



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (pirmā palāta)

2019. gada 11. septembrī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Direktīva 2000/78/EK – Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības un profesijas jomā – 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta ii) punkts un 5. pants – Pilnīgs aizliegums diskriminēt invaliditātes dēļ – Pret arodrisku īpaši jutīgs darba ņēmējs valsts tiesību izpratnē – “Invaliditātes” esamība – Atlaišana objektīvu iemeslu dēļ, balstoties uz produktivitātes, spējas strādāt dažādās uzņēmuma darba vietās, kā arī sistemātiskas prombūtnes kritērijiem – Konkrēta nelabvēlīga situācija personām ar invaliditāti – Netieša diskriminācija – Saprātīgi pielāgojumi – Persona, kas nav kompetenta, nespēj un nevar izpildīt galvenos attiecīgā amata uzdevumus

Lietā C-397/18

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona* (Barselonas Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 3, Spānija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2018. gada 30. maijā un kas Tiesā reģistrēts 2018. gada 15. jūnijā, tiesvedībā

DW

pret

Nobel Plastiques Ibérica SA,

piedaloties:

Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),

Ministerio Fiscal,

TIESA (pirmā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs Ž. K. Bonišo [*J.-C. Bonichot*], tiesneši K. Toadere [*C. Toader*], A. Ross [*A. Rosas*], L. Bejs Larsens [*L. Bay Larsen*] un M. Safjans [*M. Safjan*] (referents),

ģenerālvokāts: Dž. Pitrucella [*G. Pitruzzella*],

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

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

– DW vārdā – *J. Pérez Jiménez, abogado,*

* Tiesvedības valoda – spāņu.

- Nobel Plastiques Ibérica SA vārdā – D. Sanahuja Cambra, abogada,
- Spānijas valdības vārdā – L. Aguilera Ruiz, pārstāvis,
- Eiropas Komisijas vārdā – D. Martin un P. Němečková, pārstāvji,

ņemot vērā pēc ģenerālvokāta uzklaušīšanas pieņemto lēmumu izskatīt lietu bez ģenerālvokāta secinājumiem,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Padomes Direktīvu 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV 2000, L 303, 16. lpp.).
- 2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp DW un Nobel Plastiques Ibérica SA saistībā ar DW atlaišanas objektīvu iemeslu dēļ likumību.

Atbilstošās tiesību normas

Starptautiskās tiesības

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

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

- 4 Saskaņā ar šīs konvencijas 1. pantu “Mērķis”:

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

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

- 5 Minētās direktīvas 2. pantā “Definīcijas” ir paredzēts:

“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;

[..].”

Savienības tiesības

6 Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 11., 12., 16., 17., 20. un 21. apsvērumu:

“(11) Diskriminācija reliģijas vai uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ var apdraudēt EK līguma mērķu sasniegšanu, jo īpaši augsta līmeņa nodarbinātības un sociālās aizsardzības sasniegšanu, dzīves līmeņa un dzīves kvalitātes paaugstināšanu, ekonomisko un sociālo kohēziju un solidaritāti, un personu brīvu pārvietošanos.

(12) Šajā nolūkā attiecībā uz šīs direktīvas aptvertajām jomām visā Kopienā būtu jāaizliedz tieša vai netieša diskriminācija reliģijas vai uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ. Šāds diskriminācijas aizliegums būtu jāpiemēro arī trešo valstu pilsoņiem, bet tas neattiecas uz atšķirīgu attieksmi, kā pamatā ir pilsonība un kas neierobežo noteikumus, kuri reglamentē trešo valstu pilsoņu iebraukšanu un uzturēšanos, kā arī viņu darba un profesijas iespējas.

[..]

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

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

[..]

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

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

7 Šīs direktīvas 1. pants “Mērķis” ir izteikts šādi:

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

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

2. Šā panta 1. punktā:

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

9 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:

[..]

c) nodarbinātīb[as] un darba nosacījumiem, to skaitā atlaišanu un atalgojumu;

[..].”

10 Direktīvas 2000/78 5. pants “Saprātīga darba vietas izveidošana invalīdiem” ir formulēts šādi:

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

Spānijas tiesības

11 1995. gada 8. novembra *Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales* (Likums 31/1995 par arodrisku novēršanu) (BOE Nr. 269, 1995. gada 10. novembris, 32590. lpp.) 25. panta “Pret noteiktiem riskiem īpaši jutīgu darba ņēmēju aizsardzība” 1. punktā ir paredzēts:

“Darba devējs īpaši garantē to darba ņēmēju aizsardzību, kuri savu personisko īpašību vai noteikta bioloģiskā stāvokļa dēļ, tostarp konstatētas fiziskās, mentālās vai sensorās invaliditātes, ir īpaši jutīgi pret arodrisku. Šajā nolūkā, novērtējot šo risku, tam ir jāņem vērā šie aspekti, un atbilstoši tiem jāveic nepieciešamie preventīvie un aizsardzības pasākumi.

Darba ņēmēji netiek norīkoti darba vietās, kurās viņi savu personisko īpašību, bioloģiskā stāvokļa vai fiziskās, mentālās vai sensorās invaliditātes dēļ, kas ir pienācīgi konstatēta, var radīt bīstamas situācijas sev vai citiem darba ņēmējiem, vai citām ar uzņēmumu saistītām personām; viņi vispārīgi netiek norīkoti šādās darba vietās, ja acīmredzami ir tādā stāvoklī vai pārejošā situācijā, kas neatbilst nepieciešamajām fiziskajām un mentālajām prasībām, lai strādātu attiecīgajās darba vietās.”

