



## Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (otrā palāta)

2017. gada 9. martā<sup>1\*</sup>

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu — Sociālā politika — Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības un profesijas jomā — Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām — 5. un 27. pants — Direktīva 2000/78/EK — 7. pants — Pastiprināta aizsardzība darbinieku ar invaliditāti atlaišanas gadījumā — Šādas aizsardzības neesamība ierēdņiem ar invaliditāti — Vispārējais vienlīdzīgas attieksmes princips

Lieta C-406/15

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Varhoven administrativen sad* (Augstākā administratīvā tiesa, Bulgārija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2015. gada 16. jūlijā un kas Tiesā reģistrēts 2015. gada 24. jūlijā, tiesvedībā

**Petya Milkova**

pret

**Izpalnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol,**

piedaloties

**Varhovna administrativna prokuratura.**

TIESA (otrā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs M. Ilešičs [*M. Ilešič*], tiesneši A. Prehala [*A. Prechal*] (referente), A. Ross [*A. Rosas*], K. Toadere [*C. Toader*] un E. Jarašūns [*E. Jarašiūnas*],

ģenerāladvokāts H. Saugmandsgors Ēe [*H. Saugmandsgaard Øe*],

sekretārs A. Kalots Eskobars [*A. Calot Escobar*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— Bulgārijas valdības vārdā – *D. Drambozova* un *E. Petranova*, pārstāves,

— Eiropas Komisijas vārdā – *D. Martin* un *D. Roussanov*, pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2016. gada 27. oktobra tiesas sēdē,

<sup>1</sup> — Tiesvedības valoda – bulgāru.

pasludina šo spriedumu.

### Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV 2000, L 303, 16. lpp.), 4. un 7. pantu, kā arī Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām, kas Eiropas Kopienas vārdā ir apstiprināta ar Padomes 2009. gada 26. novembra Lēmumu 2010/48/EK (OV 2010, L 23, 35. lpp.; turpmāk tekstā – “ANO konvencija”), 5. panta 2. punktu.
- 2 Šis lūgums ir iesniegts strīdā starp *Petya Milkova* un **Izpalnitelen direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol** (Privatizācijas un pēcprivatizācijas kontroles aģentūras izpilddirektors, Bulgārija) (turpmāk tekstā – “aģentūra”) par ieinteresētās personas atlaišanu no darba.

### Atbilstošās tiesību normas

#### *Starptautiskās tiesības*

- 3 ANO konvencijas 1. pantā ir noteikts:

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

- 4 Saskaņā ar šīs konvencijas 5. pantu “Vienlīdzība un diskriminācijas aizliegums”:

“1. Dalībvalstis atzīst, ka visi cilvēki ir vienlīdzīgi likuma priekšā un saskaņā ar to un ka visiem cilvēkiem bez jebkādas diskriminācijas ir tiesības uz vienādu likuma aizsardzību un uz likumā paredzēto priekšrocību vienādu izmantošanu.

2. Dalībvalstis aizliedz jebkādu diskrimināciju invaliditātes dēļ un garantē personām ar invaliditāti vienlīdzīgu un efektīvu tiesisko aizsardzību pret diskrimināciju jebkāda iemesla dēļ.

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

4. Īpašos pasākumus, kas ir nepieciešami, lai paātrinātu vai sasniegtu personu ar invaliditāti faktisku vienlīdzību, neuzskata par diskrimināciju šīs konvencijas nozīmē.”

- 5 ANO konvencijas 27. pantā “Darbs un nodarbinātība” ir noteikts:

“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:

[..]

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

[..].”

#### *Savienības tiesības*

- 6 Direktīvas 2000/78 preambulas 27. apsvērumā ir noteikts:

“Padome Ieteikumā 86/379/EEK (1986. gada 24. jūlijs) par invalīdu nodarbinātību Kopienā [(OV 1986, L 225, 43. lpp.)] noteica pamatnostādnes, kurās izklāstīti pozitīvas darbības piemēri, lai veicinātu invalīdu nodarbinātību un izglītību, un 1999. gada 17. jūnija Rezolūcijā par vienlīdzīgām darba iespējām invalīdiem [(OV 1999, C 186, 3. lpp.)] apstiprināja, ka ir svarīgi pievērst īpašu uzmanību *inter alia* invalīdu pieņemšanai darbā, saglabāšanai darbā, apmācībai un izglītībai mūža garumā.”

- 7 Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 1. panta noteikumiem, “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”.

- 8 Šīs direktīvas 2. pantā “Diskriminācijas jēdziens” ir noteikts:

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

2. Šā panta 1. punktā:

- a) uzskata, ka tiešā diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu jebkura 1. [pantā] minēta iemesla dēļ;
- b) pieņem, ka netiešā diskriminācija notiek tad, ja acīmredzami neitrāla noteikuma, kritērija vai prakses dēļ personas, kuras atbalsta konkrētu reliģiju vai uzskatus, kurām ir konkrēta invaliditāte, konkrēts vecums vai konkrēta seksuālā orientācija, atrodas konkrētā nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otru personu, ja vien:
- šis noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnota ar likumīgu mērķi un ja vien nav pienācīgi un vajadzīgi līdzekļi šā mērķa sasniegšanai vai
  - attiecībā uz personām, kam ir konkrēta invaliditāte, darba devējam vai jebkurai personai vai organizācijai, uz kuru attiecas šī direktīva, saskaņā ar valsts tiesību aktiem jāveic atbilstīgi pasākumi, kas atbilst 5. pantā noteiktajiem principiem, lai novērstu trūkumus, ko paredz minētais noteikums, kritērijs vai prakse.

[..].”

- 9 Saskaņā ar minētās direktīvas 3. panta 1. punktu:

“Nepārsniedzot Kopienas kompetenci, šo direktīvu piemēro visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz:

[..]

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

[..].”

- 10 Šīs pašas direktīvas 4. panta “Prasības attiecībā uz profesiju” 1. punktā ir noteikts:

“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 ista un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju, ar noteikumu, ka mērķis ir likumīgs un prasība ir proporcionāla.”

- 11 Direktīvas 2000/78 7. pants “Pozitīva darbība” ir formulēts šādi:

“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.”

