskatīts par diskrimināciju invaliditātes dēļ.

1 — Oriģinālvaloda – vācu.

2 — Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV L 303, 16. lpp., OV Īpašais izdevums latviešu valodā, 05/4. sēj., 79. lpp.; turpmāk tekstā – “Direktīva 2000/78”).

3 — 2006. gada 11. jūlija spriedums lietā C-13/05 *Chacón Navas* (Krājums, I-6467. lpp.).

II – Atbilstošās tiesību normas

A – Starptautiskās tiesību normas

3. Apvienoto Nāciju Organizācijas 2006. gada 13. decembra Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām⁴ preambulas e) apakšpunkts ir izteikts šādi: “atzīstot, ka invaliditātes jēdziens pastāvīgi attīstās un ka invaliditāte rodas, cilvēkiem ar nespēju saskaroties ar attieksmes un apkārtējās vides šķēršļiem, kas ierobežo vienlīdzīgas iespējas pilnvērtīgi un efektīvi līdzdarboties sabiedrības dzīvē”.

4. [Šīs] Konvencijas 1. panta otrajā daļā ir ietverta šāda definīcija:

“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.”

B – Savienības tiesības

5. Direktīvas 2000/78 preambulas 20. apsvērumā ir noteikts:

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

6. Atbilstoši Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunktam netieša 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

[..]”.

7. Direktīvas 2000/78 5. pantā ar nosaukumu “Saprātīga darba vietas izveidošana [pielāgošana] invalīdiem” ir paredzēts:

“Lai garantētu vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu pret invalīdiem, nodrošina saprātīgu darba vietas izveidošanu [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 neproporcionālu slogu darba devējam. Šis slogs nav neproporcionāls, ja to pietiekami izlīdzina [kompensē] ar pasākumiem, kas pastāv attiecīgās dalībvalsts invaliditātes politikā.”

C – Valsts tiesības

8. Direktīva 2000/78 Dānijas tiesībās ir transponēta ar *Forskelsbehandlingslov*⁵. Saskaņā ar šī likuma 7. pantu pastāv iespēja pieprasīt kompensāciju, ja darba devējs ir pārkāpis diskriminācijas aizliegumu vai nav veicis nepieciešamos pasākumus.

4 — Konvenciju Eiropas Savienība ir ratificējusi 2010. gada 23. decembrī; turpmāk tekstā – “ANO konvencija”. Skat. Padomes 2009. gada 26. novembra Lēmumu 2010/48/EK par Konvencijas noslēgšanu, OV 2010, L 23, 35. lpp.

5 — *Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet* (Likums par vienlīdzīgu attieksmi darba tirgū).

9. *Funktionærlov*⁶ tiek regulētas tiesiskās attiecības starp darba devēju un darba ņēmēju.
10. *FL* 5. panta 2. punktā ir ietverta īpaša tiesību norma par darba tiesisko attiecību izbeigšanu darba ņēmēja slimības dēļ, un tajā ir noteikts:

“Tomēr rakstveida darba līgumā konkrētām dienesta attiecībām var paredzēt, ka darba ņēmējs var tikt atlaists, piemērojot viena mēneša uzteikuma termiņu līdz mēneša beigām, ja darba ņēmējs ir saņēmis algu slimības laikā, kas pavisam ir 120 dienas jebkurā secīgā 12 mēnešu periodā. Uzteikums ir spēkā, ja tas tiek paziņots nekavējoties, beidzoties 120 dienu slimības periodam, un vēl darba ņēmēja slimības laikā, bet tā spēkā esamību neietekmē darba ņēmēja atgriešanās darbā pēc uzteikuma. [..]”

III – Lietas fakti un pamattiesvedība

11. Konkrēto prejudiciāla nolēmuma tiesvedību pamatā ir divas prasības, kuras 2006. gadā cēla *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund Danmark (HK)*⁷ darba ņēmēju *Jette Ring* un *Lone Skouboe Werge* vārdā un kurās tika lūgta kompensācija saskaņā ar Dānijas Likumu par vienlīdzīgu attieksmi saistībā ar diskrimināciju invaliditātes dēļ. Attiecībā uz abām darba tiesiskajām attiecībām bija notikusi vienošanās par *FL* 5. panta 2. punkta piemērošanu.

A – Lieta C-335/11

12. Lietā *Ring* valsts tiesvedības pamatā ir turpmāk minētie fakti.

13. *J. Ring* kopš 2000. gada bija uzņēmuma *Dansk Almennyttigt Boligselskab (DAB)* klientu centra darbiniece. No 2005. gada jūnija līdz atlaišanai no darba 2005. gada novembrī viņa vairākos laikposmos slimības dēļ kavēja darbu; kopumā viņa kavēja darbu vairāk nekā 120 dienas. Iesniegtajās ārsta izziņās par darba kavējumiem galvenokārt bija norādīts uz hroniskām muguras sāpēm, kuru iemesls cita starpā bija artrozes radītas izmaiņas jostas skriemeļos, kas izpaudās kā pastāvīgas sāpes jostas skriemeļu rajonā. Pēc tam, kad ārstējošie ārsti secināja, ka jostas skriemeļi dabiskas saaugšanas dēļ ir kļuvuši stīvi, nepastāvēja turpmākas ārstēšanas iespējas. Netika veikti iespējami pasākumi šo sāpju mazināšanai, kamēr *J. Ring* strādāja, piemēram, viņas darba vietai paredzēta galda ar regulējamu augstumu iegāde vai nepilna darba laika darba piedāvāšana. Tomēr principā *DAB* piedāvāja nepilna darba laika darba vietas.

14. Ņemot vērā uzkrātos darba kavējumus, *J. Ring* saskaņā ar *FL* 5. panta 2. punktu atlaida no darba ar saīsinātu uzteikuma termiņu. Uzreiz pēc *J. Ring* atlaišanas *DAB* publicēja sludinājumu par nepilna darba laika darba vietu tuvumā esošā reģionālā birojā ar līdzīgu pienākumu aprakstu. *J. Ring* uzsāka jaunu darbu citā uzņēmumā kā recepcijas sekretāre, kurā viņas rīcībā tika nodots galds ar regulējamu augstumu un faktiskais darba laiks tika noteikts 20 stundas nedēļā. Viņa tika pieņemta darbā uz pilnu darba laiku saskaņā ar Dānijas *flexjob* tiesisko regulējumu ar darba samaksas atlīdzināšanu 50 % apmērā⁸.

