Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
JULIANE KOKOTT
esitatud 6. detsembril 2012 [1]

Liidetud kohtuasjad C-335/11 ja C-337/11

HK Danmark, kes esindab Jette Ringi
versus
Dansk Almennyttigt Boligselskab DAB
ja
HK Danmark, kes esindab Lone Skouboe Werget
versus
Pro Display A/S (likvideerimisel)

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Sø- og Handelsret (Taani))

Võrdne kohtlemine töö saamisel ja kutsealale pääsemisel — Direktiiv 2000/78/EÜ — Puude alusel diskrimineerimise keeld — Mõiste „puue” — Haiguse ja puude piiritlemine — Mõistlikud abinõud puuetega inimeste arvessevõtmiseks — Kaudne diskrimineerimine — Põhjendatus

I. Sissejuhatus

1. Millal on tegemist puudega direktiivi 2000/78/EÜ – millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel [2] – tähenduses ning kuidas tuleb piiritleda mõistet „puue” mõistest „haigus”? See küsimus on käesoleva eelotsusemenetluse keskmes. Seega kutsutakse Euroopa Kohust üles täpsustama kohtuasjas Chacón Navas [3] välja töötatud mõiste „puue” definitsiooni.

2. Lisaks on küsimus selles, mida tuleb mõista nende mõistlike meetmete all puuetega inimeste arvessevõtmiseks, mida tööandja peab direktiivi 2000/78 artikli 5 kohaselt võtma. Lõpetuseks küsib eelotsusetaotluse esitanud kohus, kas haigusest tingitud töölt puudumise aja tõttu lühendatud etteteatamistähtaeg võib endast kujutada puude alusel diskrimineerimist.

1 — Algkeel: saksa.

2 — Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79; edaspidi „direktiiv 2000/78”).

3 — 11. juuli 2006. aasta otsus kohtuasjas C-13/05: Chacón Navas (EKL 2006, lk I-6467).

II. Õiguslik raamistik

A – *Rahvusvaheline õigus*

3. Ühendatud Rahvaste Organisatsiooni 13. detsembri 2006. aasta puuetega inimeste õiguste konventsiooni [4] preambuli punktis e on sätestatud: „tunnistades, et puue on ajas muutuv mõiste ning et puue on vaegustega isikute ning suhtumuslike ja keskkondlike takistuste vastasmõju tagajärg, mis takistab nende isikute täielikku ja tõhusat osalemist ühiskonnaelus teistega võrdsetel alustel".

4. Konventsiooni artikli 1 teine lõik sisaldab järgmist mõistet:

„Puuetega inimeste mõiste hõlmab isikuid, kellel on pikaajaline füüsiline, vaimne, intellektuaalne või meeleline vaegus, mis võib koostoimel erinevate takistustega tõkestada nende täielikku ja tõhusat osalemist ühiskonnaelus teistega võrdsetel alustel."

B – *Liidu õigus*

5. Direktiivi 2000/78 põhjenduses 20 on märgitud järgmist:

„Tuleks sätestada asjakohased tõhusad ja konkreetsed meetmed, et kohandada puuetega inimeste vajadustele töökohad, näiteks tööruumid ja sisseseade, tööaja pikkus ja korraldus, ülesannete jaotus ning ette näha koolitusvõimalused või integreerimisvahendid."

6. Direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b kohaselt peetakse kaudseks diskrimineerimiseks seda, „kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab konkreetse usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumusega isikud teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui:

i) kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud, või kui

[…]"

7. Direktiivi 2000/78 artikkel 5 „Mõistlikud abinõud puuetega inimeste arvessevõtmiseks" näeb ette järgmist:

„Et tagada puuetega inimeste võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine, nähakse ette mõistlikud abinõud. See tähendab seda, et tööandjad võtavad asjakohaseid, konkreetsel juhul vajalikke meetmeid, et võimaldada puuetega inimesel tööle pääseda, töös osaleda või edeneda või saada koolitust, kui sellised meetmed ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suurt koormust. Kui asjaomase liikmesriigi invaliidsuspoliitika raames kohaldatavad meetmed on piisavalt heastavad, ei ole see koormus ebaproportsionaalselt suur."