#### *Bulgārijas tiesības*

- 12 *Kodeks na truda* (Darba kodekss) (1986. gada 1. aprīļa DV Nr. 26 un 1986. gada 4. aprīļa DV Nr. 27), kas stājies spēkā 1987. gada 1. janvārī, saskaņā ar tā 1. pantu ir galvenais normatīvais akts, kurš “reglamentē darbinieka un darba devēja darba attiecības tāpat kā citas attiecības, kas ar tām ir tieši saistītas”.

- 13 Darba kodeksa 328. pantā, kurā reglamentēta darba līguma izbeigšana no darba devēja puses pēc iepriekšēja brīdinājuma, proti, tā 1. punkta 2. apakšpunktā, ir noteikts:

“Darba devējs var izbeigt darba līgumu, iepriekš par to rakstiski brīdinot darbinieku 326. panta 2. punktā paredzētajos termiņos šādos gadījumos:

[..]

2. uzņēmuma daļas slēgšanas vai darbavietu likvidēšanas gadījumā;

[..].”

- 14 Darba kodeksa 333. pantā “Aizsardzība atlaišanas gadījumā”, proti, tā 1. punkta 3. apakšpunktā, ir paredzēts:

“328. panta 1. punkta 2., 3., 5. un 11. apakšpunktā un 330. panta 2. punkta 6. apakšpunktā paredzētajos gadījumos darba devējs atlaišanu no darba var īstenot tikai pēc tam, kad katrā atsevišķā gadījumā ir saņēmis iepriekšēju atļauju no darba inspekcijas:

[..]

3. [attiecībā uz] darbinieku, kas slimo ar kādu no veselības ministra rīkojumā minētajām slimībām;

[..].”

- 15 *Zakon za administratsiata* (Likums par administrāciju) (1998. gada 5. novembra DV Nr. 130), kas stājies spēkā 1998. gada 6. decembrī, ir reglamentēta administratīvā organizācija. Šī likuma 12. pantā ir noteikts:

“(1) Valsts pārvaldi īsteno ierēdņi un darbinieki.

(2) Tiesiskais regulējums par ierēdņu iecelšanu amatā un civildienesta noteikumiem ir noteikts ar likumu.

(3) Valsts pārvaldē nodarbinātu līgumdarbinieku darba līgumus slēdz, piemērojot Darba kodeksu.”

- 16 *Zakon za darzhavnia sluzhitel* (Civildienesta likums) (1999. gada 27. jūlija DV Nr. 67), kas stājies spēkā 1999. gada 27. augustā, 1. pantā ir reglamentēts “darba tiesisko attiecību starp valsti un ierēdņi saturs un izbeigšana dienesta pienākumu izpildes laikā un saistībā ar to, ja speciālā likumā nav noteikts citādi”.

- 17 Civildienesta likuma 106. pantā, kurā ir reglamentēta iecelējinstiūcijas veikta darba tiesisko attiecību izbeigšana pēc iepriekšēja brīdinājuma, proti, tā 1. punkta 2. apakšpunktā, ir noteikts:

“Iecelējinstiūcija var pēc savas ierosmes izbeigt darba tiesiskās attiecības, atbrīvojot [ierēdņi] no amata, par to brīdinot mēnesi iepriekš, turpmāk minētajos gadījumos:

[..]

2. likvidējot darbavietas;

[..].”

- 18 Civildienesta likumā nav ietverts noteikums, kas būtu analogs Darba kodeksa 333. panta 1. punkta 3. apakšpunktam.

- 19 *Naredba n° 5 za bolestite, pri koito rabotnitsite, boleduvashti ot tyah, imat osobena zakrila saglasno chl. 333, al. 1 ot kodeksa na trud* (Rikojums Nr. 5 par slimībām, kuru gadījumā darbinieki, kas ar tām slimo, tiek īpaši aizsargāti, piemērojot Darba kodeksa 333. panta 1. punktu) (1987. gada 28. aprīļa DV Nr. 33), ko pieņēmusi Veselības ministrija un Bulgārijas arodbiedrību Centrālā padome, 1. pantā ir noteikts:

“Daļējas likvidācijas, darbavietu likvidācijas vai darba dīkstāves uz vairāk nekā 30 dienām gadījumā uzņēmums var tikai pēc iepriekš saņemtas kompetentās apgabala darba inspekcijas piekrišanas atlaist darbiniekus, kas slimo ar šādām slimībām:

[..]

5. psihiskām slimībām;

[..].”

- 20 *Zakon za zashtita ot diskriminatsia* (Likums par aizsardzību pret diskrimināciju) (2003. gada 30. septembra DV Nr. 86), kas stājies spēkā 2004. gada 1. janvārī, ir normatīvs akts, kurā reglamentēta aizsardzība pret jebkāda veida diskrimināciju, veicināta tās likvidēšana un nodrošināta direktīvu transponēšana vienlīdzīgas attieksmes jomā.

