



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (trešā palāta)

2022. gada 10. februārī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Direktīva 2000/78/EK – Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības un profesijas jomā – Aizliegums diskriminēt invaliditātes dēļ – Tāda darbinieka atļaušana, kurš ir neatgriezeniski zaudējis darbības spējas pildīt sava amata pamatfunkcijas – Darbinieks, kurš ir izturējis pārbaudes laiku saistībā ar tā pieņemšanu darbā – 5. pants – Saprātīgi pielāgojumi personām ar invaliditāti – Pienākums pārcelt citā amatā – Pieņemšana darbā ar nosacījumu, ka darba devējam nav nesamērīgs slogs

Lieta C-485/20

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Conseil d'État* (Beļģija) iesniedza ar 2020. gada 30. jūnija lēmumu un kas Tiesā reģistrēts 2020. gada 29. septembrī, tiesvedībā

XXXX

pret

HR Rail SA,

TIESA (trešā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētāja K. Jirimēe [*K. Jürimäe*], tiesneši N. Jēskinens [*N. Jääskinen*], M. Safjans [*M. Saffan*] (referents), N. Pizarra [*N. Piçarra*] un M. Gavalecs [*M. Gavalec*],

ģenerālvokāts: A. Rants [*A. Rantos*],

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

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- XXXX vārdā – *M. Wilmet, avocate,*
- *HR Rail SA* vārdā – *C. Van Olmen, V. Vuylsteke* un *G. Busschaert, avocats,*
- Beļģijas valdības vārdā – *M. Van Regemorter, L. Van den Broeck* un *C. Pochet, pārstāves,*

* Tiesvedības valoda – franču.

- Grieķijas valdības vārdā – *M. Tassopoulou*, pārstāve,
 - Portugāles valdības vārdā – *M. Pimenta*, *A. Barros da Costa* un *M. João Marques*, pārstāves,
 - Eiropas Komisijas vārdā – *D. Martin* un *A. Szymkowska*, pārstāvji,
- noklausījusies ģenerālvokāta secinājumus 2021. gada 11. novembra tiesas sēdē,
pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Padomes Direktīvas 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV 2000, L 303, 16. lpp.), 5. pantu.
- 2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp XXXX un *HR Rail SA* par pirmā minētā atlaišanu invaliditātes dēļ.

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) apsvērumā ir minēts 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 Šīs konvencijas 1. pantā “Mērķis” ir noteikts:

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

[..].”

6 Šis pašas konvencijas 27. panta “Darbs un nodarbinātība” 1. punktā 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;

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

[..]

k) veicinātu tehniskās un profesionālās rehabilitācijas, darba saglabāšanas un atsākšanas programmas personām ar invaliditāti.”

Savienības tiesības

7 Direktīvas 2000/78 16., 17., 20. un 21. apsvērums ir formulēts šādi:

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

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

[..]

(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.”

8 Minētās direktīvas 3. panta “Piemērošanas joma” 1. punktā ir noteikts:

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

- a) nosacījumiem darba, pašnodarbinātības un profesijas iegūšanai, to skaitā atlases kritērijiem un darbā pieņemšanas nosacījumiem, lai kāda būtu darbības nozare, un visos profesionālās hierarhijas līmeņos, ietverot paaugstināšanu amatā;
- b) pieeju visu veidu un visu līmeņu profesionālajai informācijai, profesionālajai izglītībai, papildu profesionālajai izglītībai un pārkvalificēšanās iespējām, to skaitā praktiskā darba pieredzei;
- c) nodarbinātību un darba nosacījumiem, to skaitā atlaišanu un atalgojumu;

[..].”

9 Saskaņā ar minētās direktīvas 5. pantu “Saprātīga darba vietas izveidošana invalīdiem”:

“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.”

Beļģijas tiesības

10 2007. gada 10. maija *loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination* [Likums par cīņu pret noteiktiem diskriminācijas veidiem], ar ko Beļģijas tiesībās transponē Direktīvu 2000/78, aizliedz tiešu un netiešu diskrimināciju, ko pamato tā 4. panta 4. punktā noteiktie aizsargātie kritēriji, tostarp pašreizējais vai turpmākais veselības stāvoklis, kā arī invaliditāte.