- 12 2013. gada 29. novembra *Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social* (Karaļa legislatīvais dekrēts 1/2013, ar ko pieņem Vispārējā likuma par personu ar invaliditāti tiesībām un sociālo integrāciju pārstrādāto redakciju) (*BOE* Nr. 289, 2013. gada 3. decembris, 95635. lpp.) 2. pantā ir ietvertas šādas definīcijas:

“Šajā likumā izmantotas šādas definīcijas:

a) invaliditāte – situācija, kura raksturo personas ar paredzami ilgstošiem funkcionāliem traucējumiem, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt tās pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību sabiedrības dzīvē vienlīdzīgi ar pārējiem,

[..]

c) tieša diskriminācija – situācija, kurā ir persona ar invaliditāti, ja līdzīgā situācijā tās invaliditātes dēļ pret to izturas nelabvēlīgāk nekā pret citu personu,

d) netieša diskriminācija – netieša diskriminācija pastāv tad, ja šķietami neitrāla likuma vai noteikumu norma, koplīguma vai līguma noteikums, individuāla vienošanās, vienpusējs lēmums, kritērijs vai prakse, vide, produkts vai pakalpojums var radīt konkrētu nelabvēlīgu situāciju kādai personai salīdzinājumā ar citām personām invaliditātes dēļ un ja tie nav objektīvi attaisnojami ar likumīgu mērķi, turklāt līdzekļi šī mērķa sasniegšanai nav atbilstīgi un nepieciešami.

[..]”

- 13 Šī karaļa legislatīvajā dekrēta 4. panta “Tiesību īpašnieki” 1. punktā ir noteikts:

“Personas ar invaliditāti ir personas, kurām ir paredzami ilgstoši fiziski, mentāli, intelektuāli vai sensori traucējumi, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt minēto personu pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību sabiedrības dzīvē vienlīdzīgi ar pārējiem.”

- 14 Minētā karaļa legislatīvajā dekrēta 35. pants “Tiesību uz darbu garantijas” ir formulēts šādi:

“1. Personām ar invaliditāti ir tiesības uz darbu ar nosacījumiem, kas garantē vienlīdzīgas attieksmes principa un nediskriminācijas principa piemērošanu.

2. Personu ar invaliditāti tiesību uz vienlīdzīgu attieksmi un tiesību uz iespēju vienlīdzību garantēšana un efektivitāte ir regulēta šajā nodaļā un speciālajā tiesiskajā regulējumā, kas attiecas uz nodarbinātības pieejamību, kā arī pašnodarbinātības vai darba pieejamību, darba nosacījumiem, tostarp atalgojumu un atlaišanu, paaugstināšanu amatā, profesionālo izglītību un tālākizglītību, profesionālās mācības, dalību un darbību darba ņēmēju vai darba devēju organizācijā un iesaistīšanos un darbību jebkādā organizācijā, kuras biedri ir kādas noteiktas profesijas pārstāvji.

3. Tieša diskriminācija pastāv tad, ja līdzīgā situācijā pret personu ar invaliditāti tās dēļ izturas nelabvēlīgāk nekā pret citu personu.

4. Netieša diskriminācija pastāv tad, ja šķietami neitrāla likuma vai noteikumu norma, koplīguma vai līguma noteikums, individuāla vienošanās vai darba devēja vienpusējs lēmums var radīt konkrētu nelabvēlīgu situāciju personām ar invaliditāti salīdzinājumā ar citām personām un ja tie nav objektīvi attaisnojami ar likumīgu mērķi, turklāt līdzekļi šī mērķa sasniegšanai nav atbilstīgi un nepieciešami, ja vien darba devējam nav pienākuma veikt atbilstīgus pasākumus, ņemot vērā katrā konkrētajā gadījumā pastāvošās vajadzības, un atbilstoši 40. pantam, lai novērstu no šīs tiesību normas, noteikuma, vienošanās vai lēmuma izrietošo nelabvēlīgo situāciju.

5. Likuma vai noteikumu normas, koplīgumu noteikumi, individuālas vienošanās un darba devēja vienpusēji lēmumi, kas rada nelabvēlīgas tiesības vai netiešas diskriminējošas situācijas invaliditātes dēļ nodarbinātības jomā, attiecībā uz darba samaksu, darba laiku un citiem darba nosacījumiem tiek uzskatīti par spēkā neesošiem un tādiem, kuriem nav nekādu tiesisku sekas.

[..]”

- 15 Šī paša karaļa leģislatīvā dekrēta 40. pants “Pasākumu veikšana, kuru mērķis ir novērst vai kompensēt invaliditātes dēļ radušos nelabvēlīgo situāciju, lai garantētu pilnīgu vienlīdzību darbā” ir izteikts šādi:

“1. Lai garantētu pilnīgu vienlīdzību darbā, vienlīdzīgas attieksmes princips neaizliedz saglabāt vai veikt īpašus pasākumus, kas paredzēti, lai novērstu vai kompensētu invaliditātes dēļ radušos nelabvēlīgo situāciju.

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

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

- 16 *Estatuto de los Trabajadores* (Darba likums) izriet no 2015. gada 23. oktobra *Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (Karaļa leģislatīvais dekrēts 2/2015, ar ko apstiprina Darba likuma pārstrādāto redakciju) (BOE Nr. 255, 2015. gada 24. oktobris, 100224. lpp.). Tā redakcijā, kas bija spēkā pamatlīetas faktu norises laikā, šī likuma 53. panta “Atlaišanas objektīvu iemeslu dēļ forma un sekas” 4. punkts ir izteikts šādi:

“Ja darba devēja lēmuma par darba līguma izbeigšanu iemesls ir kāds no pamatiem, kas Konstitūcijā vai tiesību aktos ir kvalificēti kā diskriminējoši un tāpēc aizliegti, vai ja atļaišana ir notikusi, pārkāpjot darba ņēmēja pamattiesības un pilsoniskās brīvības, lēmums par darba līguma izbeigšanu nav spēkā; tiesai šī spēkā neesamība ir jāatzīst pēc savas ierosmes.

[..]”