### **Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi**

- 21 No iesniedzējtiesas lēmuma izriet, ka no 2012. gada 10. oktobra *P. Milkova* ieņēma “jaunākā eksperta” amatu aģentūras “pēcprivatizācijas kontroles” direkcijas “privatizācijas līgumu kontroles” nodaļā. Šīs aģentūras struktūra paredz, ka amatus ieņem gan ierēdņi, tādi kā *P. Milkova*, gan darbinieki.
- 22 2014. gadā darbavietu skaits aģentūrā tika samazināts no 105 uz 65 darbavietām.
- 23 *P. Milkova* tika nosūtīts iepriekšējs brīdinājums par atlaišanu, saskaņā ar kuru pēc viena mēneša viņas darba attiecības tiks izbeigtas, viņas ieņemamā amata likvidēšanas dēļ.
- 24 Ar aģentūras izpilddirektora lēmumu *P. Milkova* darba tiesiskās attiecības ar tās darba devēju tika izbeigtas, sākot no 2014. gada 1. marta, atbilstoši Civildienesta likuma 106. panta 1. punkta 2. apakšpunktam.
- 25 *P. Milkova* par minēto lēmumu iesniedza prasību *Administrativen sadSofia-grad* (Sofijas Administratīvā tiesa, Bulgārija), kurā tā norādīja, ka viņas atlaišana no darba bez iepriekšējas darba inspekcijas atļaujas, kas ir paredzēta Darba kodeksa 333. panta 1. punkta 3. apakšpunktā, ir pretlikumīga. Minētā tiesa šo prasību noraidīja, jo piemērojamais likums nebija pārkāpts. Minētā tiesa uzskatīja, ka šis 333. panta 1. punkta 3. apakšpunkts nav piemērojams ierēdņu darba tiesisko attiecību izbeigšanai. No tā izrietēja, ka, lai gan ieinteresētā persona slimo ar psihisku slimību, kas ir izraisījusi invaliditāti 50 % apmērā, pamatlietā aplūkotā darba attiecību izbeigšana ir likumīga.
- 26 Kasācijas sūdzībā, kas par minētās tiesas nolēmumu tika iesniegta *Varhoven administrativen sad* (Augstākā administratīvā tiesa, Bulgārija), *P. Milkova* saglabāja savu argumentāciju, kuru viņa bija izvirzījusi pirmās instances tiesā, un atkārtoti izvirzīja pamatu, kas attiecās uz to, ka lēmums, ar kuru darba devējs izbeidza darba attiecības, bija nelikumīgs.
- 27 Aģentūras izpilddirektors uzskata, ka šāda atļauja nebija vajadzīga un ka apstrīdētais lēmums ir likumīgs.

- 28 Lai gan iesniedzējtiesa uzskata, ka apgalvotā atšķirīgā attieksme ir pamatota nevis ar personisku īpašību, kas ir saistīta ar “invaliditāti”, bet gan ar atšķirību, ko veido tiesiska saikne, saskaņā ar kuru attiecīgās personas veic profesionālu darbību, šī tiesa neizslēdz, ka tāds tiesiskais regulējums kā pamatlietā aplūkotais varētu būt pretrunā prasībām, kuru mērķis ir nodrošināt visu personu ar invaliditāti vienlīdzību nodarbinātības un profesijas jomā un kuras ir paredzētas Savienības tiesībās, kā arī ANO konvencijā.
- 29 Iesniedzējtiesa uzskata, ka papildu aizsardzība, kas ir piešķirta visām personām, kurām ir kāda invaliditāte, kas tika ieviesta 1987. gadā, ierēdņiem praktiski esot liegta, 1999. gadā pieņemot Civildienesta likumu, priekšlikuma autoram neizklāstot skaidrus tā iemeslus. Tomēr šī aizsardzība esot saglabāta attiecībā uz visiem darbiniekiem, tostarp tiem, kas ir nodarbināti publiskajā sektorā.
- 30 Turklāt iesniedzējtiesai ir šaubas par to, kādā mērā Bulgārijas Republikas pieņemtie noteikumi, kas veido īpašus personu ar invaliditāti aizsardzības pasākumus, bet tikai tad, ja tām ir darbinieka statuss, lai gan tās ir nodarbinātas publiskajā sektorā, var tikt kvalificēti kā “pozitīva darbība” Direktīvas 2000/78 7. panta izpratnē.
- 31 Iesniedzējtiesa skaidri atsaucas uz 2014. gada 18. marta spriedumu Z. (C-363/12, EU:C:2014:159), saskaņā ar kuru Direktīvas 2000/78 interpretācija būtu jāveic saskaņā ar ANO konvenciju, kurā, kā uzskata šī tiesa, ir prasīta vienlīdzīga un efektīva aizsardzība ar likumu pret jebkāda veida diskrimināciju attiecībā uz personām ar invaliditāti jebkāda iemesla dēļ, ne tikai pamatojoties uz tādām noteiktām personiskām īpašībām, kas var tikt aizsargātas, kā Savienības atvasinātajās tiesībās paredzētās.
- 32 Šajos apstākļos *Varhoven administrativen sad* (Augstākā administratīvā tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:
- “1) Vai ar ANO konvencijas [..] 5. panta 2. punktu tiek pieļauts tiesiskais regulējums, ar kuru dalībvalstis ievieš īpašu iepriekšēju aizsardzību pret atlaišanu tikai personām ar invaliditāti, kas ir darbinieki, taču ne ierēdņiem ar tādu pašu invaliditāti?
  - 2) Vai atbilstoši Direktīvas 2000/78 4. pantam un citām tās tiesību normām ir pieļaujams tiesiskais regulējums, kurā īpaša iepriekšēja aizsardzība pret atlaišanu ir nodrošināta tikai personām ar invaliditāti, kas ir darbinieki, taču ne ierēdņiem ar tādu pašu invaliditāti?
  - 3) Vai atbilstoši Direktīvas 2000/78 7. pantam ir pieļaujama situācija, kad īpaša iepriekšēja aizsardzība pret atlaišanu ir nodrošināta tikai personām ar invaliditāti, kas ir darbinieki, taču ne ierēdņiem ar tādu pašu invaliditāti?
  - 4) Ja uz pirmo un trešo jautājumu tiek atbildēts noliedzoši, vai starptautisko un Kopienas tiesību normu ievērošanas priekšnoteikums, ņemot vērā šīs lietas faktus un apstākļus, ir tāds, ka valsts likumdevēja paredzētā īpašā iepriekšējā aizsardzība pret atlaišanu personām ar invaliditāti, kas ir darbinieki, ir jāpiemēro arī ierēdņiem ar tādu pašu invaliditāti?”