B – Lieta C-337/11

15. Lietā *Skouboe Werge Sø- og Handelsret* [Jūras un komerclietu tiesa] norādīja uz turpmāk minētajiem faktiem.

6 — *Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer Funktionærlov* (Iestāžu darbinieku likums, turpmāk tekstā – “*FL*”).

7 — Dānijas tirdzniecībā un birojos strādājošo darbinieku apvienība.

8 — *Flexjob* tiesiskā regulējuma gadījumā runa ir par Dānijas tiesisko regulējumu par valsts darba samaksas piemaksām, nodarbinot personas ar ilgstošām samazinātām darbaspējām.

16. *L. Skouboe Werge* kopš 1998. gada strādāja uzņēmumā *Pro Display* par administratīvo asistenti. Pēc tam, kad 2003. gada decembrī viņa satiksmes negadījumā mašīnas slidēšanas rezultātā guva traumu un trīs nedēļas atradās slimības atvaļinājumā, viņa sākotnēji atkal atsāka strādāt pilnu darba laiku *Pro Display*. Kad 2004. gada beigās kļuva skaidrs, ka *L. Skouboe Werge* joprojām cieš no traumas, kas radās, mašīnai slidot, viņai tika izrakstīta slimības lapa uz pagaidām četrām nedēļām, pamatojoties uz kuru viņa strādāja tikai apmēram četras stundas dienā. 2005. gada janvārī *L. Skouboe Werge* joprojām esošo sūdzību dēļ iesniedza slimības lapu uz pilnu darba laiku. Tādēļ, piemērojot *FL 5.* panta 2. punktā paredzēto 120 dienu tiesisko regulējumu, ar uzteikuma termiņu vienu mēnesi viņa 2005. gada 31. maijā tika atlaista no darba.

17. *L. Skouboe Werge* slimībai bija dažādi simptomi, it īpaši sāpes sprandā, kas radīja sāpes plecos, žokļa problēmas, nogurums, koncentrācijas un atmiņas traucējumi, problēmas ar vārdu formulēšanu, pārmērīga jutība pret trokšņiem, zems stresa sliekšnis un reibonis. Tādēļ 2006. gada jūnijā *L. Skouboe Werge*, pamatojoties uz viņas darbaspēju novērtējumu – astoņas stundas nedēļā lēnā tempā –, tika piešķirta priekšlaicīga vecuma pensija. Turklāt ar darba negadījumu un arodslimību iestādes lēmumu *L. Skouboe Werge* invaliditātes pakāpe tika noteikta 10 % apmērā un viņas darbaspēju zudums – 65 % apmērā.

18. Pamattiesvedībā *HK* aizstāvēja viedokli, ka darba ņēmēju atlaišana ar saīsinātu uzteikuma termiņu saskaņā ar *FL 5.* panta 2. punktā ietvertu tiesisko regulējumu nebija iespējama, jo tas neatbilst diskriminācijas invaliditātes dēļ aizliegumam atbilstoši Direktīvai 2000/78. Tādēļ iesniedzējtiesai rodas jautājums, kā ir definējama “invaliditāte” Direktīvas 2000/78 izpratnē.

IV – Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu un tiesvedība Tiesā

19. Ar 2011. gada 29. jūnija rīkojumiem, kas Tiesas kancelejā tika saņemti 2011. gada 1. jūlijā, *Sø- og Handelsret* attiecīgi apturēja tiesvedības un uzdeva Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

- “1) a) Vai jēdziens “invaliditāte” direktīvas izpratnē ir piemērojams ikvienai personai, kas fizisku, garīgu vai psihisku traucējumu dēļ nevar veikt savu darbu vai to var veikt tikai daļēji laika posmā, kas attiecībā uz ilgumu atbilst Tiesas sprieduma lietā *C-13/05 Navas* 45. punktā ietvertajiem priekšnoteikumiem?
 - b) Vai uz stāvokli, kādu ir izraisījusi medicīniski konstatēta nedziedināma slimība, attiecas invaliditātes jēdziens direktīvas izpratnē?
 - c) Vai uz stāvokli, kādu ir izraisījusi medicīniski konstatēta ārstējama slimība, attiecas invaliditātes jēdziens direktīvas izpratnē?
- 2) Vai pastāvīgas samazinātas darbaspējas, kuru dēļ nav nepieciešami īpaši palīgīdzekļi vai tamlīdzīga palīdzība, bet kas nozīmē tikai vai galvenokārt to, ka attiecīgā persona nav spējīga strādāt pilnu darba laiku, ir jāuzskata par invaliditāti izpratnē, kādā šis vārds ir lietots Padomes Direktīvā 2000/78?
- 3) Vai darba laika samazināšana ir viens no Direktīvas 2000/78 5. pantā minētajiem pasākumiem?
- 4) Vai Padomes Direktīva 2000/78 liedz piemērot darba ņēmējam tādu valsts tiesību normu, saskaņā ar kuru darba devējs var izbeigt darba līgumu, piemērojot saīsinātu uzteikuma termiņu, tad, ja darba ņēmējs, kurš ir jāuzskata par invalīdu minētās direktīvas izpratnē, bija slimības atvaļinājumā, kura laikā viņam tika turpināts izmaksāt algu, 120 dienas secīgu 12 mēnešu periodā, ja
 - a) prombūtnes iemesls ir invaliditāte

vai

- b) prombūtne bija tāpēc, ka darba devējs nebija veicis atbilstošus un konkrētajā gadījumā nepieciešamos pasākumus, lai persona ar invaliditāti varētu veikt savu darbu?”

20. Ar Tiesas priekšsēdētāja 2011. gada 4. augusta rīkojumu lietas C-335/11 un C-337/11 tika apvienotas rakstveida un mutvārdu procesam un galīgā sprieduma taisīšanai.

21. Rakstveida un mutvārdu procesā Tiesā papildus pamatlietas dalībniekiem piedalījās arī Dānijas, Īrijas, Polijas un Apvienotās Karalistes valdības un Eiropas Komisija. Rakstveida apsvērumus iesniedza arī Beļģijas un Grieķijas valdības.

V – Vērtējums

22. Uz pirmo un otro *Sø- og Handelsret* jautājumu ir jāatbild kopā, jo abi ir par invaliditātes jēdziena definīciju (par to A sadaļā). Trešā jautājuma pamatā ir tādu pasākumu veids un apjoms, kas ir jāveic darba devējam saskaņā ar Direktīvas 2000/78 5. pantu (par to B sadaļā). Visbeidzot, ir jāpārbauda ceturtais jautājums un tādējādi uzteikuma termiņa saīsināšana darba kavējumu slimības dēļ gadījumā kā diskriminējoša tiesību norma (par to C sadaļā).