11 Saskaņā ar šī likuma 9. pantu netieša nošķiršana invaliditātes dēļ ir netieša diskriminācija, ja vien netiek pierādīts, ka nav iespējams īstenot saprātīgu darba vietas izveidošanu. Atbilstoši minētā likuma 14. pantam jebkāda veida diskriminācija ir aizliegta, attiecinot diskrimināciju it īpaši uz tiešu diskrimināciju, netiešu diskrimināciju un atteikumu veikt saprātīgu darba vietas izveidošanu personai ar invaliditāti.

12 Šajā ziņā šī paša likuma 4. panta 12. punktā jēdziens “saprātīga darba vietas izveidošana” ir definēts kā visi “atbilstīgie pasākumi, kas veikti atkarībā no vajadzībām konkrētā situācijā, lai persona ar invaliditāti varētu piekļūt, piedalīties un attīstīties jomās, kurās šis likums ir piemērojams, ja vien šie pasākumi neuzliek nesamērīgu slogu personai, kurai tie ir jāveic. Šis slogs nav nesamērīgs, ja to pietiekami kompensē ar pasākumiem, kas pastāv saistībā ar valsts politiku attiecībā uz personām ar invaliditāti”.

Pamatlieta un prejudiciālais jautājums

- 13 *HR Rail*, kas ir ekskluzīvs Beļģijas dzelzceļa uzņēmumu personāla darba devējs, pieņēma darbā prasītāju pamatlietā par speciālistu sliežu ceļu tehniskās apkopes jomā. 2016. gada 21. novembrī viņš sāka pārbaudes laiku *Infrabel*, kas ir juridiska persona, kura Beļģijas dzelzceļā rīkojas kā “infrastrukturālas pārvaldītājs”. 2017. gada decembrī prasītājam pamatlietā tika diagnosticēta sirds patoloģija, kuras dēļ bija jāievieto elektrokardiostimulators, bet šī ierīce ir jutīga pret elektromagnētiskajiem laukiem, kuri tostarp atrodas dzelzceļa zonā. Tā kā šo medicīnas ierīci nedrīkst pakļaut atkārtotai elektromagnētisko lauku iedarbībai, ko apkopes darbinieks saņem dzelzceļa zonā, prasītājs pamatlietā vairs nevarēja pildīt uzdevumus, kuru veikšanai viņš sākotnēji tika pieņemts darbā.
- 14 2018. gada 12. jūnijā *Service public fédéral “Sécurité sociale”* [Sociālā nodrošinājuma federālais valsts dienests] (Beļģija) atzina viņu par personu ar invaliditāti.
- 15 Ar 2018. gada 28. jūnija lēmumu *centre régional de la médecine de l’administration* [Administrācijas medicīnas reģionālais centrs] (Beļģija), kas ir atbildīgs par Beļģijas dzelzceļa pastāvīgo darbinieku medicīniskās piemērotības izvērtēšanu, atzina prasītāju pamatlietā par nepiemērotu pildīt uzdevumus, kuru izpildei viņš bija pieņemts darbā (turpmāk tekstā – “strīdīgais lēmums”). Tomēr Administrācijas medicīnas reģionālais centrs precizēja, ka viņu var nodarbināt amatā, kas atbilst šādām prasībām: “vidēja aktivitāte, kas nav pakļauta elektromagnētisko lauku iedarbībai, netiek veikta augstumā vai nav pakļauta vibrācijai”.
- 16 Tad prasītājs pamatlietā tika pārcelts tajā pašā uzņēmumā par noliktavas pārzini.
- 17 2018. gada 1. jūlijā viņš par strīdīgo lēmumu iesniedza sūdzību *commission d’appel de la médecine de l’administration* [Administrācijas medicīnas apelācijas komisija] (Beļģija).
- 18 Ar 2018. gada 19. jūlija vēstuli *HR Rail* informēja prasītāju pamatlietā, ka viņš saņems “individuālu atbalstu, lai atrastu jaunu darbu” un ka tālab drīzumā viņš tiks uzaicināts uz pārrunām.
- 19 2018. gada 3. septembrī Administrācijas medicīnas apelācijas komisija apstiprināja strīdīgo lēmumu.
- 20 2018. gada 26. septembrī vadītāja padomnieks – dienesta vadītājs – informēja prasītāju pamatlietā par viņa atlaišanu 2018. gada 30. septembrī, aizliedzot piecus gadus viņu pieņemt darbā amata kategorijā, kurā viņš tika pieņemts darbā.
- 21 2018. gada 26. oktobrī *HR Rail* ģenerāldirektors informēja prasītāju pamatlietā, ka saskaņā ar Beļģijas dzelzceļa darbiniekiem piemērojamajiem statūtiem un noteikumiem viņa pārbaudes laiks tiek izbeigts, jo viņš ir galīgi un neatgriezeniski nespējīgs pildīt uzdevumus, kuru veikšanai viņš ir ticis pieņemts darbā. Atšķirībā no pastāvīgajiem darbiniekiem pārbaudes laikā esošie darbinieki, kuri tiek atzīti par personām ar invaliditāti un kuri līdz ar to vairs nespēj pildīt savus uzdevumus, netiek pārcelti uzņēmumā citā amatā. Ģenerāldirektors viņu informēja arī par to, ka vēstulei, kas piedāvā “individuālu atbalstu”, ir zudis priekšmets.
- 22 Prasītājs pamatlietā cēla prasību *Conseil d’État* [Valsts padomē] (Beļģija) atcelt 2018. gada 26. septembra lēmumu, ar kuru viņš tika informēts par atlaišanu no 2018. gada 30. septembra.