## Par prejudiciālajiem jautājumiem

### *Par pirmo un trešo jautājumu*

- 33 Uzdodot pirmo un trešo prejudiciālo jautājumu, kas ir jāizskata kopā, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 2000/78 noteikumi, precīzāk – tās 7. pants, aplūkoti kopā ar ANO konvenciju, ir interpretējami tādējādi, ka tie pieļauj tādu dalībvalsts tiesisko regulējumu, kāds ir aplūkots pamatlietā un kurā darbiniekiem, kuriem ir kāda invaliditāte, ir piešķirta īpaša iepriekšēja aizsardzība atlaišanas gadījumā, lai gan šāda aizsardzība nav piešķirta ierēdņiem, kam ir tāda pati invaliditāte.
- 34 Vispirms, kā tas izriet no Direktīvas 2000/78 1. panta, ir jānorāda, ka tās mērķis ir attiecībā uz nodarbinātību un profesiju noteikt sistēmu, lai novērstu diskrimināciju, kas ir pamatota ar kādu no šajā pantā minētajiem iemesliem, no kuriem viens ir invaliditāte. Šajā ziņā, kā tas izriet no šīs pašas direktīvas 2. panta 1. punkta, tajā paredzētais vienlīdzīgas attieksmes princips ir piemērojams atkarībā no minētajiem iemesliem, kas izsmeļoši ir uzskaitīti tās 1. pantā (spriedumi, 2011. gada 7. jūlijs, *Agafitei* u.c., C-310/10, EU:C:2011:467, 34. punkts, kā arī 2015. gada 21. maijs, *SCMD*, C-262/14, nav publicēts, EU:C:2015:336, 29. punkts).
- 35 No tā izriet, ka ir jāizskata jautājums, vai tāda situācija kā pamatlietā aplūkotā ietilpst Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomā.
- 36 Pirmkārt, jēdziens “invaliditāte” Direktīvas 2000/78 izpratnē ir jāsaprot kā tāds, kas paredz ierobežojumu, kurš izriet no ilgstošiem fiziskiem, garīgiem vai psihiskiem traucējumiem, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt pilnvērtīgu un efektīvu attiecīgās personas dalību profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darba ņēmējiem (spriedums, 2016. gada 1. decembris, *Daouidi*, C-395/15, EU:C:2016:917, 42. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 37 No Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem izriet, ka garīgi traucējumi, kas ir *P. Milkova*, veido “invaliditāti” Direktīvas 2000/78 izpratnē.
- 38 Otrkārt, saskaņā ar šīs direktīvas 3. panta 1. punkta c) apakšpunktu tā, nepārsniedzot Savienības kompetenci, ir piemērojama visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp attiecībā uz atlaišanas nosacījumiem.
- 39 Tādējādi, kā ģenerāladvokāts to ir norādījis secinājumā 46. punktā, režīms, kādu *P. Milkova* piemēroja valsts iestāde, kurā viņa bija nodarbināta, izbeidzot viņas civildienesta tiesiskās attiecības, varētu ietilpt minētās direktīvas materiālajā piemērošanas jomā.
- 40 Tomēr saskaņā ar iesniedzējtiesas lēmumu pamatlietā aplūkotā atšķirīgā attieksme esot pamatota nevis ar kādu no Direktīvas 2000/78 1. pantā uzskaitītajiem iemesliem, bet – tieši pretēji – esot īstenota atkarībā no darba attiecību rakstura valsts likuma izpratnē.
- 41 No valsts tiesiskā regulējuma, ko ir izklāstījusi iesniedzējtiesa, izriet, ka Darba kodeksa 333. panta 1. punkta 3. apakšpunktā, aplūkota kopā ar šī kodeksa 328. panta 1. punkta 2. apakšpunktu, ir paredzēts, ka kompetentajai valsts iestādei, proti, darba inspekcijai, ir jāizsniedz iepriekšēja atļauja, pirms darbavietas likvidēšanas dēļ var tikt izbeigts darba līgums ar darbinieku, kas slimo ar kādu no slimībām, kuras ir paredzētas Rikojuma Nr. 5 par slimībām, kuru gadījumā darbinieki, kas ar tām slimo, tiek īpaši aizsargāti, piemērojot Darba kodeksa 333. panta 1. punktu, 1. panta 1. punktā, kura 5. apakšpunkts, kas ir piemērojams šajā lietā, attiecas uz “garīgiem traucējumiem”. No iesniedzējtiesas lēmuma izriet, ka šī iepriekšējā atļauja nav vajadzīga, ja civildienesta tiesiskās attiecības tiek izbeigtas darbavietu likvidēšanas dēļ saskaņā ar Civildienesta likuma 106. panta 1. punkta 2. apakšpunktu.