A – Pirmais un otrais prejudiciālais jautājums

1) Invaliditātes jēdziena definīcija

23. Direktīvā 2000/78 nav ietverta jēdziena “invaliditāte” definīcija.

24. Tiesa jau lietā *Chacón Navas* tika lūgta sniegt šī jēdziena Savienības tiesībās autonomu definīciju. Atbilstoši tai jēdziens “invaliditāte” ir jāsaprot kā “ierobežojums, kas rodas fizisku, garīgu vai psihisku traucējumu dēļ un kas ir saistīts ar [kavē] attiecīgās personas piedalīšanos profesionālajā dzīvē”⁹. Turklāt ir jāpastāv iespējai, ka ierobežojums pastāvēs ilgu laiku¹⁰.

25. 2010. gadā – un tādējādi dažus gadus pēc sprieduma lietā *Chacón Navas* pieņemšanas – Eiropas Savienība ratificēja Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām. ANO konvencijas preambulā vispirms ir norādīts, ka invaliditātes jēdziens ir jāsaprot dinamiski un ka invaliditātes jēdziens pastāvīgi attīstās¹¹. Pēc tam Konvencijas 1. pantā ir ietverta jēdziena definīcija. Atbilstoši tai “personas ar invaliditāti ir personas, kurām ir ilgstoši fiziski, garīgi, intelektuāli vai maņu orgānu traucējumi, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt minēto personu pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību sabiedrības dzīvē vienlīdzīgi ar pārējiem”.

9 — Spriedums lietā *Chacón Navas* (minēts 3. zemsvirtras piezīmē, 43. punkts).

10 — Turpat, 45. punkts.

11 — Šādi arī ģenerāladvokāts L. A. Hēlhuds [*L. A. Geelhoed*] secinājumos lietā *Chacón Navas* (minēta 3. zemsvirtras piezīmē, 66. punkts).

26. No LESD 216. panta 2. punkta izriet, ka Savienības noslēgtie starptautiskie nolīgumi ir saistoši Savienības iestādēm un dalībvalstīm. Savienības noslēgtie starptautiskie nolīgumi no to spēkā stāšanās brīža ir būtiska (“integrāla”) Savienības tiesību sistēmas daļa¹². Tādējādi atvasināto Savienības tiesību noteikumi ir jāinterpretē pēc iespējas atbilstoši Savienības starptautiskajām saistībām¹³.

27. Tādēļ invaliditātes jēdziens saskaņā ar Direktīvu 2000/78 nedrīkstētu būt šaurāks par to aizsardzības jomu, kas tiek noteikta ar ANO konvenciju. Saskaņā ar ANO konvencijā ietvertu definīciju kavēklis līdzdalībai sabiedrības dzīvē rodas “mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem”. Šajā ziņā noteiktās situācijās *Chacón Navas* spriedumā ietvertā definīcija varētu būt šaurāka par ANO konvencijā ietvertu definīciju un būtu interpretējama atbilstoši starptautiskajām tiesībām.

28. Tomēr izskatāmajās lietās problēmas kodols nav rodams definīcijas elementā “šķēršļi”. Iesniedzējtiesa vēlas zināt, vai uz stāvokli, ko ir izraisījusi medicīniski konstatēta neārstējama vai pārejoša ārstējama slimība, var tikt attiecināts invaliditātes jēdziens. Nedz spriedumā lietā *Chacón Navas* ietvertā definīcija, nedz ANO konvencijā ietvertā pati par sevi nesniedz atbildi uz iesniedzējtiesas jautājumiem, jo, neraugoties uz priekšnoteikumu par ilglaicīgu ierobežojumu, nevienā no definīcijām nav ietverti skaidri kritēriji attiecībā uz invaliditātes un slimības nošķiršanu.

29. Tādēļ, lai atbildētu uz iesniedzējtiesas jautājumiem, turpinājumā ir jāiztirzā jautājums par slimības un invaliditātes nošķiršanu.

2) Invaliditātes un slimības nošķiršana

30. Tiesa spriedumā lietā *Chacón Navas* ir secinājusi, ka darba ņēmēji netiek aizsargāti tad, ja viņi saslimst ar jebkuru slimību¹⁴. Līdz ar to Tiesa nošķir slimību no invaliditātes, jo “slimība” direktīvā nav minēta kā aizliegta patstāvīga diskriminācijas pazīme.

31. Tomēr Tiesa no direktīvas piemērošanas jomas ir izslēgusi tikai “slimību kā tādu”¹⁵. No sprieduma lietā *Chacón Navas* nevar secināt, ka slimība kā invaliditātes iemesls izslēdz tās kvalifikāciju kā invaliditāti. Visbeidzot, Tiesa arī savā otrajā spriedumā par diskrimināciju invaliditātes dēļ ir precizējusi, ka no sprieduma lietā *Chacón Navas* nevar secināt, ka šīs direktīvas piemērojamība *ratione personae* būtu jāinterpretē šauri¹⁶.

32. It īpaši nevar secināt, ka Direktīva 2000/78 ir attiecināma tikai uz invaliditāti, kas ir iedzimta vai ir izveidojusies negadījuma dēļ. Attiecībā uz direktīvas piemērošanas jomu diferencēšana atkarībā no invaliditātes iemesla būtu patvaļīga rīcība un tādējādi būtu pretrunā direktīvas mērķim īstenot vienlīdzīgu attieksmi.

33. Tātad ir jānošķir slimība kā iespējams ierobežojuma iemesls un no tās izrietošs ierobežojums. Direktīvas aizsardzība attiecas arī uz slimības izraisītu ilglaicīgu ierobežojumu, kas kļūst par šķērslī līdzdalībai profesionālajā dzīvē.

12 — Šajā ziņā skat. 1996. gada 10. septembra spriedumu lietā C-61/94 Komisija/Vācija (*Recueil*, I-3989. lpp., 52. punkts), 2006. gada 12. janvāra spriedumu lietā C-311/04 *Algemene Scheeps Agentuur Dordrecht* (Krājums, I-609. lpp., 25. punkts), 2008. gada 3. jūnija spriedumu lietā C-308/06 *Intertanko* u.c. (Krājums, I-4057. lpp., 42. punkts), kā arī 2008. gada 3. septembra spriedumu apvienotajās lietās C-402/05 P un C-415/05 P *Kadi* un *Al Barakaat International Foundation/Padome* un Komisija (Krājums, I-6351. lpp., 307. punkts) un 2011. gada 21. decembra spriedumu lietā C-366/10 *Air Transport Association of America* u.c. (Krājums, I-13755. lpp., 50. punkts).