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

- 17 2004. gada 1. jūlijā DW tika pieņemta darbā *Nobel Plásticos Ibérica*. Viņa bija norīkota plastmasas cauruļu montāžas un formēšanas procesa īstenošanai, un viņas darba laiks bija samazināts, jo viņas aizgādībā bija nepilngadīgi bērni. DW darba nedēļas ilgums bija 35 stundas, un viņa strādāja rīta un nakts maiņās.

- 18 DW bija labā elkoņa locītavas epikondilīts, kas tika diagnosticēts 2011. gada 12. septembrī un izoperēts 2012. gada 18. janvārī.
- 19 Šis bojājums tika kvalificēts kā “arodslimība”, un DW bija pārejoša darbnespēja vairākos laikposmos no 2011. gada septembra līdz 2014. gada aprīlim, kā arī 2015. gada 4. septembrī diagnosticētās psiholoģiskās trauksmes dēļ – no [2015. gada 4. septembra] līdz 2016. gada 31. martam un no 2016. gada 6. maija līdz 20. maijam.
- 20 No 2011. gada 15. decembra DW tika atzīta par ietilpstošu “pret arodrisku īpaši jutīgu darba ņēmēju” kategorijā Likuma 31/1995 25. panta izpratnē, un kopš tā laika šī situācija palika nemainīga.
- 21 Laikposmā no 2016. gada aprīļa līdz augustam DW vairākkārt vērsās uzņēmuma medicīniskajā dienestā, sūdzoties par sāpēm elkonī, un nosūtīja vairākas vēstules šim medicīniskajam dienestam, kā arī savam darba devējam, lūdzot pielāgot viņas darba vietu viņas fiziskajam stāvoklim.
- 22 DW arī bija pārejoša darbnespēja vairākos laikposmos, sākot no 2016. gada 31. augusta, negadījuma darbā dēļ, ko izraisīja viņai piemītošais epikondilīts.
- 23 Kopš datuma, kad DW tika diagnosticēts epikondilīts, viņai pēc katras atgriešanās darbā tika veikta medicīniskā apskate. Katras no šīm apskatēm noslēgumā tika atzīts, ka viņa “ir spējīga ar zināmiem ierobežojumiem” strādāt savā darba vietā vai veikt “formēšanas ar tvaiku” uzdevumus. No tā izriet, ka šajos darba laikposmos 2016. gadā DW galvenokārt tika norikota darba vietās, kurās bija jāveic mazu cauruļu apstrāde un kurās bija mazāki riski viņas veselībai nekā citās darba vietās, kurās bija jāapstrādā lielas caurules.
- 24 Lai veiktu atlaišanu objektīvu iemeslu dēļ savā uzņēmumā *Nobel Plásticos Ibérica* noteica šādus četrus kritērijus, kuri bija piemērojami attiecībā uz 2016. gadu: darba ņēmēja norikojums īstenot plastmasas cauruļu montāžas un formēšanas procesu, produktivitāte zemāka par 95 %, mazāka spēja strādāt dažādās uzņēmuma darba vietās, kā arī augsts sistemātiskas prombūtnes rādītājs.
- 25 *Nobel Plásticos Ibérica* uzskatīja, ka 2016. gadā DW atbilda šiem četriem atlases kritērijiem, jo bija norikota īstenot plastmasas cauruļu montāžas un formēšanas procesu, viņas vidējā svērtā produktivitāte bija 59,82 %, viņai bija ļoti ierobežota spēja veikt dažādus ar viņas darba vietu saistītos pamatzdevumus un viņas sistemātiskās prombūtnes rādītājs bija 69,55 %.
- 26 Līdz ar to 2017. gada 22. martā, kad DW bija pārejošas darbnespējas situācijā, *Nobel Plásticos Ibérica* nosūtīja viņai vēstuli, ar ko paziņoja par atlaišanu objektīvu iemeslu dēļ, atsaucoties uz saimnieciskiem, tehniskiem, ar ražošanu saistītiem un organizatoriskiem motīviem. Tajā pašā laikposmā tika atlaistas arī deviņas citas uzņēmumā strādājošas personas.
- 27 2017. gada 21. aprīlī DW cēla prasību par šo atlaišanas lēmumu iesniedzējtiesā *Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona* (Barselonas Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 3, Spānija). Minētās prasības mērķis bija panākt, lai viņas atlaišana tiktu atzīta par spēkā neesošu un pakārtoti – par nepamatotu.
- 28 2017. gada 4. augustā Darba inspekcija ierosināja *Nobel Plásticos Ibérica* sodīt par diviem pieļautiem pārkāpumiem, proti, pirmkārt, DW pakļaušanu ergonomiskiem riskiem, kas ir izraisījuši viņas slimību, tādējādi radot būtisku risku viņas fiziskajai integritātei vai veselībai, un, otrkārt, apstākļu, kādos viņa veica savus uzdevumus, nemainīšanu, uzzinot par viņas epikondilītu, proti, par to, ka darba ņēmēja tika norikota darba vietās, kuru raksturiezīmes nebija saderīgas ar viņas specifisko veselības stāvokli. Savā ziņojumā Darba inspekcija norādīja, ka DW rotējot strādāja dažādās darba vietās, bet visās šajās darba vietās bija jāveic darbības, kas ietvēra ergonomiskus riskus un risku radīt traucējumus viņas muskuļu un skeleta sistēmai un rokām. *Nobel Plásticos Ibérica* neesot veikusi DW darba vietas pielāgošanas pasākumus, lai pārliecinātos, ka tā ir saderīga ar viņas veselības stāvokli.