- 42 Tādējādi nešķiet, ka ar pamatlietā aplūkoto valsts tiesisko regulējumu tiktu radīta atšķirīga attieksme, kas tieši būtu pamatota ar invaliditāti Direktīvas 2000/78 1. panta un 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta izpratnē, jo tā ir pamatota ar kritēriju, kurš nav nesaraucjami saistīts ar invaliditāti (pēc analogijas skat. spriedumu, 2013. gada 11. aprīlis, *HK Danmark*, C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222, 72.–74. punkts).
- 43 Turklāt ne no viena Tiesas rīcībā esošo lietas materiālu dokumenta neizriet, ka pamatlietā aplūkotais valsts tiesiskais regulējums, lai gan tas ir formulēts neitrāli, proti, atsaucoties uz citiem kritērijiem, šajā gadījumā – uz darba attiecību raksturu, kas nav saistīti ar aizsargāto īpašību, šajā gadījumā – invaliditāti, nelabvēlīgākā situācijā nostādītu it īpaši personas, kurām piemīt šāda īpašība, izraisot netiešu diskrimināciju Tiesas judikatūras, kas attiecas uz šo jēdzienu, izpratnē (šajā ziņā skat. spriedumu, 2014. gada 18. marts, Z., C-363/12, EU:C:2014:159, 53. punkts).
- 44 Visbeidzot, runājot par diskrimināciju, kas ir pamatota ar darba attiecībām kā tādām, Tiesa ir atzinusi, ka šāda diskriminācija neietilpst ar Direktīvu 2000/78 izveidotajā vispārējā regulējumā (šajā ziņā skat. spriedumu, 2011. gada 7. jūlijs, *Agafitei* u.c., C-310/10, EU:C:2011:467, 31.–35. punkts).
- 45 Šajā gadījuma Bulgārijas valdība tomēr norāda, ka tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā aplūkotais, ar kuru tiek nošķirti darba ņēmēji ar invaliditāti un darba ņēmēji bez invaliditātes saistībā ar īpašu iepriekšēju aizsardzību atļaušanas gadījumā, kas ir paredzēta tikai attiecībā uz pirmajiem no šiem darba ņēmējiem, būtībā veido “pozitīvu darbību” Direktīvas 2000/78 7. panta 2. punkta izpratnē.
- 46 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka minētā tiesību norma 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 saglabāt noteikumus vai iespējas, lai saglabātu vai veicinātu personu ar invaliditāti integrāciju darba vidē. Tādējādi šāds nošķirums par labu personām ar invaliditāti sekmē Direktīvas 2000/78 1. pantā minētā mērķa sasniegšanu, proti, attiecībā uz nodarbinātību un profesiju novērst diskrimināciju, kas šajā gadījumā ir pamatota ar invaliditāti, lai attiecīgajā dalībvalstī īstenotu vienlīdzīgas attieksmes principu (šajā ziņā skat. spriedumu, 2008. gada 17. jūlijs, *Coleman*, C-303/06, EU:C:2008:415, 42. punkts).
- 47 Direktīvas 2000/78 7. panta 2. punkta 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 nevienlīdzību.
- 48 Šo interpretāciju apstiprina ANO konvencija, uz ko saskaņā ar pastāvīgo judikatūru var atsaukties, lai interpretētu Direktīvu 2000/78, kura cik vien iespējams ir interpretējama saskaņā ar šo konvenciju (spriedums, 2016. gada 1. decembris, *Daouidi*, C-395/15, EU:C:2016:917, 41. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 49 Jānorāda, pirmkārt, ka saskaņā ar ANO konvencijas 27. panta 1. punkta h) apakšpunktu līgumslēdzējas puses nodrošina un veicina tiesību uz darbu īstenošanu, tostarp personām, kas par personām ar invaliditāti ir kļuvušas darbā, un veic atbilstošus pasākumus, tostarp, pieņemot normatīvus aktus, lai cita starpā veicinātu personu ar invaliditāti nodarbinātību privātajā sektorā, īstenojot atbilstošu stratēģiju un pasākumus, starp kuriem var būt pozitīvas rīcības programmas, stimuli un citi pasākumi. Otrkārt, saskaņā ar šīs konvencijas 5. panta 1. punktu šīs pašas līgumslēdzējas puses atzīst, ka visi cilvēki ir vienlīdzīgi likuma priekšā un saskaņā ar to un ka visiem cilvēkiem bez jebkādas diskriminācijas ir tiesības uz vienādu likuma aizsardzību un uz likumā paredzēto priekšrocību vienādu izmantošanu, jo minētās konvencijas 5. panta 4. punktā turklāt skaidri ir atļauti īpaši pasākumi, kas ir nepieciešami, lai paātrinātu vai sasniegtu personu ar invaliditāti faktisku vienlīdzību.

- 50 No iepriekš izklāstītā izriet, ka pamatlietā aplūkotais tiesiskais regulējums ietilpst Direktīvas 2000/78 7. panta 2. punkta piemērošanas jomā un tam kā tādām ir mērķis, uz ko attiecas Savienības tiesības Tiesas pastāvīgās judikatūras izpratnē, kura ir pieņemta, lai noskaidrotu, vai valsts pasākums ir saistīts ar Savienības tiesību īstenošanu Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – “Harta”) 51. panta 1. punkta izpratnē (šajā ziņā skat. spriedumus, 2014. gada 6. marts, *Siragusa*, C-206/13, EU:C:2014:126, 22. un 25. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra, un 2014. gada 10. jūlijs, *Julián Hernández u.c.*, C-198/13, EU:C:2014:2055, 37. punkts).
- 51 Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru, ja dalībvalstis rikojas Savienības tiesību piemērošanas jomā, tām ir jāievēro pamattiesības, kas ir noteiktas Savienības ietvaros, kā arī Savienības tiesību vispārējie principi (šajā ziņā skat. spriedumu, 2014. gada 10. jūlijs, *Julián Hernández u.c.*, C-198/13, EU:C:2014:2055, 33. punkts).
- 52 Tas, kā tas izriet no Direktīvas 2000/78 7. panta 2. punkta, ka dalībvalstīm nav jāsauglabā vai jāveic tādi pasākumi kā šajā tiesību normā paredzētie, bet tām šajā ziņā ir rīcības brīvība, neļauj uzskatīt, ka tādi dalībvalstu pieņemtie noteikumi kā pamatlietā aplūkotie neietilpst Savienības tiesību piemērošanas jomā (pēc analogijas skat. spriedumus, 2011. gada 21. decembris, *N. S. u.c.*, C-411/10 un C-493/10, EU:C:2011:865, 64.–69. punkts, kā arī 2013. gada 22. oktobris, *Sabou*, C-276/12, EU:C:2013:678, 26. punkts).
- 53 Šajā ziņā ir arī jāatgādina, ka, lai gan Savienības tiesiskais regulējums dalībvalstīm sniedz iespēju izvēlēties vienu no vairākiem piemērošanas režīmiem, dalībvalstīm sava rīcības brīvība ir jāisteno, ievērojot Savienības tiesību vispārējos principus, tostarp vienlīdzīgas attieksmes principu (šajā ziņā skat. spriedumus, 2002. gada 20. jūnijs, *Mulligan u.c.*, C-313/99, EU:C:2002:386, 46. punkts, un 2009. gada 16. jūlijs, *Horvath*, C-428/07, EU:C:2009:458, 56. punkts, kā arī rīkojumu, 2014. gada 16. janvāris, *Dél-Zempléni Nektár Leader Nonprofit*, C-24/13, EU:C:2014:40, 17. punkts).
- 54 No tā izriet, ka pamatlietā piemērojama valsts tiesiskais regulējums ir saistīts ar Savienības tiesību īstenošanu, kas nozīmē, ka šajā gadījumā ir piemērojami Savienības tiesību vispārējie principi, it īpaši vienlīdzīgas attieksmes princips, kā arī Harta (šajā ziņā skat. spriedumu, 2014. gada 10. jūlijs, *Julián Hernández u.c.*, C-198/13, EU:C:2014:2055, 33. punkts).
- 55 Vienlīdzīgas attieksmes princips ir vispārējs Savienības tiesību princips, kas šobrīd ir paredzēts Hartas 20. un 21. pantā un kas paredz, ka līdzīgās situācijās nedrīkst piemērot atšķirīgus noteikumus un atšķirīgās situācijās nedrīkst piemērot vienādus noteikumus, ja vien šāda pieeja nav objektīvi pamatota (spriedumi, 2014. gada 22. maijs, *Glatzel*, C-356/12, EU:C:2014:350, 43. punkts, un 2016. gada 21. decembris, *Vervloet u.c.*, C-76/15, EU:C:2016:975, 74. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra). Atšķirīga attieksme ir pamatota, ja tā ir balstīta uz objektīvu un saprātīgu kritēriju, proti, ja tā atbilst leģitīmi pieņemamam mērķim, kas ir izvirzīts attiecīgajā tiesiskajā regulējumā, un ja šī atšķirība ir samērīga ar mērķi, ko ar attiecīgo attieksmi tiecas sasniegt (spriedums, 2014. gada 22. maijs, *Glatzel*, C-356/12, EU:C:2014:350, 43. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 56 Runājot par prasību, kas ir saistīta ar situāciju salīdzināmību, lai noteiktu, vai pastāv vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpums, tā ir jāvērtē, ņemot vērā visus tās raksturojošos elementus (skat. it īpaši spriedumus, 2008. gada 16. decembris, *Arcelor Atlantique* un *Lorraine u.c.*, C-127/07, EU:C:2008:728, 25. punkts, kā arī 2015. gada 1. oktobris, *O*, C-432/14, EU:C:2015:643, 31. punkts).
- 57 Tāpat ir jāprecizē, ka, pirmkārt, tiek prasīts nevis tas, lai situācijas būtu identiskas, bet tikai tas, lai tās būtu salīdzināmas, un, otrkārt, šī salīdzināmā rakstura izvērtēšana ir jāveic nevis vispārīgi un abstrakti, bet īpaši un konkrēti, ņemot vērā valsts tiesiskā regulējuma, ar ko ir ieviesta attiecīgā nošķiršana, priekšmetu un mērķi (šajā ziņā skat. spriedumus, 2011. gada 10. maijs, *Römer*, C-147/08, EU:C:2011:286, 42. punkts; 2013. gada 12. decembris, *Hay*, C-267/12, EU:C:2013:823, 33. punkts; 2014. gada 15. maijs, *SzatmáriMalom*, C-135/13, EU:C:2014:327, 67. punkts, un 2015. gada 1. oktobris, *O*, C-432/14, EU:C:2015:643, 32. punkts).