- 23 Iesniedzējtiesa norāda, ka prasītāja pamatlietā veselības stāvoklis ļāva viņu atzīt par “personu ar invaliditāti” to tiesību aktu izpratnē, kuros Beļģijas tiesībās ir transponēta Direktīva 2000/78. Tomēr tā norāda, ka jautājums par to, vai šīs direktīvas 5. panta izpratnē ar “saprātīgu darba vietas izveidošanu” ir jāparedz arī iespēja pieņemt citā amatā personu, kas invaliditātes dēļ vairs nespēj pildīt tos uzdevumus, kurus tā pildīja pirms tās konstatēšanas, valstu judikatūrā nav izvērtēts vienveidīgi.
- 24 Šādos apstākļos *Conseil d'État* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:

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

Par prejudiciālo jautājumu

- 25 Ar šo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 2000/78 5. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka jēdziens “saprātīga darba vietas izveidošana invalīdiem [personām ar invaliditāti]” šī panta izpratnē nozīmē, ka darba ņēmējs, tostarp tāds, kas pēc viņa pieņemšanas darbā iztur pārbaudes laiku un kas invaliditātes dēļ ir atzīts par nespējīgu pildīt ieņemamā amata pamatfunkcijas, tiek pārcelts citā amatā, kuram viņam ir nepieciešamā kompetence, spējas un pieejamība.
- 26 Vispirms ir jāatgādina, ka gan no Direktīvas 2000/78 nosaukuma un preambulas, gan no tās satura un mērķa izriet, ka tā ir paredzēta, lai izveidotu kopēju sistēmu, ar ko ikvienai personai tiktu nodrošināta vienlīdzīga attieksme pret “nodarbinātību un profesiju”, sniedzot efektīvu aizsardzību pret diskrimināciju, kuras pamatā ir kāds no tās 1. pantā minētajiem iemesliem, tostarp invaliditāte (spriedums, 2021. gada 15. jūlijs, *Tartu Vangla*, C-795/19, EU:C:2021:606, 26. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 27 Šajā direktīvā ir konkretizēts, ka jomā, uz kuru tā attiecas, vispārējam nediskriminācijas principam turpmāk ir veltīts Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – “Harta”) 21. pants. Turklāt Hartas 26. pantā ir paredzēts, ka Savienība atzīst un ievēro personu ar invaliditāti tiesības izmantot pasākumus, kas paredzēti, lai nodrošinātu viņu neatkarību, sociālo un profesionālo integrāciju un dalību sabiedrības dzīvē (spriedums, 2021. gada 21. oktobris, *Komisija za zashtita ot diskriminatsia*, C-824/19, EU:C:2021:862, 32. un 33. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).
- 28 Vispirms ir jānosaka, vai uz minēto direktīvu var atsaukties tāda persona, kā prasītājs pamatlietā, kurai pēc pieņemšanas darbā ir bijis pārbaudes laiks un kura šai laikā ir bijusi jānodrošina ar elektrokardiostimulatoru, kas ir padarījis neiespējamu to uzdevumu izpildi, kuru veikšanai tā sākotnēji tika pieņemta darbā, ņemot vērā šīs ierīces jutību pret dzelzceļa izdalītajiem elektromagnētiskajiem laukiem, un tā rezultātā persona ir tikusi atlaista.
- 29 Šajā ziņā, pirmkārt, kā izriet no Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta, tā ir piemērojama gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs. Līdz ar to tas, ka *HR Rail* ir publisko tiesību akciju sabiedrība, nav šķērslis tam, lai prasītājs pamatlietā varētu šajā ziņā atsaukties uz šo direktīvu.