- 29 Iesniedzējtiesai nav skaidrs, vai jēdziens “pret zināmiem riskiem īpaši jutīgi darba ņēmēji” Likuma 31/1995 25. panta izpratnē ir pielīdzināms jēdzienam “invaliditāte” Direktīvas 2000/78 izpratnē, kā to ir interpretējusi Tiesa. Šis jautājums esot priekšnoteikums tam, lai noteiktu, pirmkārt, vai ar DW atlaišanai izvēlētajiem atlasas kritērijiem tieši vai netieši nav ievērotas Direktīvā 2000/78 atzītās tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi pret personām ar invaliditāti un, otrkārt, vai šīs direktīvas 5. pantā paredzētais pienākums nodrošināt saprātīgu darba vietas izveidošanu [veikt saprātīgus pielāgojumus] ietver prasību atcelt atlasas kritērijus, kas ir saistīti ar DW invaliditāti un tika izmantoti viņas atlaišanai.
- 30 Kā norāda iesniedzējtiesa, papildus tam, ka pret arodrisku īpaši jutīgām personām var tikt piemērota īpaša attieksme, lai tās aizsargātu pret noteiktiem arodriska veidiem, ir jāuzskata, ka uz tām attiecas jēdziens “invalidi” Direktīvas 2000/78 izpratnē situācijā, kad to fiziskie traucējumi brīdī, kad attiecībā uz tām tiek pieņemts apgalvoti diskriminējošais akts, ir ilgstoši un tie ir radušies veiktā darba dēļ.
- 31 Runājot par šī sprieduma 24. punktā minētajiem četriem atlasas kritērijiem, lai noteiktu atlaižamās personas, pirmais no tiem, proti, norīkojums īstenot plastmasas cauruļu montāžas un formēšanas procesu, esot objektīvs un neitrāls. Turpretim trīs pārējie kritēriji varot būt diskriminējoši attiecībā uz DW gadījumā, ja būtu uzskatāms, ka viņai ir invaliditāte Direktīvas 2000/78 izpratnē.
- 32 Attiecībā uz otro kritēriju, proti, produktivitāti, kas 2016. gadā ir bijusi zemāka par 95 %, neapstrīdami pastāvot tieša saikne starp DW fizisko traucējumu un viņas sasniegto vidējās svērtās produktivitātes rādītāju 59,82 % apmērā. Tomēr *Nobel Plastiques Ibérica* esot vienīgi sniegusi datus attiecībā uz DW gada produktivitāti, nenorādot, kādās darba vietās un kādu konkrētu funkciju izpildē viņas produktivitātes rādītājs ir ticis mērīts.
- 33 Attiecībā uz trešo atlasas kritēriju, proti, spēju strādāt dažādās uzņēmuma darba vietās, esot pierādīts, ka kopš 2011. gada medicīnas dienesti atzina, ka DW “ir spējīga [strādāt] ar zināmiem ierobežojumiem”, jo viņa diagnosticēta kā īpaši jutīga pret arodrisku. No tā izrietot, ka viņa nevarēja veikt visus uzdevumus, kas bija veicami dažādajās darba vietās, un tas izskaidrojot to, ka viņas novērtējums ir nelabvēlīgs attiecībā uz šo kritēriju.
- 34 Visbeidzot attiecībā uz pēdējo atlasas kritēriju, sistemātiskās prombūtnes rādītāju, kura konstatētais apmērs attiecībā uz DW bija 69,55 %, – tas esot aprēķināts, ņemot vērā viņas slimības atvaļinājuma laikposmus 2016. gadā. Slimības atvaļinājuma laikposmi ietverot visus tos laikposmus, kas izriet no viņas fiziskā traucējuma. Tikai tas vien, ka šie atvaļinājumi tiek ņemti vērā, nozīmējot, ka pret DW ir iespējama nelabvēlīgāka attieksme nekā pret citiem darba ņēmējiem.
- 35 Šajos apstākļos *Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona* (Barselonas Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 3, Spānija) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

“1) Vai, piemērojot Direktīvu 2000/78, kā to ir interpretējusi Eiropas Savienības Tiesa, par personām ar invaliditāti ir jāuzskata darba ņēmēji, kas ir kvalificēti kā īpaši jutīgi pret noteiktiem riskiem, ja savu personisko īpašību vai zināma bioloģiskā stāvokļa dēļ viņi ir īpaši jutīgi pret riskiem, kuri ir saistīti ar darbu, un šī iemesla dēļ viņi nevar strādāt noteiktās darba vietās, jo tas rada risku viņu pašu veselībai vai apdraud citas personas?”

Ja atbilde uz pirmo jautājumu ir apstiprinoša, tiek uzdoti šādi jautājumi:

- 2) Vai lēmums par darba ņēmējas atlaišanu saimniecisku, tehnisku, organizatorisku un ar ražošanu saistītu iemeslu dēļ ir tieša vai netieša diskriminācija Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta izpratnē, ja šai personai ir konstatēta invaliditāte, jo viņa ir īpaši jutīga, lai strādātu atsevišķās darba vietās fizisko sāpju dēļ, un tāpēc tai ir grūtības sasniegt produktivitātes līmeni, kas tiek prasīts, lai nekļūtu par atlaižamu darbinieku?

- 3) Vai lēmums par darba ņēmējas atlaišanu saimniecisku, tehnisku, organizatorisku un ar ražošanu saistītu iemeslu dēļ ir tieša vai netieša diskriminācija Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta izpratnē, ja šai personai ir konstatēta invaliditāte, jo tā ir atzīta par īpaši jutīgu, lai strādātu atsevišķās darba vietās fizisko sāpju dēļ, un ja spēja strādāt visās darba vietās, tostarp tajās, kurās nevar strādāt persona ar invaliditāti, lēmumā ir norādīta kā viens no atlaišanas kritērijiem?
- 4) Vai lēmums par darba ņēmējas atlaišanu saimniecisku, tehnisku, organizatorisku un ar ražošanu saistītu iemeslu dēļ ir tieša vai netieša diskriminācija Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta izpratnē, ja šai personai ir atzīta invaliditāte, jo tā ir atzīta par īpaši jutīgu, lai strādātu atsevišķās darba vietās fizisko sāpju dēļ, kas ir pamatā ilgai prombūtnei vai darbnespējai pirms atlaišanas, un šis darba ņēmējas prombūtne lēmumā ir norādīta kā viens no atlaišanas kritērijiem?”