- 58 Tādējādi situāciju salīdzināšana ir jāpamato ar analīzi, kas ir vērsta uz to valsts tiesību normu kopumu, kuras reglamentē, pirmkārt, to darbinieku situāciju, kas ir ieguvuši konkrētu invaliditāti, un, otrkārt, to ierēdņu situāciju, kuri ir ieguvuši šādu pašu invaliditāti, kā tas izriet no atbilstošiem iekšējiem noteikumiem, kas ir piemērojami šajā gadījumā, ņemot vērā aizsardzības pret atlaišanu priekšmetu pamatlietā.
- 59 Šajā ziņā vispirms ir svarīgi uzsvērt, ka, atsaucoties uz Bulgārijas tiesībās paredzētās aizsardzības specifiskumu, iesniedzējtiesa precīzē, ka šis aizsardzības mērķis ir, lai specializēta iestāde izvērtētu atlaišanas ietekmi uz attiecīgās personas veselības stāvokli un lemtu, vai atļaut atlaišanu.
- 60 Tādējādi tāda tiesiskā regulējuma kā pamatlietā aplūkotais mērķis ir aizsargāt darba ņēmēju nevis atkarībā no viņa darba attiecības veidojošās tiesiskās saiknes veida, bet viņa veselības stāvokļa dēļ.
- 61 Līdz ar to nošķirums, kas šajā tiesiskajā regulējumā ir veikts attiecībā uz darba ņēmējiem, kuri ir ieguvuši konkrētu invaliditāti, un ierēdņiem, kas ir ieguvuši tādu pašu invaliditāti, nešķiet atbilstošs, ņemot vērā ar šo tiesisko regulējumu izvirzīto mērķi, vēl jo vairāk tāpēc, ka abas šīs personu ar invaliditāti kategorijas var nodarbināt viena un tā pati administrācija.
- 62 Saistībā ar pamatlietā apgalvoto atšķirīgo attieksmi valsts tiesai ir jāpārbauda, vai visās piemērojamās valsts tiesību normās ierēdņiem ar invaliditāti ir piedāvāts tāds aizsardzības līmenis, kas ir līdzvērtīgs tam, kāds ir paredzēts ar darba inspekcijas iepriekšējās atļaujas izsniegšanas mehānismu saistībā ar darbiniekiem ar invaliditāti, kuri ir nodarbināti valsts pārvaldes jomā.
- 63 Visbeidzot, ja iesniedzējtiesai būtu jāatzīst, ka atšķirīga attieksme pret šīm personu grupām, kas ir līdzīgā situācijā, ir pierādīta, iesniedzējtiesai kā pēdējai instancei, kura ir vienīgā kompetentā izvērtēt faktus, kas tiek aplūkoti strīdā, kurš ir iesniegts tās izskatīšanai, un interpretēt piemērojamo valsts tiesisko regulējumu, būtu jānosaka, vai un kādā mērā tāds dalībvalsts tiesiskais regulējums, kāds ir aplūkots pamatlietā, ir objektīvi pamatots, ņemot vērā vienlīdzīgas attieksmes principu.
- 64 Ņemot vērā visus iepriekš izklāstītos apsvērumus, uz pirmo un trešo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2000/78 7. panta 2. punkts, aplūkots kopā ar ANO konvenciju un ar Hartas 20. un 21. pantā paredzēto vispārējo vienlīdzīgas attieksmes principu, ir interpretējams tādējādi, ka tas pieļauj tādu dalībvalsts tiesisko regulējumu, kāds ir aplūkots pamatlietā un kurā darba ņēmējiem, kas ir ieguvuši kādu invaliditāti, ir piešķirta īpaša iepriekšēja aizsardzība atlaišanas gadījumā, bet nav piešķirta šāda aizsardzība ierēdņiem, kuri ir ieguvuši tādu pašu invaliditāti, ja vien nav konstatēts vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpums, un tas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai. Šīs pārbaudes laikā situāciju salīdzinājums ir jābalsta uz analīzi, kas ir vērsta uz visām atbilstošajām valsts tiesību normām, kurās ir reglamentēta konkrētu invaliditāti ieguvušu darba ņēmēju situācija, no vienas puses, un tāda paša veida invaliditāti ieguvušu ierēdņu situācija, no otras puses, ņemot vērā pamatlietā aplūkotās aizsardzības pret atlaišanu priekšmetu.