- 30 Otrkārt, saskaņā ar minētās direktīvas 3. panta 1. punkta a) un b) apakšpunktu to piemēro attiecībā uz nosacījumiem darba, pašnodarbinātības un profesijas iegūšanai, kā arī attiecībā uz pieeju visu veidu un visu līmeņu profesionālajai orientācijai, profesionālajai izglītībai, papildu profesionālajai izglītībai un pārkvalificēšanās iespējām. No šīs tiesību normas formulējuma izriet, ka tā ir pietiekami plaša, lai ietvertu tāda darba ņēmēja situāciju, kas ir izturējis pārbaudes laiku pēc tam, kad darba devējs viņu ir pieņēmis darbā.
- 31 Turklāt Tiesa jau ir nospriedusi, ka jēdziens “darba ņēmējs” LESD 45. panta izpratnē, kas ir tāds pats kā Direktīvā 2000/78 ietvertais (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2017. gada 19. jūlijs *Abercrombie & Fitch Italia*, C-143/16, EU:C:2017:566, 19. punkts), attiecas uz personām, kuras apgūst sagatavošanās praksi vai pavada mācību laikposmus kādā profesijā, ko var uzskatīt par praktiskas sagatavošanās sastāvdaļām saistībā ar darbu attiecīgajā profesijā, ja vien šie laikposmi tiek pavadīti reāla un faktiskā algota darba apstākļos darba devēja labā un vadībā (spriedums, 2015. gada 9. jūlijs, *Balkaya*, C-229/14, EU:C:2015:455, 50. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 32 No tā izriet, ka tas, ka prasītājs pamatlietā atlaišanas brīdī nebija pieņemts pastāvīgā darbā, netraucē uz viņa profesionālo situāciju attiecināt Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomu.
- 33 Treškārt, netiek apstrīdēts, ka prasītājam pamatlietā ir “invaliditāte” to valsts tiesību aktu izpratnē, ar kuriem tiek īstenota Direktīva 2000/78.
- 34 Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru jēdziens “invaliditāte” ir jāuzskata par tādu, kas ietver ierobežojumu, kurš it īpaši izriet no ilgstošiem fiziskiem, garīgiem vai psihiskiem traucējumiem, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt attiecīgās personas līdzdalību profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2013. gada 11. aprīlis, *HK Danmark*, C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222, 38. punkts, kā arī 2019. gada 11. septembris, *Nobel Plastiques Ibérica*, C-397/18, EU:C:2019:703, 41. punkts).
- 35 Šajā gadījumā prasītājam pamatlietā ir veselības problēma, kura rada nepieciešamību viņu nodrošināt ar elektrokardiostimulatoru, kas ir pret tādiem elektromagnētiskiem laukiem jutīga ierīce, kurus tostarp rada dzelzceļš, liedzot viņam pildīt līdzšinējā amata pamatfunkcijas.
- 36 Līdz ar to tāda situācija kā pamatlietā ietilpst Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomā.
- 37 Lai atbildētu uz iesniedzējtiesas uzdoto jautājumu, ir jānorāda, ka no Direktīvas 2000/78 5. panta formulējuma, to lasot tās 20. un 21. apsvēruma kontekstā, izriet, ka darba devējs veic atbilstīgus pasākumus, proti, efektīvus un praktiskus pasākumus, ņemot vērā katru individuālo situāciju, lai jebkurai personai ar invaliditāti būtu piekļuve darbam, tā to varētu veikt vai tikt paaugstināta amatā, vai iegūt profesionālo izglītību, ja vien šādi pasākumi neuzliek nesamērīgu slogu darba devējam.
- 38 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka Direktīvu 2000/78, ciktāl iespējams, interpretē atbilstoši ANO konvencijai (spriedums, 2021. gada 21. oktobris, *Komisija za zashtita ot diskriminatsia*, C-824/19, EU:C:2021:862, 59. punkts un tajā minētā judikatūra). Saskaņā ar ANO konvencijas 2. panta trešo daļu diskriminācija invaliditātes dēļ ietver visus diskriminācijas veidus, tostarp saprātīga pielāgojuma atteikumu.