C – *Siseriiklik õigus*

8. Direktiiv 2000/78 võeti Taani õigusesse üle Forskelsbehandlingslov'iga [5]. Nimetatud seaduse § 7 kohaselt võib nõuda hüvitist, kui tööandja rikub diskrimineerimiskeeldu või jätab võtmata vajalikud meetmed.

4 — Euroopa Liit ratifitseeris konventsiooni 23. detsembril 2010; edaspidi „ÜRO konventsioon". Vt nõukogu 26. novembri 2009. aasta otsus 2010/48/EÜ konventsiooni sõlmimise kohta (ELT 2010, L 23, lk 35).

5 — Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (seadus diskrimineerimiskeelu kohta tööturul).

9. Funktionærlov[6] reguleerib tööandja ja töötaja/teenistuja vahelist õigussuhet.

10. FL § 5 lõige 2 sisaldab erisätet töösuhte lõpetamise kohta töötaja haiguse tõttu:

„Individuaalses kirjalikus töölepingus võib siiski ette näha, et töötaja töösuhe võidakse üles öelda ühekuuse etteteatamisega nii, et ülesütlemine kehtib alates järgmise kuu lõpust, kui ta on saanud töötasu haiguse ajal kokku 120 päeva eest mis tahes 12 järjestikuse kuu jooksul. Niisugune ülesütlemine on kehtiv, kui seda tehakse kohe 120 haiguspäeva möödudes ja sel ajal, kui töötaja on jätkuvalt haige, kuid selle kehtivust ei mõjuta see, kui töötaja pöördub pärast töölepingu ülesütlemist tagasi tööle. […]"

III. **Asjaolud ja menetlus põhikohtuasjas**

11. Käesolevate eelotsusemenetluste aluseks on kaks Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund Danmarki (edaspidi „HK")[7] poolt töötajate Jette Ringi ja Lone Skouboe Werge eest 2006. aastal esitatud hagi, millega nõutakse vastavalt Taani diskrimineerimiskeelu seadusele puude alusel diskrimineerimise tõttu hüvitist. Mõlema töösuhte osas oli kokku lepitud FL § 5 lõike 2 kohaldamine.

A – *Kohtuasi C-335/11*

12. J. Ringi juhtumil on siseriikliku menetluse aluseks järgmised asjaolud:

13. J. Ring töötas alates 2000. aastast Dansk Almennyttigt Boligselskabi (elamumajandusega tegelev Taani mittetulundusühing; edaspidi „DAB") klienditeeninduskeskuses. Alates 2005. aasta juunist kuni töölepingu ülesütlemiseni 2005. aasta novembris puudus ta haiguse tõttu mitmel ajavahemikul töölt; puudutud aeg kokku oli pikem kui 120 päeva. Töölt puudutud aja kohta esitatud arstitõendid viitavad eeskätt kroonilistele seljavaevustele, mis olid muu hulgas tingitud nimmelülide osteoartriidist ning väljendusid pidevates nimmepiirkonna valudes. Pärast seda, kui raviarstid eeldasid, et nimmelülid jäigastuvad loomuliku kokkukasvamise tulemusena, ei olnud enam edasisi ravivõimalusi. Võimalikke meetmeid nende vaevuste leevendamiseks J. Ringi tööajal, nagu näiteks reguleeritava kõrgusega laua soetamine tema töökoha tarvis või osaajaga töö pakkumine, ei võetud. Põhimõtteliselt DAB siiski pakkus osalise tööajaga töökohti.

14. Tuginedes töölt puudutud aja kogukestusele öeldi J. Ringiga tööleping üles FL § 5 lõike 2 kohaselt lühendatud etteteatamistähtajaga. Kohe pärast J. Ringi töölepingu ülesütlemist kuulutas DAB, et otsib lähedalasuvasse piirkondlikku büroosse samalaadsete ülesannetega ametikohale osalise tööajaga töötajat. J. Ring asus tööle uuel töökohal vastuvõtusekretärina teises ettevõtjas, kus talle võimaldati reguleeritava kõrgusega laud ning tema tegelikuks tööajaks määrati 20 tundi nädalas. Ta võeti tööle täistööajaga Taani paindliku töö eeskirjade alusel, mille puhul on lubatud 50% maksuvähendus.[8]

6 — Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer Funktionærlov (palgatöötajate seadus), edaspidi „FL".

7 — Taani Kaubandus- ja Bürootöötajate Liit.