13 — Skat. spriedumu lietā Komisija/Vācija (minēts 12. zemsvītras piezīmē, 52. punkts), 1998. gada 14. jūlija spriedumu lietā C-341/95 *Bettati* (*Recueil*, I-4355. lpp., 20. punkts), 2003. gada 9. janvāra spriedumu lietā C-76/00 P *Petrotub* un *Republica* (*Recueil*, I-79. lpp., 57. punkts) un 2009. gada 14. maija spriedumu lietā C-161/08 *Internationaal Verhuis- en Transportbedrijf Jan de Lely* (Krājums, I-4075. lpp., 38. punkts).

14 — Spriedums lietā *Chacón Navas* (minēts 3. zemsvītras piezīmē, 46. punkts).

15 — Turpat, 57. punkts.

16 — 2008. gada 17. jūlija spriedums lietā C-303/06 *Coleman* (Krājums, I-5603. lpp., 46. punkts).

34. Izskatāmajās lietās runa ir par fiziskiem traucējumiem, kas cita starpā izpaužas kā sāpes un nekustīgums. Tādēļ šajā gadījumā nošķirt slimību no invaliditātes ir vienkāršāk nekā lietā, par kuru bija jālemj Amerikas Savienoto Valstu Augstākajai tiesai un kurā tā ir secinājusi, ka arī *HIV* infekcija, kas norit *bez simptomiem*, var būt invaliditāte *Anti-Discrimination Act* izpratnē¹⁷. Par to, vai personas slimība konkrētos lietās apstākļos ir uzskatāma par ierobežojumu, ir jāvērtē dalībvalsts tiesai.

35. Direktīvas 2000/78 tekstā nav ietvertas norādes uz to, ka piemērošanas jomā ietilptu tikai noteiktas smaguma pakāpes invaliditāte¹⁸. Tomēr, tā kā šo jautājumu nav uzdevusi nedz iesniedzējtiesa, nedz to ir iztīrājuši lietas dalībnieki, tas šajā gadījumā nav galīgi jāizlemj.

36. Lai konstatētu invaliditāti, nozīme ir arī tam, ka ierobežojums, iespējams, pastāvēs “ilgu laiku”¹⁹. ANO konvencijā šajā ziņā ir norādīts, ka runai ir jābūt par “ilgstošu”²⁰ traucējumu. Satura ziņā es šeit nesaskatu nekādu atšķirību.

37. Tāds ierobežojums, kas rodas neārstējamas slimības dēļ, parasti būs uz ilgu laiku. Taču arī būtībā ārstējamas slimības gadījumā laiks līdz brīdim, kad notiek pilnīga izārstēšanās, var būt tik ilgs, ka ierobežojums pastāv ilgu laiku. Un arī principā ārstējamas slimības gadījumā var saglabāties ilgstošs ierobežojums. Tieši hronisku slimību gadījumā robeža starp (ārstējamu) slimību un, iespējams, ilgstošu ierobežojumu, kam tikai tad ir invaliditātes raksturs, var būt neskaidra. Tikai tad, kad pastāv prognoze par ilgstošu ierobežojumu, var runāt par invaliditāti.

38. Tādēļ, tikai konstatējot, vai slimība ir ārstējama vai neārstējama, ilgstoša vai īslaicīga, nevar izdarīt galīgu secinājumu par ilgstoša ierobežojuma pastāvēšanu nākotnē.

3) Īpašu palīglīdzekļu nepieciešamība

39. Iesniedzējtiesa arī jautā, vai, lai izdarītu secinājumu par invaliditāti, ir jākonstatē īpašu palīglīdzekļu nepieciešamība vai pietiek konstatēt, ka vairs nav iespējams nostrādāt pilnu darba laiku.

40. Invaliditātes jēdzienā saskaņā ar direktīvu nav ietverts nosacījums par īpašu palīglīdzekļu nepieciešamību.

41. No Direktīvas 2000/78 5. panta skaidri izriet, ka vispirms ir jākonstatē invaliditātes pastāvēšana, lai pēc tam veiktu piemērotos un nepieciešamos pasākumus. Preambulas 20. apsvērumā ir ietvertas norādes uz to, kas var tikt saprasts ar atbilstošiem pasākumiem, un tajā cita starpā ir minēts, ka “darba vieta ir jāpielāgo invalīdiem”. Tātad nepieciešamība pēc īpašiem pielāgojumiem un palīglīdzekļiem ir invaliditātes konstatēšanas *sekas* un nevis invaliditātes jēdziena definīcijas sastāvdaļa.

42. Arī ņemot vērā direktīvas jēgu un mērķi, īpašu palīglīdzekļu nepieciešamību nevar uzskatīt par definīcijas sastāvdaļu. Invaliditāte direktīvas izpratnē var balstīties uz fiziskiem, psihiskiem vai garīgiem traucējumiem. Tomēr šķiet, ka nosacījumu par īpašu palīglīdzekļu nepieciešamību ir ietekmējis tikai tādas personas paraugs, kam ir fiziski traucējumi. Ja palīglīdzekļi tiktu uzskatīti par obligātu invaliditātes jēdziena elementu, tas neattiektos jau uz direktīvā *expressis verbis* minētajiem garīgiem un psihiskiem traucējumiem, jo to gadījumā parasti arī nav nepieciešami palīglīdzekļi. Šāds nosacījums arī pasliktinātu tieši to invalīdu stāvokli, kuru invaliditāte nevar tikt kompensēta vai mazināta ar palīglīdzekļi un kuri jau šī iemesla dēļ vien parasti izjūt vairāk ierobežojumu nekā citi.

17 — *US Supreme Court, Bragdon pret Abbott* (524 US 624, 1998), § 12102, 1. daļa, (A) ADA 1990, invaliditāti apstiprina tādā gadījumā, ja ir konstatējama «a physical... impairment that substantially limits one or more of [an individual's] major life activities».

18 — Arī Eiropas Cilvēktiesību tiesa diskriminācijas aizsardzības nolūkos par invaliditāti ir atzinusi saslimšanu ar 1. tipa cukura diabētu, kuru valsts iestādes bija klasificējušas kā mazsvarīgu, ECT 2009. gada 30. aprīļa spriedums lietā *Glor* pret Šveici (Nr. 13444/04).

19 — Spriedums lietā *Chacón Navas* (minēts 3. zemsvirtras piezīmē, 45. punkts).

20 — Angļu valodas versijā: “long-term [...] impairments”, franču valodas versijā: “incapacités [...] durables”.