- 39 No Direktīvas 2000/78 5. panta izriet – lai garantētu vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu attiecībā uz personām ar invaliditāti, ir jāparedz saprātīga darba vietas izveidošana. Tas nozīmē, ka darba devēji, ja tas vajadzīgs konkrētā gadījumā, veic atbilstīgus pasākumus, lai personai ar invaliditāti būtu piekļuve darbam, tā to varētu veikt vai tikt paaugstināta amatā, vai iegūt profesionālo izglītību, ja vien šādi pasākumi neuzliek nesamērīgu slogu darba devējam.
- 40 Konkrēti, attiecībā uz minētās direktīvas 20. apsvērumu, kurā tostarp kā atbilstīgi pasākumi ir minēti “efektīvi un praktiski pasākumi, lai darba vietu pielāgotu invalīdiem, piemēram, pielāgotu telpas un iekārtas, darba laiku, uzdevumu sadali vai izglītības un integrācijas resursu nodrošināšanu”, Tiesa jau ir nospriedusi, ka tajā ir veikts neizsmeljošs šādu pasākumu uzskaitījums, kuri var būt fiziski, organizatoriski un/vai izglītojoši, jo tās pašas direktīvas 5. pantā, lasot to ANO konvencijas 2. panta ceturrtās daļas kontekstā, ir noteikta plaša jēdziena “saprātīgs pielāgojums” definīcija (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2013. gada 11. aprīlis, *HK Danmark*, C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222, 49. un 53. punkts).
- 41 Proti, kā ģenerālvokāts ir norādījis secinājumā 59. punktā, Direktīvas 2000/78 20. apsvērumā ietvertā atsauce uz “darba vietas” pielāgošanu ir jāsaprot kā tāda, kurā ir uzsvērts šādas pielāgošanas prioritārais raksturs, ņemot vērā citus pasākumus, kas ļauj pielāgot personas ar invaliditāti darba vidi, lai ļautu tai pilnvērtīgi un efektīvi piedalīties profesionālajā dzīvē, pamatojoties uz vienlīdzības principu ar citiem darba ņēmējiem. Tādējādi šie pasākumi var ietvert to, ka darba devējs īsteno pasākumus, kas ļauj šai personai saglabāt savu darbu, piemēram, pārcelšanu uz citu darbavietu.
- 42 Turklāt, kā Tiesa jau ir nospriedusi, ka Direktīvā 2000/78, jomā, uz kuru tā attiecas, ir konkretizēts šobrīd Hartas 21. pantā nostiprinātais vispārējais nediskriminācijas princips. Turklāt Hartas 26. pantā ir arī noteikts, ka Savienība atzīst un ievēro personu ar invaliditāti tiesības izmantot pasākumus, kas paredzēti, lai nodrošinātu viņu neatkarību, sociālo un profesionālo integrāciju un dalību sabiedrības dzīvē (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2018. gada 17. aprīlis, *Egenberger*, C-414/16, EU:C:2018:257, 47. punkts, kā arī 2021. gada 21. oktobris, *Komisija za zashtita ot diskriminatsia*, C-824/19, EU:C:2021:862, 32 un 33. punkts).
- 43 Līdz ar to ir jāuzskata, kā ģenerālvokāts to ir darījis secinājumā 69. punktā, ka tad, ja darba ņēmējs neatgriezeniski vairs nav piemērots ieņemt amatu invaliditātes rašanās dēļ, viņa pārcelšana citā amatā var būt atbilstīgs pasākums saistībā ar “saprātīgu darba vietas izveidošanu” Direktīvas 2000/78 5. panta izpratnē.
- 44 Šāda interpretācija atbilst šim jēdzienam, kurš ir jāsaprot kā tāds, kas attiecas uz dažādu šķēršļu novēršanu, kas apgrūtina personu ar invaliditāti pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību sabiedrības dzīvē vienlīdzīgi ar citiem (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2013. gada 11. aprīlis, *HK Danmark*, C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222, 54. punkts).
- 45 Ņemot to vērā, ir jānorāda, ka saskaņā ar Direktīvas 2000/78 5. pantu nevar noteikt pienākumu darba devējam veikt pasākumus, kas tam uzliktu “nesamērīgu slogu”. Šajā ziņā no šīs direktīvas 21. apsvēruma izriet – lai noteiktu, vai attiecīgie pasākumi veicina nesamērīga sloga rašanos, jo īpaši būtu jāņem vērā attiecīgās finansiālās un citas izmaksas, organizācijas vai uzņēmuma lielums, kā arī finansiālie resursi un iespēja iegūt valsts finansējumu vai kādu citu palīdzību.