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo jautājumu

- 36 Ar pirmo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Direktīva 2000/78 ir jāinterpretē tādējādi, ka uz tāda darba ņēmēja veselības stāvokli, kurš ir atzīts par īpaši jutīgu pret arodrisku valsts tiesību izpratnē, neļaujot šim darba ņēmējam strādāt noteiktās darba vietās, jo tas radītu risku viņa paša veselībai vai citām personām, attiecas jēdziens “invaliditāte” šīs direktīvas izpratnē.
- 37 Kā izriet no Direktīvas 2000/78 1. panta, tās mērķis ir noteikt kopējo sistēmu, lai saistībā ar nodarbinātību un darbu apkarotu diskrimināciju, kam pamatā ir kāds no šajā pantā minētajiem iemesliem, pie kuriem pieder invaliditāte. Atbilstoši tās 3. panta 1. punkta c) apakšpunktam šī direktīva, nepārsniedzot Eiropas Savienības kompetenci, ir piemērojama visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp attiecībā uz atlaišanas nosacījumiem.
- 38 Šajā gadījumā iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, vai uz veselības stāvokli, kāds bija DW, kura tika atlaista, lai gan viņa bija atzīta par darba ņēmēju, kas ir īpaši jutīgs pret arodrisku, valsts tiesību izpratnē, attiecas jēdziens “invaliditāte” minētās direktīvas izpratnē.
- 39 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka Savienība ar Lēmumu 2010/48 ir apstiprinājusi ANO konvenciju par invaliditāti. Tādējādi šīs konvencijas normas, sākot no minētā lēmuma spēkā stāšanās brīža, ir neatņemama Savienības tiesību sistēmas sastāvdaļa. Turklāt no šī paša 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 (spriedumi, 2013. gada 11. aprīlis, *HK Danmark*, C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222, 30. un 31. punkts, kā arī 2016. gada 1. decembris, *Daouidi*, C-395/15, EU:C:2016:917, 40. punkts).
- 40 No tā izriet, ka uz ANO konvenciju var atsaukties, lai interpretētu šo direktīvu, un interpretācijai ir jābūt pēc iespējas atbilstošai šai konvencijai (spriedumi, 2013. gada 11. aprīlis, *HK Danmark*, C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222, 32. punkts, kā arī 2016. gada 1. decembris, *Daouidi*, C-395/15, EU:C:2016:917, 41. punkts).
- 41 Tieši šī iemesla dēļ pēc tam, kad Savienība ratificēja ANO konvenciju, Tiesa pauda uzskatu, 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 dalību profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem

darbaņēmējiem (spriedumi, 2013. gada 11. aprīlis, *HK Danmark*, C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222, 38. punkts, kā arī 2018. gada 18. janvāris, *Ruiz Conejero*, C-270/16, EU:C:2018:17, 28. punkts).

- 42 Nešķiet, ka Direktīvu 2000/78 būtu paredzēts attiecināt vienīgi uz invaliditāti no dzimšanas vai nelaiemes gadījumā gūtu invaliditāti, izslēdzot invaliditāti, ko izraisījusi slimība. Turklāt atzīstot, ka šī direktīva ir piemērojama atkarībā no tā, kāds ir invaliditātes cēlonis, tiktu radīta pretruna ar pašu tās mērķi – īstenot vienlīdzīgu attieksmi (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2013. gada 11. aprīlis, *HK Danmark*, C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222, 40. punkts).
- 43 Jēdziens “invaliditāte” ir jāsaprot tā, ka tas attiecas uz grūtībām veikt profesionālo darbību, nevis kā neiespējamību šādu darbību veikt. Tādas personas ar invaliditāti veselības stāvoklis, kura spēj strādāt kaut vai nepilnu darba laiku, var ietilpt jēdzienā “invaliditāte” (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2013. gada 11. aprīlis, *HK Danmark*, C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222, 44. punkts).
- 44 Ierobežojuma “ilgums” ir jāizvērtē, ņemot vērā konkrētās personas nespējas stāvokli datumā, kurā attiecībā pret to tiek pieņemts apgalvoti diskriminējošais akts (spriedums, 2016. gada 1. decembris, *Daouidi*, C-395/15, EU:C:2016:917, 53. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 45 Viena no norādēm, kas ļauj uzskatīt, ka spējas ierobežojums ir “ilgstošs”, ir tostarp fakts, ka apgalvoti diskriminējošā fakta datumā attiecīgās personas nespēja nešķiet tāda, kas drīz beigsies, vai fakts, ka šī nespēja var turpināties ievērojamu laiku, līdz minētā persona atlabst (spriedums, 2016. gada 1. decembris, *Daouidi*, C-395/15, EU:C:2016:917, 56. punkts).
- 46 Turklāt konstatējums, saskaņā ar kuru personai ir “invaliditāte” Direktīvas 2000/78 1. panta izpratnē, ir jāizdara, pirms tiek noskaidroti un izvērtēti tās 5. pantā paredzētie atbilstīgie saprātīgas pielāgošanas pasākumi. Atbilstoši šīs direktīvas 16. apsvērumam šādu pasākumu mērķis ir ievērot personu ar invaliditāti vajadzības un tie tād ir “invaliditātes” esamības konstatējuma sekas (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2013. gada 11. aprīlis, *HK Danmark*, C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222, 45. un 46. punkts, kā arī 2014. gada 18. decembris, *FOA*, C-354/13, EU:C:2014:2463, 57. punkts).
- 47 Šajā gadījumā no iesniedzējtiesas nolēmuma izriet, ka prejudiciālie jautājumi attiecas uz darbaņēmēju, kurai slimības dēļ ir radies darbības ierobežojums, ko ir izraisījuši fiziski traucējumi ilgā laikposmā.
- 48 Ņemot vērā DW veselības stāvokli, no 2011. gada 15. decembra viņa tika atzīta par ietilpstošu “pret arodrisku īpaši jutīgu darbaņēmēju” kategorijā Likuma 31/1995 25. panta izpratnē. Atbilstoši šim pantam šādi darbaņēmēji netiek norīkoti darba vietās, kurās viņi savu personisko īpašību, bioloģiskā stāvokļa vai fiziskās, mentālās vai sensorās invaliditātes dēļ, kas ir pienācīgi konstatēta, var radīt bīstamas situācijas sev vai citiem darbaņēmējiem, vai citām ar uzņēmumu saistītām personām.
- 49 Ir jānorāda, ka tikai tas vien, ka persona ir atzīta par darbaņēmēju, kas ir īpaši jutīgs pret arodrisku valsts tiesību izpratnē, pats par sevi nevar nozīmēt, ka šai personai piemīt “invaliditāte” Direktīvas 2000/78 izpratnē. No iesniedzējtiesas nolēmuma izriet, ka jēdziena “pret arodrisku īpaši jutīgs darbaņēmējs” definīcija Likuma 31/1995 25. panta izpratnē ir balstīta uz nosacījumiem, kuri nav tie paši, kas ir minēti šī sprieduma 41. punktā. Tādējādi nevar tikt uzskatīts, ka šis jēdziens atbilst jēdzienam “invalids” šīs direktīvas izpratnē.
- 50 Iesniedzējtiesai ir jāpārbauda, vai pamatlietā DW veselības stāvoklis izraisīja viņas spēju ierobežojumu, kas atbilst šī sprieduma 41. punktā minētajiem nosacījumiem. Apstiprinošas atbildes gadījumā tād būtu jāuzskata, ka DW viņas atļaušanas datumā bija persona ar invaliditāti Direktīvas 2000/78 izpratnē.
- 51 Šajos apstākļos uz pirmo uzdoto jautājumu ir jāatbild, ka Direktīva 2000/78 ir jāinterpretē tādējādi, ka uz tāda darbaņēmēja veselības stāvokli, kurš ir atzīts par īpaši jutīgu pret arodrisku valsts tiesību izpratnē, neļaujot šim darbaņēmējam strādāt noteiktās darba vietās, jo tas radītu risku viņa paša