43. Tādēļ nozīme ir tikai tam, vai ir konstatējams šķērslis līdzdalībai profesionālajā dzīvē.

44. *DAB* un *Pro Display* izklāstīja, ka par invalīdu var tikt uzskatīta tikai persona, kura ir pilnībā izslēgta no profesionālās dzīves. Tādēļ tikai ar samazinātām darbaspējām nepietiekot, lai konstatētu invaliditāti. Tas nepārlicina. Jau atbilstoši vispārējai valodas izpratnei jēdziens “ierobežojums, lai piedalītos profesionālajā dzīvē” attiecas arī tikai uz daļējiem šķēršļiem un nevis tikai uz vispārēju “izslēgšanu” no profesionālās dzīves.

45. Invaliditātes attiecināšanu arī uz cilvēkiem, kuru gadījumā šķērslis līdzdalībai profesionālajā dzīvē ir tāds, ka viņi nevar strādāt pilnu darba laiku, apstiprina arī direktīvas preambulas 17. apsvērums. Tajā ir paredzēts, ka direktīvas aizsardzības joma attiecas uz darba ņēmējiem, kas principā ir kompetenti, spēj un var “izpildīt galvenos attiecīgā amata uzdevumus”. Attiecīgi direktīvas mērķis tieši ir tādu personu aizsardzība, kuri principā var – kaut arī, iespējams, ierobežotā apjomā vai ar īpašu darba vietas pielāgošanu – piedalīties profesionālajā dzīvē. Līdz ar to, lai piemērotu direktīvu, nav jākonstatē attiecīgās personas izslēgšana no profesionālās dzīves.

46. Līdz ar to starpsecinājums ir tāds, ka jēdziens “invaliditāte” attiecas uz ierobežojumu, kura iemesls it īpaši ir fiziski, garīgi vai psihiski traucējumi un kurš ir šķērslis, lai attiecīgā persona piedalītos profesionālajā dzīvē. Attiecībā uz invaliditātes definīciju nav nozīmes tam, ka traucējums ir radies slimības dēļ; izšķiroša nozīme ir vienīgi tam, vai ierobežojums pastāvēs ilgu laiku. Arī ilglaicīgs funkciju traucējums, kura gadījumā nav nepieciešami īpaši palīgglīdzekļi un kurš vienīgi vai galvenokārt izpaužas tādējādi, ka attiecīgā persona nav spējīga veikt pilna laika darbu, ir jāuzskata par invaliditāti Direktīvas 2000/78 izpratnē.

B – Trešais prejudiciālais jautājums

47. Ar trešo prejudiciālo jautājumu *Sø- og Handelsret* vēlas uzzināt, vai arī darba laika samazināšana var tikt uzskatīta par darba vietas saprātīgu pielāgošanu invalīdiem.

48. Direktīvas 2000/78 5. panta pirmajā teikumā ir paredzēts, ka ir saprātīgi jāpielāgo darba vieta, lai garantētu vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošanu invalīdiem. Tas nozīmē, ka darba devējs, “ja tas vajadzīgs konkrētā gadījumā, veic atbilstīgus pasākumus”, lai invalīds varētu dabūt darbu, strādāt vai tikt paaugstināts amatā, vai iegūt profesionālo izglītību. Darba devējam šāda pienākuma nav, ja šādi pasākumi viņam uzliek nesamērīgu slogu.

49. Šīs tiesību normas mērķis ir ne tikai īstenot vienlīdzīgu *attieksmi* pret invalīdu, bet arī sniegt vienlīdzīgas *iespējas* un tādējādi viņam nodrošināt iespēju strādāt.

50. Direktīvas 2000/78 5. pantā ir tikai noteikts, ka pasākumiem ir jābūt “atbilstīgiem un konkrētā gadījumā vajadzīgiem”, lai nodrošinātu piekļuvi nodarbinātībai utt.

51. Tomēr direktīvas preambulas 20. apsvērumā tiesību norma tiek paskaidrota sīkāk. Atbilstoši tam ir jāparedz “efektīvi un praktiski pasākumi, lai darba vietu pielāgotu invalīdiem, piemēram, pielāgotu telpas un iekārtas, darba laiku [darba ritmu], uzdevumu sadali vai izglītības un integrācijas resursu nodrošināšanu”.

52. Darba laika samazināšana varētu ietilpt tajā *expressis verbis* minētajā piemērā par “darba ritma piemērošanu”. Tomēr *DAB* un *Pro Display* uzskata, ka “darba ritms” tieši neattiecas uz darba laiku, bet gan tikai uz darba veikšanu un darba tempu vai darba uzdevumu sadalīšanu starp darba ņēmējiem.

53. Pat ja tiek uzskatīts, ka “darba ritma piemērošana” neattiecas uz darba laika samazināšanu, pēc manām domām, uz darba laika samazināšanu attiecas direktīvas 5. pants.

54. Tas tādēļ, ka jau no preambulas 20. apsvēruma teksta izriet, ka tajā ir ietverts tikai uzskaitījums piemēru veidā un tas nav jāsaprot kā izsmēlošs. Tikai tādēļ, ka darba laika samazināšana tajā nav minēta *expressis verbis*, nevar secināt, ka uz to neattiecas direktīvas 5. pants.

55. *DAB* un *Pro Display* arī norāda, ka darba laika jēdziens direktīvā nav minēts un par to arī nav ticis diskutēts direktīvas sagatavošanas laikā. Darba laika samazināšanas jēdziens esot arī tik cieši saistīts ar nepilna darba laika direktīvu²¹, ka attiecīgi lūgumi jāvērtē tikai saskaņā ar to.

56. Tomēr Savienības likumdevējs 5. panta tekstu ir formulējis plaši. Tajā tiek runāts vispārīgi par pasākumiem, kas nodrošina invalīdiem piekļuvi nodarbinātībai. Darba laika samazināšana nepārprotami var būt piemērota, lai nodrošinātu invalīdam iespēju strādāt.

57. Šajā ziņā arī preambulas 20. apsvērums apstiprina 5. panta plašo izpratni. Proti, no tā izriet, ka – pretēji *DAB* un *Pro Display* viedoklim – [apsvērums] attiecas ne tikai uz fiziskiem, bet arī uz organizatoriskiem pasākumiem. “Telpas pielāgošana” vai “iekārtas pielāgošana” attiecas uz fizisku šķēršļu novēršanu, turpretim ar “darba ritma, uzdevumu sadales vai izglītības un integrācijas resursu nodrošināšanas pielāgošanu” tiek minēti pasākumi ar organizatorisku raksturu. Tas it īpaši atbilst ANO konvencijā ietvertajai izpratnei par invaliditāti, saskaņā ar kuru attiecībā uz ierobežojumu nozīmi ir ne tikai fiziskām, bet arī pārējām, it īpaši sabiedriska rakstura, barjerām.