8 — Paindliku töö eeskirjade näol on tegemist Taani regulatsiooniga, mis käsitleb riigipoolset palgalisa maksmist pikaajaliselt vähenenud töövõimega inimeste töölevõtmise puhul.

B – *Kohtuasi C-337/11*

15. L. Skouboe Werge juhtumi osas andis Sø- og Handelsret teada järgmistest asjaoludest:

16. L. Skouboe Werge töötas alates 1998. aastast äriühingus Pro Display haldusassistendina. Pärast seda, kui ta sai 2003. aasta detsembris liiklusõnnetuses reaktiivse tagasilöögi trauma (nn piitsalöögi trauma) ning oli kolm nädalat haiguslehel, alustas ta äriühingus Pro Display esialgu uuesti täiskohaga tööd. Kui 2004. aasta lõpus sai selgeks, et L. Skouboe Werge kannatab ikka veel reaktiivse tagasilöögi trauma järelmõjude all, sai ta haiguslehe esialgu neljaks nädalaks, mille alusel töötas ta nüüd ligikaudu neli tundi päevas. Jaanuaris 2005 võttis L. Skouboe Werge püsivate vaevuste tõttu haiguslehe täistööajaks. Seepeale öeldi tema tööleping üles FL § 5 lõike 2 120 päeva sätet kasutades ühekuulise etteteatamistähtajaga alates 31. maist 2005.

17. L. Skouboe Werge vaevused väljendusid eri sümptomitena, eelkõige õlgadesse kiirgavate kuklavaludena, lõualuuprobleemidena, väsimusena, keskendumis- ja meenutamishäiretena, sõnastamisraskustena, ülemäärase müratundlikkusena, madala stressitaluvusena ja peapööritusena. Seetõttu lubati J. Skouboe Werge 2006. aasta juunis ennetähtaegsele vanaduspensionile, võttes aluseks hinnangu, et ta on võimeline töötama aeglase tempoga ligikaudu 8 tundi nädalas. Lisaks sellele määrati Behörde für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiteni (tööõnnetuste ja kutsehaigustega tegelev amet) otsusega J. Skouboe Werge puudeastmeks 10% ja tema töövõime vähenemiseks 65%.

18. Põhikohtuasja menetluses oli HK seisukohal, et töötajatega FL § 5 lõike 2 alusel töölepingu ülesütlemine lühendatud etteteatamistähtajaga on välistatud, sest see rikub direktiivi 2000/78 kohast puude alusel diskrimineerimise keeldu. Seega tekib eelotsusetaotluse esitanud kohtul küsimus, kuidas määratleda „puuet" direktiivi 2000/78 tähenduses.

IV. **Eelotsusetaotlused ja menetlus Euroopa Kohtus**

19. Sø- og Handelsret peatas 29. juuni 2011. aasta määrustega, mis saabusid Euroopa Kohtu kantseleisse 1. juulil 2011, mõlemad menetlused ja esitas Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. a) Kas mõiste „puue" kõnealuse direktiivi tähenduses hõlmab mis tahes isikut, kes füüsiliste, vaimsete või psühholoogiliste kahjustuste tõttu ei saa või saab ainult piiratud ulatuses täita oma tööülesandeid ajavahemiku jooksul, mis vastab Euroopa Kohtu otsuses kohtuasjas C-13/05: Navas punktis 45 märgitud kestusnõudele?

b) Kas mõiste „puue" kõnealuse direktiivi tähenduses võib hõlmata seisundit, mis on tingitud arstlikult diagnoositud ravimatust haigusest?

c) Kas mõiste „puue" kõnealuse direktiivi tähenduses võib hõlmata seisundit, mis on tingitud arstlikult diagnoositud ajutisest haigusest?

2. Kas püsivat töövõime vähenemist, millega ei kaasne vajadust spetsiaalsete abivahendite ega muu sellise järele, vaid mis tähendab üksnes või põhiliselt seda, et asjaomane isik ei ole võimeline töötama täistööajaga, tuleb pidada puudeks nõukogu direktiivi 2000/78 tähenduses?