veselībai vai citām personām, jēdziens “invaliditāte” šīs direktīvas izpratnē attiecas tikai tad, ja šis stāvoklis ir radies ilgstošu fizisku, garīgu vai psihisku traucējumu dēļ, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt attiecīgās personas pilnvērtīgu un efektīvu dalību profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darba ņēmējiem. Tas, vai pamatlietā šie nosacījumi ir izpildīti, ir jāizvērtē valsts tiesai.

Par otro līdz ceturto jautājumu

- 52 Ar otro līdz ceturto jautājumu, kuri ir jāizvērtē kopā, iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka darba ņēmēja ar invaliditāti atļaušana “objektīvu iemeslu” dēļ, pamatojoties uz to, ka viņš atbilst kritērijiem, ko darba devējs ir ņēmis vērā, nosakot atļaujamās personas, proti, par noteiktu rādītāju zemāka produktivitāte, mazāka spēja strādāt dažādās uzņēmuma darba vietās, kā arī augsts sistemātiskas prombūtnes rādītājs, ir uzskatāma par tiešu vai netiešu diskrimināciju invaliditātes dēļ šīs tiesību normas izpratnē.
- 53 Šajā gadījumā no iesniedzējtiesas nolēmuma izriet, ka, lai noteiktu atļaujamās personas, veicot atļaušanu saimniecisku, tehnisku, organizatorisku un ar ražošanu saistītu iemeslu dēļ, *Nobel Plastiques Ibérica* noteica tostarp šādus trīs atlases kritērijus, kuri bija piemērojami attiecībā uz 2016. gadu: produktivitāte zemāka par 95 %, spēja strādāt dažādās uzņēmuma darba vietās, kā arī augsts sistemātiskas prombūtnes rādītājs. Tika uzskatīts, ka DW, kura ir atzīta par īpaši jutīgu pret arodrisku valsts tiesību izpratnē, atbilst šiem trīs kritērijiem un līdz ar to tika atļauta kopā ar deviņām citām uzņēmumā strādājošām personām.
- 54 Iesniedzējtiesai nav skaidrs, vai, ja tiktu pieņemts, ka DW ir persona ar invaliditāti Direktīvas 2000/78 izpratnē – kas, kā izriet no atbildes, kura tika sniegta uz pirmo jautājumu, šai tiesai ir jāpārbauda, – kad attiecībā uz DW tika piemēroti šie trīs atlases kritēriji, pret viņu notika diskriminācija invaliditātes dēļ šīs direktīvas izpratnē.
- 55 Saskaņā ar minētās direktīvas 2. panta 1. punktu “vienlīdzīgas attieksmes princips” nozīmē to, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas, kam pamatā ir kāds no 1. pantā minētajiem iemesliem, pie kuriem pieder tostarp invaliditāte.
- 56 Runājot par tiesas diskriminācijas esamību, no Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta izriet, ka šāda diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas nelabvēlīgāk nekā pret citu personu kāda no šīs direktīvas 1. pantā minētajiem iemesliem dēļ.
- 57 Šajā ziņā tādi atlases kritēriji kā produktivitātes rādītājs, spējas strādāt dažādās uzņēmuma darba vietās līmenis un sistemātiskas prombūtnes rādītājs attiecas identiski uz personām ar invaliditāti un personām bez invaliditātes. Līdz ar to nevar tikt uzskatīts, ka ar šiem kritērijiem būtu ieviesta atšķirīga attieksme, kas būtu tieši pamatota ar invaliditāti to tiesību normu izpratnē, kuras ir ietvertas Direktīvas 2000/78 1. pantā kopsakarā ar 2. panta 2. punkta a) apakšpunktu, jo šie kritēriji nav nesaraucjami saistīti ar invaliditāti (pēc analogijas skat. spriedumus, 2013. gada 11. aprīlis, *HK Danmark*, C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222, 72. un 74. punkts, kā arī 2018. gada 19. septembris, *Bedi*, C-312/17, EU:C:2018:734, 48. punkts).
- 58 Attiecībā uz netiešas diskriminācijas invaliditātes dēļ esamību ir jākonstatē, ka tādi atlases kritēriji kā par noteiktu rādītāju zemāka produktivitāte, mazāka spēja strādāt dažādās uzņēmuma darba vietās, kā arī augsts sistemātiskas prombūtnes rādītājs, lai noteiktu atļaujamās personas, veicot atļaušanu objektīvu iemeslu dēļ, ir šķietami neitrāli.
- 59 Tomēr, runājot konkrētāk par atlases kritēriju saistībā ar sistemātiskās prombūtnes rādītāju, ir jānorāda, ka darba ņēmējs ar invaliditāti principā ir vairāk pakļauts augsta sistemātiskas prombūtnes rādītāja riskam salīdzinājumā ar veselu darba ņēmēju, jo viņš ir pakļauts papildu prombūtnes riskam