58. Arī Direktīvas 2000/78 jēga un mērķis apstiprina nepilna darba laika nodarbinātības ietveršanu [jēdzienā]. Atbilstoši tam ir jāveic individuāli saskaņoti pasākumi, lai sniegtu invalīdiem vienlīdzīgas iespējas un tādējādi nodrošinātu lielāku līdzdalību profesionālajā dzīvē²². Tādēļ izšķirošai nozīmei ir jābūt tam, vai konkrēta pasākuma dēļ invalīds var uzsākt strādāt vai arī var turpināt strādāt savā profesijā. Ņemot vērā minēto, direktīvas jēgai un mērķim tieši atbilst darba ņēmēju invalīdu, kas var strādāt vismaz nepilnu darba laiku, pilnīga neizslēgšana no darba tirgus, bet gan iespējas adekvāti piedalīties profesionālajā dzīvē sniegšana, viņiem piedāvājot nepilna darba laika darbu. Nevar secināt, ka direktīvā ir noteikts pienākums veikt tikai tādus pasākumus kā lifta vai ratiņkrēsliem piemērota sanitārā mezgla ierīkošana – kas arī var būt sarežģīti un dārgi –, bet tā nevarētu attiekties uz darba laika samazināšanu.

59. Lai gan nevar neņemt vērā *DAB* un *Pro Display* iebildumu par to, ka nepilna darba laika darbs zināmos apstākļos ir būtiska iejaukšanās tiesiskajās attiecībās starp darba devēju un darba ņēmēju un var būt apgrūtinājums darba devējam, tas pats var attiekties uz piemēru par minēto telpas pielāgošanu. Tādēļ 5. panta otrajā teikumā attiecībā uz darba devēja pienākumu ir ietverts arī nosacījums, ka pasākumi nedrīkst uzlikt nesamērīgu slogu darba devējam. Šajā ziņā saskaņā ar direktīvu ir nepieciešams piemērots līdzsvars starp darba ņēmēja invalīda interesēm izjust pasākumus viņa atbalstam un darba devēja interesēm, kam ne bez grūtībām ir jāpacieš iejaukšanās viņa uzņēmuma organizācijā un ekonomiski zaudējumi.

60. Līdz ar to kā starpsecinājums ir jānorāda, ka darba stundu skaita samazināšana var būt viens no pasākumiem, uz kuru attiecas Direktīvas 2000/78 5. pants. Iesniedzējtiesas pienākums ir konkrētā gadījumā konstatēt, vai šāds pasākums uzliek nesamērīgu slogu darba devējam.

21 — Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīva 97/81/EK par *UNICE*, *CEEP* un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu (OV 1998, L 14, 9. lpp., OV Īpašais izdevums latviešu valodā, 05/3. sēj., 267. lpp.).

22 — Skat. Direktīvas 2000/78 preambulas 8., 9. un 16. apsvērumu.

C – Ceturtais prejudiciālais jautājums

1) Ceturtā prejudiciālā jautājuma pirmā daļa

61. Ar ceturtā prejudiciālā jautājuma pirmo daļu *Sø- og Handelsret* vēlas zināt, ciktāl Direktīvai 2000/78 pretrunā ir valsts tiesību norma, saskaņā ar kuru ir atļauts uzteikums ar saīsinātu termiņu ar slimību saistītu darba kavējumu dēļ, ja tā tiek piemērota arī situācijās, kurās darba kavējumu iemesls ir invaliditāte.

62. Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 1. pantu, skatot to kopā ar 2. panta 2. punktu, ir aizliegta tieša vai netieša diskriminācija invaliditātes dēļ nodarbinātības un profesijas jomā. Atbilstoši tam tieša diskriminācija ir tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu tās invaliditātes dēļ izturas sliktāk nekā pret citu personu. Netiešas diskriminācijas esamība ir jāapstiprina, ja acīmredzami neitrāla noteikuma, kritērija vai prakses dēļ personas, kurām ir invaliditāte, atrodas konkrētā nelabvēlīgākā situācijā salīdzinājumā ar otru personu, ja vien tas nevar tikt attaisnots. Direktīvas piemērojamība *ratione personae* atbilstoši 3. panta 1. punkta c) apakšpunktam attiecas tieši uz atlaišanas nosacījumiem. Tādēļ turpinājumā vispirms ir jāpārbauda, vai saīsinātajā uzteikuma termiņā ir saskatāma tieša vai netieša nelabvēlīgākas situācijas radīšana un, konkrētajā gadījumā, vai tā var tikt attaisnota.

a) Nelabvēlīgākas situācijas radīšana

63. Tomēr vispirms es vēlētos precizēt pārbaudes priekšmetu: iesniedzējtiesa uzdod jautājumu tikai par tiesību normas, no kuras izriet uzteikuma termiņa saīsināšana saistībā ar darba kavējumiem slimības dēļ, atbilstību Savienības tiesībām.

64. Cits, no lietas apstākļiem izrietošs jautājums būtu, ciktāl darba kavējums, kas ir saistīts ar invaliditāti vai slimību invaliditātes dēļ, vispār var būt pieļaujams atlaišanas pamats. Tiesa jau ir secinājusi, ka direktīvai neatbilst atlaišana no darba, ja atlaišanas pamatā, ņemot vērā pienākumu paredzēt darba vietas saprātīgu pielāgošanu invalidam, nav tas, ka attiecīgā persona nevar izpildīt galvenos attiecīgā amata uzdevumus²³. Izdarot pretēju secinājumu, no minētā varētu konstatēt, ka atlaišana no darba ir pieļaujama, ja nepieciešamie pasākumi darba vietas pielāgošanai būtu neproporcionāls slogs darba devējam vai darba ņēmējs darba kavējumu dēļ nevarētu izpildīt galvenos attiecīgā amata uzdevumus. Tomēr, pēc manām domām, ar šo Tiesas secinājumu nevar vēl tikt atbildēts izsmeloši uz jautājumu par tādas atlaišanas pieļaujamību, kas saistīta ar kavējumiem slimības, kuras cēlonis ir invaliditāte, dēļ. Taču, atbildot uz prejudiciālo jautājumu, turpinājumā es analizēšu tikai uzteikuma termiņa saīsināšanu.