- 46 Ir jāatgādina, ka LESD 267. pantā paredzētajā procedūrā, kuras pamatā ir funkciju sadale starp valsts tiesām un Tiesu, jebkurš lietas apstākļu vērtējums ir valsts tiesas kompetencē. Tomēr, lai valsts tiesai sniegtu lietderīgu atbildi, Tiesa var sadarbības kontekstā ar valsts tiesām sniegt tai visas norādes, ko uzskata par vajadzīgām (spriedums, 2013. gada 11. aprīlis, *HK Danmark*, C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222, 61. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).
- 47 Šim vērtējumam atbilstošs apstākļi var būt iesniedzējtiesas norādītais, ka pēc tam, kad prasītājs pamatlietā bija atzīts par nepiemērotu pildīt uzdevumus, kuru veikšanai viņš bija pieņemts darbā, viņš tika pārcelts tajā pašā uzņēmumā noliktavas pārziņa amatā.
- 48 Turklāt ir jāprecizē, ka katrā ziņā iespēja pārcelt personu ar invaliditāti uz citu darba vietu pastāv tikai tad, ja ir vismaz vakants amats, kurā attiecīgais darba ņēmējs var strādāt, kā to secinājumu 77. punktā ir norādījis ģenerālvokāts.
- 49 Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, uz uzdoto jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2000/78 5. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka jēdziens “saprātīga darba vietas izveidošana invalīdiem” šī panta izpratnē nozīmē to, ka darba ņēmējs, tostarp tāds, kas pēc pieņemšanas darbā iztur pārbaudes laiku un kas invaliditātes dēļ ir atzīts par nepiemērotu pildīt ieņemamā amata pamatfunkcijas, ir jāpārceļ citā amatā, kuram viņam ir nepieciešamā kompetence, spējas un pieejamība, ar nosacījumu, ka šāds pasākums darba devējam nerada nesamērīgu slogu.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 50 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 (trešā palāta) nospriež:

Padomes Direktīvas 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 5. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka jēdziens “saprātīga darba vietas izveidošana invalīdiem” šī panta izpratnē nozīmē, ka darba ņēmējs, tostarp tāds, kas pēc pieņemšanas darbā iztur pārbaudes laiku un kas invaliditātes dēļ ir atzīts par nepiemērotu pildīt ieņemamā amata pamatfunkcijas, ir jāpārceļ citā amatā, kuram viņam ir nepieciešamā kompetence, spējas un pieejamība, ar nosacījumu, ka šāds pasākums darba devējam nerada nesamērīgu slogu.

[Paraksti]