ar viņa invaliditāti saistītas slimības dēļ. Tātad šķiet, ka tāds atlases kritērijs kā augsts sistemātiskas prombūtnes rādītājs gada laikā var radīt nelabvēlīgu situāciju darbaņēmējiem ar invaliditāti, ja prombūtne no darba ir saistīta ar invaliditāti, un tādējādi radīt atšķirīgu attieksmi, kas ir netieši pamatota ar invaliditāti Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta izpratnē (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2013. gada 11. aprīlis, *HK Danmark*, C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222, 76. punkts, kā arī 2018. gada 18. janvāris, *Ruiz Conejero*, C-270/16, EU:C:2018:17, 39. punkts).

- 60 Tāpat attiecībā uz tādiem atlases kritērijiem, lai veiktu atlaišanu, kā par noteiktu rādītāju zemāka produktivitāte un mazāka spēja strādāt dažādās uzņēmuma darba vietās darbaņēmējam ar invaliditāti viņa spēju ierobežojumu dēļ principā ir mazāka iespēja gūt labus rezultātus nekā veselam darbaņēmējam. Šādi kritēriji tātad arī ir tādi, kas var izraisīt nevienlīdzīgu attieksmi, kas netieši izriet no invaliditātes, Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta izpratnē.
- 61 Nelabvēlīga attieksme, ko netieši ir izraisījusi invaliditāte, ir pretrunā Direktīvā 2000/78 paredzētajai aizsardzībai tikai tad, ja tā ir uzskatāma par diskrimināciju šīs direktīvas 2. panta 1. punkta izpratnē (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2006. gada 11. jūlijs, *Chacón Navas*, C-13/05, EU:C:2006:456, 48. punkts, un 2018. gada 18. janvāris, *Ruiz Conejero*, C-270/16, EU:C:2018:17, 36. punkts).
- 62 Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta ii) punktu netieša diskriminācija notiek tad, ja acīmredzami neitrāla noteikuma, kritērija vai prakses dēļ personas, kam ir tostarp konkrēta invaliditāte, atrodas konkrētā nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otru personu, ja vien darba devējam vai jebkurai personai vai organizācijai, uz kuru attiecas šī direktīva, saskaņā ar valsts tiesību aktiem nav jāveic atbilstīgi pasākumi, kas atbilst 5. pantā noteiktajiem principiem, lai novērstu nelabvēlīgo situāciju, kuru paredz šis noteikums, kritērijs vai prakse.
- 63 Atbilstoši šīs direktīvas 5. panta pirmajam teikumam, lai garantētu vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu pret personām ar invaliditāti, ir jāparedz saprātīgi pielāgojumi. Minētās direktīvas 5. panta otrajā teikumā ir precizēts, ka darba devēji, ja tas vajadzīgs konkrētā gadījumā, veic atbilstīgus pasākumus, lai persona ar invaliditāti varētu iegūt darbu, strādāt vai tikt paaugstināta amatā, vai iegūt izglītību, ja vien šādi pasākumi neuzliek neproporcionālu slogu darba devējam.
- 64 Šajā ziņā Tiesa ir atzinusi, ka jēdziens “saprātīgi pielāgojumi” ir jāuzskata par tādu, kas attiecas uz dažādu šķēršļu novēršanu, kuri apgrūtina personu ar invaliditāti pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību sabiedrības dzīvē vienlīdzīgi ar citiem (spriedumi, 2013. gada 11. aprīlis, *HK Danmark*, C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222, 54. punkts, kā arī 2013. gada 4. jūlijs, Komisija/Itālija, C-312/11, nav publicēts, EU:C:2013:446, 59. punkts).
- 65 Kā izriet no Direktīvas 2000/78 20. un 21. apsvēruma, darba devējam ir 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, neuzliekot darba devējam neproporcionālu slogu, ja ņem vērā attiecīgās finansiālās un citas izmaksas, kuras ir saistītas ar šiem pasākumiem, organizācijas vai uzņēmuma lielumu un finansiālos resursus un iespēju iegūt valsts finansējumu vai kādu citu palīdzību.
- 66 Šajā gadījumā no iesniedzējtiesas nolēmuma izriet, ka Karaļa leģislatīvajā dekrētā 1/2013, it īpaši tā 40. pantā, ir paredzēts, ka darba devējam ir jāveic pasākumi, kuru mērķis ir novērst vai kompensēt invaliditātes dēļ radušos nelabvēlīgu situāciju, lai garantētu pilnīgu vienlīdzību darbā.
- 67 Šajā ziņā iesniedzējtiesa norāda, ka DW darba vieta tika pielāgota pēc tam, kad viņa tika atzīta par darbaņēmēju, kas ir īpaši jutīga pret arodrisku, Likuma 31/1995 25. panta izpratnē.
- 68 No iesniedzējtiesas nolēmuma izriet, ka DW, piemēram, galvenokārt tika norīkota darba vietās, kurās bija jāveic mazu cauruļu apstrāde, šādi viņu pakļaujot mazākiem riskiem viņas veselībai nekā tie, kas radās citās darba vietās, kurās bija jāapstrādā lielas caurules.