65. Ja darba ņēmējs invalīds kavē darbu “vispārīgas” slimības dēļ, slimības laika ņemšana vērā saistībā ar uzteikuma termiņa saīsināšanu nav uzskatāma par nelabvēlīgākas situācijas radīšanu salīdzinājumā ar darba ņēmēju bez invaliditātes, jo iespējamība saslimt ar tādu slimību kā, piemēram, gripu parasti nav saistīta ar invaliditāti un vienādā mērā attiecas uz darba ņēmējiem ar un bez invaliditātes.

66. Tomēr konkrētajā situācijā runa ir par darba kavējumiem invaliditātes dēļ. No pirmā skatiena, *FL* 5. panta 2. punkts ir neitrāls, jo tas attiecas uz visiem darba ņēmējiem, kas ir kavējuši darbu slimības dēļ vairāk nekā 120 dienas. Tādēļ saskaņā ar to nenotiek tieša invalīdu diskriminācija, jo šajā tiesību normā nav tiešas norādes nedz uz aizliegto diferencēšanas kritēriju invaliditāti, nedz ar to tiek noteikta nevienlīdzīga attieksme tāda kritērija dēļ, kas ir tieši saistīts ar invaliditāti. Proti, invaliditāte visos gadījumos obligāti neizraisa saslimšanu vai darba kavējumus slimības dēļ. Tādēļ nevar būt runa par nesaraucamu saikni.

23 — Spriedums lietā *Chacón Navas* (minēts 3. zemsvītras piezīmē, 51. punkts).

67. Tomēr šajā gadījumā runa ir par netiešu nelabvēlīgākas situācijas radīšanu. Proti, ja slimība ir saistīta ar invaliditāti, atšķirīgi lietas apstākļi tiek vērtēti vienādi. Darbaņēmējiem invalīdiem parasti ir daudz lielāks risks saslimt ar slimību, kas ir saistīta ar šo personu attiecīgo invaliditāti, nekā darbaņēmējiem bez invaliditātes. Pēdējie var saslimt tikai ar “vispārīgu” slimību. Taču ar šādu [slimību] var saslimt arī darbaņēmēji invalīdi. Līdz ar to tiesību norma par uzteikuma termiņa saīsināšanu ir tiesību norma, saskaņā ar kuru darbaņēmējiem invalīdiem tiek netieši radīta nelabvēlīgāka situācija salīdzinājumā ar darbaņēmējiem bez invaliditātes.

68. Dažu lietas dalībnieku iebildums par to, ka, ņemot vērā darbaņēmēju izvirzītās pretenzijas attiecībā uz to, ka nav pienākuma atklāt savu slimību, neesot praktiski iespējama “vispārīgu” slimību nošķiršana no tādām, kuru cēlonis ir invaliditāte, nepārlicina, jo pastāv iespējas, kā abas lietas var tikt ievērotas vienlaikus, piemēram, piesaistot ārstu.

b) Pamatojums

69. Saskaņā ar 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) ievilkumu tāda tiesību norma kā *FL* 5. panta 2. punkts ir pamatota, ja tai ir likumīgs mērķis un līdzekļi šā mērķa sasniegšanai ir pienācīgi un vajadzīgi. Šajā formulējumā ir raksturotas Savienības tiesībās vispāratzītās prasības attiecībā uz atšķirīgas attieksmes pamatojumu²⁴.

70. Tātad tiesiskajam regulējumam ir jābūt piemērotam leģitīma mērķa sasniegšanai. Tam jābūt arī vajadzīgam, t.i., izvirzīto mērķi nav iespējams sasniegt ar mazāk ierobežojošu, tikpat piemērotu līdzekli. Visbeidzot, tiesiskajam regulējumam jābūt arī samērīgam šaurākā izpratnē, t.i., tas nevar radīt traucējumus, kas ir nesamērīgi ar izvirzītajiem mērķiem²⁵.

71. Pārbaudot šos kritērijus, ir jāņem vērā, ka judikatūrā ir atzīts, ka dalībvalstīm ir plaša rīcības brīvība, izvēloties pasākumus savu mērķu sasniegšanai nodarbinātības un sociālās politikas jomā²⁶.

72. Iesniedzējtiesas lēmumā nav ietverta informācija par mērķiem, kuri tiek sasniegti ar *FL* 5. panta 2. punktu. Tas vērtēšanu padara sarežģītu. Tādēļ iesniedzējtiesas uzdevums būs izsmeltoši izvērtēt strīdīgā tiesiskā regulējuma pamatojumu.

73. Dānijas valdība ir norādījusi, ka ar *FL* 5. panta 2. punktu ir mēģināts panākt taisnīgu interešu līdzsvaru starp darba devējiem un darbaņēmējiem ilgu darba kavējumu slimības dēļ gadījumā. Taču galu galā tā mērķis esot darbaņēmēju interešu apmierināšana. Ar saīsinātu uzteikuma termiņu ilga darba kavējuma slimības dēļ gadījumā tiek radīts pamudinājums darba devējam nevis pēc iespējas ātrāk atlaist no darba saslimušo darbaņēmēju, bet gan vispirms turpināt viņu nodarbināt, jo darba devējs zina, ka tādā gadījumā ilgu darba kavējumu gadījumā kā kompensējošs pasākums ir uzteikuma termiņa saīsināšana.

74. Šie izvirzītie mērķi ir leģitīmi, un arī tiesiskais regulējums, ņemot vērā dalībvalstu rīcības brīvību, nav acīmredzami nepiemērots²⁷, lai tos sasniegtu. Alternatīvam, bet mazāk ierobežojošam pasākumam būtu jāiederās pārējā darba tiesību normu sistēmā. Tādēļ to, vai šāds līdzeklis ir iespējams, bez papildu informācijas ir grūti izvērtēt.

24 — Skat. jau manus 2010. gada 6. maija secinājumus lietā C-499/08 *Andersen* (2010. gada 12. oktobra spriedums, Krājums, I-9343. lpp., 42. punkts).

25 — 2001. gada 12. jūlija spriedums lietā C-189/01 *Jippes u.c.* (*Recueil*, I-5689. lpp., 81. punkts), 2009. gada 7. jūlija spriedums lietā C-558/07 *S. P. C. M. u.c.* (Krājums, I-5783. lpp., 41. punkts) un 2010. gada 8. jūlija spriedums lietā C-343/09 *Afton Chemical* (Krājums, I-7023. lpp., 45. punkts un tajā minētā judikatūra).