#### *Par ceturto jautājumu*

- 65 Uzdodot ceturto jautājumu, iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai tad, ja atbilde uz pirmo un trešo jautājumu ir noliedzīga, pienākums ievērot Savienības tiesības prasa, lai tādā situācijā kā pamatlietā aplūkotā valsts tiesību norma, kurās ir aizsargāti konkrētu invaliditāti ieguvušie darba ņēmēji, piemērošanas joma tiktu paplašināta tā, lai šis aizsargājošās tiesību normas būtu piemērojamas arī ierēdņiem, kuri ir ieguvuši tādu pašu invaliditāti.
- 66 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru, ja ir konstatēta Savienības tiesībām pretēja diskriminācija un iekams nav veikti pasākumi, ar kuriem tiktu atjaunota vienlīdzīga attieksme, vienlīdzības principa ievērošana var tikt nodrošināta, vienīgi piešķirot mazāk labvēlīgo attieksmi saņēmušās kategorijas personām tās pašas priekšrocības, kādas ir privileģētajai kategorijai piederīgajām

personām (spriedumi, 1999. gada 26. janvāris, *Terhoeve*, C-18/95, EU:C:1999:22, 57. punkts; 2011. gada 22. jūnijs, *Landtová*, C-399/09, EU:C:2011:415, 51. punkts, un 2015. gada 28. janvāris, *ÖBB Personenverkehr*, C-417/13, EU:C:2015:38, 46. punkts). Tādejādi mazāk labvēlīgo attieksmi saņēmušās personas ir jānostāda tādā pašā situācijā kā personas, kas gūst attiecīgo priekšrocību (spriedums, 2013. gada 11. aprīlis, *Soukupová*, C-401/11, EU:C:2013:223, 35. punkts).

67 Šajā gadījumā valsts tiesai ir pienākums nepiemērot jebkādu diskriminējošu valsts tiesību normu, neprasot vai negaidot no likumdevēja tās iepriekšēju atcelšanu, un nelabvēlīgā stāvoklī esošās grupas locekļiem piemērot tādu pašu kārtību, kāda tiek piemērota citas kategorijas personām (spriedumi, 2002. gada 12. decembris, *RodríguezCaballero*, C-442/00, EU:C:2002:752, 43. punkts; 2006. gada 7. septembris, *CorderoAlonso*, C-81/05, EU:C:2006:529, 46. punkts, kā arī 2007. gada 21. jūnijs, *Jonkman u.c.*, no C-231/06 līdz C-233/06, EU:C:2007:373, 39. punkts). Šis pienākums tai ir neatkarīgi no tā, vai valsts tiesībās pastāv noteikumi, ar kuriem tai ir piešķirta kompetence to darīt (spriedums, 2006. gada 7. septembris, *CorderoAlonso*, C-81/05, EU:C:2006:529, 46. punkts).

68 Šajā ziņā Tiesa ir precizējusi, ka šo risinājumu ir paredzēts piemērot tikai tad, ja pastāv derīga atsauces sistēma (spriedumi, 2014. gada 19. jūnijs, *Specht u.c.*, no C-501/12 līdz C-506/12, C-540/12 un C-541/12, EU:C:2014:2005, 96. punkts, un 2015. gada 28. janvāris, *ÖBB Personenverkehr*, C-417/13, EU:C:2015:38, 47. punkts). Tā tas ir pamatlietā.

69 Gadījumā, ja iesniedzējtiesa konstatētu, ka vienlīdzīgas attieksmes princips nav ievērots, no tā izrietētu, ka Direktīvas 2000/78 7. panta 2. punkts, aplūkots kopā ar ANO konvenciju, nepieļauj tādu dalībvalsts tiesisko regulējumu kā pamatlietā aplūkotais. Tādējādi režīms, kas ir piemērojams darba ņēmējiem ar invaliditāti, kuri ar spēkā esošo režīmu ir nostādīti labvēlīgākā stāvoklī, būtu vienīgā derīgā atsauces sistēma. Līdz ar to vienlīdzīgas attieksmes atjaunošana tādā situācijā kā pamatlietā aplūkotā nozīmētu ierēdņiem ar invaliditāti, kuri ar spēkā esošo režīmu ir nostādīti nelabvēlīgākā stāvoklī, piešķirt tādas pašas priekšrocības kā tās, ko var saņemt darba ņēmēji ar invaliditāti, kurus šis režīms nostāda labvēlīgākā stāvoklī, runājot par īpašu iepriekšēju aizsardzību, kas ir paredzēta atlaišanas gadījumā un kas ir saistīta ar darba devēja pienākumu lūgt iepriekšēju darba inspekcijas atļauju pirms darba attiecību izbeigšanas (pēc analogijas skat. spriedumu, 2015. gada 28. janvāris, *ÖBB Personenverkehr*, C-417/13, EU:C:2015:38, 48. punkts).

70 No iepriekš izklāstītajiem apsvērumiem izriet, ka uz ceturto jautājumu ir jāatbild, ka gadījumā, ja Direktīvas 2000/78 7. panta 2. punkts, aplūkots kopā ar ANO konvenciju un ar vispārējo vienlīdzīgas attieksmes principu, nepieļauj tādu dalībvalsts tiesisko regulējumu kā pamatlietā aplūkotais, pienākums ievērot Savienības tiesības prasa, lai valsts tiesību normu, kurās ir aizsargāti darba ņēmēji, kas ir ieguvuši konkrētu invaliditāti, piemērošanas joma tiktu paplašināta tā, lai šīs aizsargājošās tiesību normas būtu piemērojamas arī ierēdņiem, kuri ir ieguvuši tādu pašu invaliditāti.