- 69 Iesniedzējtiesai ir jāpārbauda, vai šie pielāgojumi bija pietiekami, lai tos uzskatītu par saprātīgiem pielāgojumiem Direktīvas 2000/78 5. panta izpratnē.
- 70 Veicot šo pārbaudi, iesniedzējtiesai ir jāņem vērā visa tās rīcībā esošā informācija, tostarp, iespējams, šī sprieduma 28. punktā minētais Darba inspekcijas ziņojums, uz ko tā atsaucas savā nolēmumā.
- 71 Ja iesniedzējtiesai nāktos izdarīt secinājumu, ka DW darba devējs pirms viņas atlaišanas nav veicis atbilstīgos pasākumus, kas ir minēti šī sprieduma 65. punktā, un ka tas līdz ar to nav veicis saprātīgus pielāgojumus Direktīvas 2000/78 5. panta izpratnē, būtu jākonstatē, ka tādā lietā kā pamatlieta darba ņēmēja ar invaliditāti atlaišana, pamatojoties uz to, ka viņš nav atbildis tādiem atlases kritērijiem kā par noteiktu rādītāju zemāka produktivitāte, mazāka spēja strādāt dažādās uzņēmuma darba vietās, kā arī augsts sistemātiskas prombūtnes rādītājs, ir uzskatāma par netiešu diskrimināciju invaliditātes dēļ šīs direktīvas 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta ii) punkta izpratnē (pēc analogijas skat. spriedumu, 2013. gada 11. aprīlis, *HK Danmark*, C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222, 68. punkts).
- 72 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka atbilstoši ANO konvencijas 2. pantam diskriminācija invaliditātes dēļ ietver visas diskriminācijas formas, tostarp saprātīga pielāgojuma atteikumu.
- 73 Turpretim gadījumā, ja iesniedzējtiesa izdarītu secinājumu, ka DW darba devējs ir veicis atbilstīgos pasākumus un tādējādi ir veicis saprātīgus pielāgojumus Direktīvas 2000/78 5. panta izpratnē, nebūtu jāuzskata, ka atlaišana, kuras pamatā ir šādi atlases kritēriji, ir netieša diskriminācija šīs direktīvas 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta ii) punkta izpratnē.
- 74 Šajā ziņā ir jānorāda, ka no minētās direktīvas 17. apsvēruma izriet, ka tajā nav prasīts pieņemt darbā, paaugstināt amatā vai saglabāt darbā personu, kas nav kompetenta, nespēj un nevar izpildīt galvenos attiecīgā amata uzdevumus, neierobežojot pienākumu paredzēt personām ar invaliditāti saprātīgus pielāgojumus.
- 75 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz uzdoto otro līdz ceturto jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta ii) punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka darba ņēmēja ar invaliditāti atlaišana "objektīvu iemeslu" dēļ, pamatojoties uz to, ka viņš atbilst kritērijiem, ko darba devējs ir ņēmis vērā, nosakot atlaižamās personas, proti, par noteiktu rādītāju zemāka produktivitāte, mazāka spēja strādāt dažādās uzņēmuma darba vietās, kā arī augsts sistemātiskas prombūtnes rādītājs, ir uzskatāma par netiešu diskrimināciju invaliditātes dēļ šīs tiesību normas izpratnē, ja vien darba devējs attiecībā uz šo darba ņēmēju nav iepriekš veicis saprātīgus pielāgojumus minētās direktīvas 5. panta izpratnē, lai garantētu vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu pret personām ar invaliditāti, un tas ir jāpārbauda valsts tiesai.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 76 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 (pirmā palāta) nospriež:

- 1) **Padomes Direktīva 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, ir jāinterpretē tādējādi, ka uz tāda darba ņēmēja veselības stāvokli, kurš ir atzīts par īpaši jutīgu pret arodrisku valsts tiesību izpratnē, neļaujot šim darba ņēmējam strādāt noteiktās darba vietās, jo tas radītu risku viņa paša veselībai vai citām personām, jēdziens "invaliditāte" šīs direktīvas izpratnē attiecas tikai tad, ja šis stāvoklis ir radies ilgstošu fizisku, garīgu vai psihisku traucējumu dēļ, kas**

mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt attiecīgās personas pilnvērtīgu un efektīvu dalību profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darba ņēmējiem. Tas, vai pamatlietā šie nosacījumi ir izpildīti, ir jāizvērtē valsts tiesai.

- 2) Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta ii) punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka darba ņēmēja ar invaliditāti atļaušana “objektīvu iemeslu” dēļ, pamatojoties uz to, ka viņš atbilst kritērijiem, ko darba devējs ir ņēmis vērā, nosakot atļaujamās personas, proti, par noteiktu rādītāju zemāka produktivitāte, mazāka spēja strādāt dažādās uzņēmuma darba vietās, kā arī augsts sistemātiskas prombūtnes rādītājs, ir uzskatāma par netiešu diskrimināciju invaliditātes dēļ šīs tiesību normas izpratnē, ja vien darba devējs attiecībā uz šo darba ņēmēju nav iepriekš veicis saprātīgus pielāgojumus minētās direktīvas 5. panta izpratnē, lai garantētu vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu pret personām ar invaliditāti, un tas ir jāpārbauda valsts tiesai.

[Paraksti]