26 — Diskriminācijas vecuma dēļ jomā skat. 2007. gada 16. oktobra spriedumu lietā C-411/05 *Palacios de la Villa* (Krājums, I-8531. lpp., 68. punkts) un 2010. gada 12. oktobra spriedumu lietā C-45/09 *Rosenblatt* (Krājums, I-9391. lpp., 41. punkts).

27 — Šajā ziņā skat. spriedumu lietā *Palacios de la Villa* (minēts 26. zemsvirtras piezīmē, 72. punkts) un 2010. gada 12. janvāra spriedumu lietā C-341/08 *Petersen* (Krājums, I-47. lpp., 70. punkts).

75. Nozīme ir tam, vai ar saīsināto uzteikuma termiņu tā pašreizējā formā radītās neērtības darba ņēmējiem invalīdiem ir samērīgas ar izvirzītajiem mērķiem, tātad, vai tie nerada pārmērīgus ierobežojumus attiecīgajām personām. Atbilstoši tam ir jāatrod pareizais līdzsvars starp dažādām pastāvošām interesēm²⁸. Šajā ziņā ir strīdīgi, vai piemērota tiesiskā regulējuma gadījumā nebūtu jāņem vērā arī invaliditātes smaguma pakāpe un attiecīgā darba ņēmēja iespējas atkārtoti tikt pieņemtam darbā. Jo smagāka būs invaliditāte un jo grūtāk būs meklēt jaunu nodarbošanos, jo būtiskāks darba ņēmējam ir uzteikuma termiņa ilgums. To vērtēt sīkāk ir iesniedzējtiesas uzdevums.

76. Līdz ar to uz ceturtā prejudiciālā jautājuma pirmo daļu ir jāatbild, ka Direktīva 2000/78 ir jāinterpretē tādējādi, ka tā liedz tādu valsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru darba devējs var ar saīsinātu uzteikuma termiņu atlaist darba ņēmēju saistībā ar kavējumiem slimības dēļ, ja slimības cēlonis ir invaliditāte. Minētais nav piemērojams, ja nelabvēlīgākas situācijas radīšana atbilstoši Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punktam ir objektīvi pamatota ar leģitīmu mērķi un līdzekļi šī mērķa sasniegšanai ir piemēroti un vajadzīgi.

2) Ceturtā prejudiciālā jautājuma otrā daļa

77. Ar ceturtā prejudiciālā jautājuma otro daļu iesniedzējtiesa visbeidzot vēlas zināt, vai Direktīvai 2000/78 ir pretrunā uzteikuma termiņa saīsināšana, ja darba ņēmēja darba kavējuma iemesls ir tāds, ka darba devējs nav saprātīgi pielāgojis darba vietu atbilstoši direktīvas 5. pantam, lai invalīdam nodrošinātu iespēju strādāt savā profesijā.

78. Jau vērtējot jautājumu, kāda darba vietas pielāgošana ir saprātīga direktīvas 5. panta izpratnē, notiek samērīguma pārbaude. To darot, ņemot vērā darba ņēmēja invalīda un viņa darba devēja interešu izvērtējumu, tiek noskaidrots, vai var sagaidīt darba vietas pielāgošanu. Ja tad darba devējs neizdara darba vietas saprātīgus pielāgojumus, ko no viņa var sagaidīt, viņš neizpilda savu direktīvas 5. pantā paredzēto pienākumu un tādēļ viņam nevar rasties tiesiskas priekšrocības. Direktīvas 2000/78 5. pantā paredzētais pienākums būtu neefektīvs, ja ar saprātīgu pasākumu neveikšanu varētu pamatot nelabvēlīgāku situāciju darba ņēmējam invalīdam. Tādējādi atbilstoši šīs normas mērķim un jēgai darba ņēmēja kavējumi [atbilstoša] pasākuma neveikšanas dēļ nevar pamatot uzteikuma termiņa saīsināšanu.

79. Tādēļ, ja saīsināta uzteikuma termiņa piemērošana ir saistīta ar darba ņēmēja darba kavējumiem, kas ir radušies tādēļ, ka darba devējs nav saprātīgi pielāgojis darba vietu Direktīvas 2000/78 5. panta izpratnē, ir konstatējama nepamatota nelabvēlīgākas situācijas radīšana.

VI – Secinājumi

80. Ņemot vērā iepriekš minēto, iesaku Tiesai uz prejudiciālajiem jautājumiem atbildēt šādi:

- 1) a) jēdziens “invaliditāte” Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, izpratnē attiecas uz ierobežojumu, kura iemesls it īpaši ir fiziski, garīgi vai psihiski traucējumi un kurš ir šķērslis, lai attiecīgā persona piedalītos profesionālajā dzīvē;
- b) attiecībā uz invaliditātes definīciju nav nozīmes tam, ka traucējums ir radies slimības dēļ; izšķiroša nozīme ir vienīgi tam, vai ierobežojums, iespējams, pastāvēs ilgu laiku;

28 — Šajā ziņā skat. manus secinājumus lietā *Andersen* (minēti 24. zemsvītras piezīmē, 68. punkts) un manu 2012. gada 2. oktobra viedokli lietā C-286/12 Komisija/Ungārija (78. punkts).

- c) arī ilglaicīgs funkciju traucējums, kura gadījumā nav nepieciešami īpaši palīgīdzekļi un kurš vienīgi vai galvenokārt izpaužas tādējādi, ka attiecīgā persona nav spējīga veikt pilna laika darbu, ir jāuzskata par invaliditāti Direktīvas 2000/78 izpratnē;
- 2) darba stundu skaita samazināšana var būt viens no pasākumiem, uz kuru attiecas Direktīvas 2000/78 5. pants. Valsts tiesas pienākums ir konkrētā gadījumā konstatēt, vai šāds pasākums uzliek nesamērīgu slogu darba devējam;
- 3) Direktīva 2000/78 ir jāinterpretē tādējādi, ka tā liedz tādu valsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru darba devējs var ar saīsinātu uzteikuma termiņu atlaist darba ņēmēju saistībā ar kavējumiem slimības dēļ, ja slimības cēlonis ir invaliditāte. Minētais nav piemērojams, ja nelabvēlīgākas situācijas radīšana atbilstoši Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punktam ir objektīvi pamatota ar leģitīmu mērķi un līdzekļi šī mērķa sasniegšanai ir piemēroti un vajadzīgi. Tomēr, ja saīsināta uzteikuma termiņa piemērošana ir saistīta ar darba ņēmēja darba kavējumiem, kas ir radušies tādēļ, ka darba devējs nav saprātīgi izveidojis darba vietu Direktīvas 2000/78 5. panta izpratnē, ir konstatējama nepamatota nelabvēlīgākas situācijas radīšana.