#### *Par otro jautājumu*

71 Uzdodot otro jautājumu, iesniedzējtiesa vaicā, vai Direktīvas 2000/78 4. pantā, tāpat kā citos tās noteikumos, ir ļauts pieņemt tiesisko regulējumu, kurā ir piešķirta īpaša iepriekšēja aizsardzība konkrētu invaliditāti ieguvušu darba ņēmēju atlaišanas gadījumā, bet šāda aizsardzība nav paredzēta ierēdņiem ar tādu pašu invaliditāti.

72 Saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru prasības saistībā ar lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu saturu ir skaidri noteiktas Tiesas Reglamenta 94. pantā, kam LESD 267. pantā paredzētās sadarbības ietvaros iesniedzējtiesai ir jābūt zināmām un kas tai ir stingri jāievēro (spriedumi, 2016. gada 5. jūlijs, *Ognyanov*, C-614/14, EU:C:2016:514, 19. punkts, kā arī 2016. gada 10. novembris, *Private Equity InsuranceGroup*, C-156/15, EU:C:2016:851, 61. punkts un tajā minētā judikatūra).

- 73 Tādējādi iesniedzējtiesai ir jānorāda precīzi iemesli, kas to ir mudinājuši uzdot jautājumus par noteiktu Savienības tiesību normu interpretāciju un kuru dēļ tā uzskata, ka Tiesai ir jāuzdod prejudiciāli jautājumi. Tiesa jau ir nospriedusi, ka valsts tiesai ir jāsniedz vismaz minimāli paskaidrojumi, kāpēc tā ir izvēlējusies konkrētās Savienības tiesību normas, kuras tā lūdz interpretēt, kā arī jāizskaidro saikne, ko tā saskata starp šīm normām un valsts tiesisko regulējumu, kas ir piemērojams lietā, kuru tā izskata (spriedumi, 2016. gada 10. marts, *Safe Interenvíos*, C-235/14, EU:C:2016:154, 115. punkts, un 2016. gada 10. novembris, *PrivateEquity Insurance Group*, C-156/15, EU:C:2016:851, 62. punkts).
- 74 Šajā ziņā ir jāuzsver, ka lūgumos sniegt prejudiciālu nolēmumu iekļautā informācija ne tikai ļauj Tiesai sniegt lietderīgas atbildes uz iesniedzējtiesas uzdotajiem jautājumiem, bet arī sniedz dalībvalstu valdībām, kā arī citām ieinteresētajām personām iespēju sniegt apsvērumus saskaņā ar Eiropas Savienības Tiesas statūtu 23. pantu (spriedums, 2016. gada 10. novembris, *Private Equity Insurance Group*, C-156/15, EU:C:2016:851, 63. punkts, kā arī šajā ziņā spriedums, 2016. gada 5. jūlijs, *Ognyanov*, C-614/14, EU:C:2016:514, 20. punkts).
- 75 Šajā lietā iesniedzējtiesa ir tikai uzdevusi otro jautājumu, lēmuma par prejudiciālu jautājumu uzdošanu pamatojumā sīkāk to neprecizējot. Tā tikai vispārīgi atsaucas uz Direktīvas 2000/78 4. pantu, tāpat kā uz citiem tās noteikumiem, nenorādot saikni starp šiem noteikumiem un pamatlietā aplūkoto valsts tiesisko regulējumu.
- 76 Šādu nepilnību dēļ lēmums par prejudiciālu jautājumu uzdošanu neļauj nedz dalībvalstu valdībām un citiem ieinteresētajiem lietas dalībniekiem Eiropas Savienības Tiesas statūtu 23. panta izpratnē sniegt lietderīgus apsvērumus par otro jautājumu, nedz Tiesai sniegt lietderīgu atbildi iesniedzējtiesai uz minēto jautājumu, lai tā varētu atrisināt pamatlietu (pēc analogijas skat. spriedumu, 2016. gada 10. novembris, *PrivateEquity Insurance Group*, C-156/15, EU:C:2016:851, 66. punkts).
- 77 Šādos apstākļos otrais jautājums ir nepieņemams.

### Par tiesāšanās izdevumiem

- 78 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (otrā palāta) nospriež:

- 1) **Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 7. panta 2. punkts, aplūkots kopā ar Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām, kas Eiropas Kopienas vārdā ir apstiprināta ar Padomes 2009. gada 26. novembra Lēmumu 2010/48/EK, un kopā ar vispārējo vienlīdzīgas attieksmes principu, kas ir paredzēts Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 20. un 21. pantā, ir interpretējams tādējādi, ka tas pieļauj tādu dalībvalsts tiesisko regulējumu, kāds ir aplūkots pamatlietā un kurā konkrētu invaliditāti ieguvušiem darba ņēmējiem ir piešķirta īpaša iepriekšēja aizsardzība atlaišanas gadījumā, bet nav piešķirta šāda aizsardzība ierēdņiem, kuri ir ieguvuši tādu pašu invaliditāti, ja vien nav konstatēts vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpums, un tas ir jāpārbauda iesniedzējtiesai. Šis pārbaudes laikā situāciju salīdzinājums ir jābalsta uz analīzi, kas ir vērsta uz visām atbilstošajām valsts tiesību normām, kurās ir reglamentēta konkrētu invaliditāti ieguvušu darba ņēmēju situācija, no vienas puses, un tāda paša veida invaliditāti ieguvušu ierēdņu situācija, no otras puses, ņemot vērā pamatlietā aplūkotās aizsardzības pret atlaišanu priekšmetu;**

- 2) gadījumā, ja Direktīvas 2000/78 7. panta 2. punkts, aplūkots kopā ar Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām un vispārējo vienlīdzīgas attieksmes principu, nepieļauj tādu dalībvalsts tiesisko regulējumu kā pamatlietā aplūkotais, pienākums ievērot Savienības tiesības prasa, lai valsts tiesību normu, kurās ir aizsargāti darba ņēmēji, kas ir ieguvuši konkrētu invaliditāti, piemērošanas joma tiktu paplašināta tā, lai šīs aizsargājošās tiesību normas būtu piemērojamas arī ierēdņiem, kuri ir ieguvuši tādu pašu invaliditāti.

[Paraksti]