3. Kas tööaja vähendamine on nõukogu direktiivi 2000/78 artikli 5 kohaldamisalasse kuuluv abinõu?

4. Kas nõukogu direktiiv 2000/78 keelab kohaldada siseriiklikku õigusnormi, mille kohaselt tööandjal on õigus öelda üles sellise töötaja tööleping, keda tuleb pidada puudega inimeseks kõnealuse direktiivi tähenduses, lühendatud etteteatamistähtajaga, kui see töötaja on saanud töötasu haiguse ajal kokku 120 päeva eest mis tahes 12 järjestikuse kuu jooksul, kui:

   a) töölt puudumine oli tingitud puudest

      või

   b) töölt puudumine oli tingitud sellest, et tööandja ei võtnud tarvitusele konkreetses olukorras asjakohaseid abinõusid, et võimaldada puudega inimesel tema tööülesandeid täita?"

20. Euroopa Kohtu presidendi 4. augusti 2011. aasta määrusega liideti kohtuasjad C-335/11 ja C-337/11 kirjalikuks ja suuliseks menetlemiseks ja kohtuotsuse tegemiseks.

21. Lisaks põhikohtuasja pooltele osalesid Euroopa Kohtu kirjalikus ja suulises menetluses Taani, Iirimaa, Poola ja Ühendkuningriigi valitsus ning Euroopa Komisjon. Peale selle esitasid kirjalikud seisukohad Belgia ja Kreeka valitsus.

V. **Hinnang**

22. Sø- og Handelsreti esimesele ja teisele küsimusele tuleb vastata koos, sest mõlemad käsitlevad mõistet „puue" (vt selle kohta punkt A). Kolmanda küsimuse ese on nende meetmete sisu ja ulatus, mis tööandja võtab direktiivi 2000/78 artikli 5 kohaselt (vt selle kohta punkt B). Lõpetuseks tuleb vastata neljandale küsimusele ja seega kontrollida, kas etteteatamistähtaja lühendamist haigusest tingitud töölt puudumise tõttu võib pidada diskrimineerivaks sätteks (vt selle kohta punkt C).

A – *Esimene ja teine eelotsuse küsimus*

1. Mõiste „puue" definitsioon

23. Direktiivis 2000/78 ei ole mõistet „puue" kuidagi määratletud.

24. Euroopa Kohut kutsuti juba kohtuasjas Chacón Navas üles seda mõistet liidus iseseisvalt määratlema. Nimetatud kohtuasja kohaselt hõlmab mõiste „puue" „füüsilisest, vaimsest või psüühilisest kahjustusest tingitud piirangut, mis takistab asjassepuutuval isikul tööelus osaleda".[9] Lisaks peab olema tõenäoline, et piirang kestab pikka aega.[10]

25. Aastal 2010 – seega mõni aasta pärast kohtuotsust Chacón Navas – ratifitseeris Euroopa Liit Ühendatud Rahvaste Organisatsiooni puuetega inimeste õiguste konventsiooni. ÜRO konventsioon viitab oma preambulis kõigepealt sellele, et mõistest „puue" tuleb aru saada dünaamiliselt ja puue on ajas muutuv mõiste.[11] Konventsiooni artikkel 1 sisaldab mõiste määratlust. Selle kohaselt „hõlmab puuetega inimeste mõiste isikuid, kellel on pikaajaline füüsiline, vaimne, intellektuaalne või meeleline vaegus, mis võib koostoimel erinevate takistustega tõkestada nende täielikku ja tõhusat osalemist ühiskonnaelus teistega võrdsetel alustel."

9 — Eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Chacón Navas, punkt 43.

10 — Samas, punkt 45.

11 — Sellisel seisukohal on ka kohtujurist Geelhoed oma ettepanekus eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuasjas Chacón Navas, punkt 66.

26. ELTL artikli 216 lõikest 2 tuleneb, et liidu sõlmitud lepingud seovad liidu institutsioone ja liikmesriike. Liidu sõlmitud rahvusvahelised lepingud on alates jõustumise hetkest liidu õiguskorra oluline („lahutamatu") osa.[12] Seetõttu tuleb liidu teisese õiguse norme võimaluse korral tõlgendada kooskõlas rahvusvahelisest õigusest tulenevate liidu kohustustega.[13]

27. Direktiivi 2000/78 kohane mõiste „puue" ei tohi seega jääda väljapoole ÜRO konventsiooni pakutava õiguskaitse ulatust. ÜRO konventsiooni definitsiooni järgi tuleneb ühiskonnaelus osalemise takistus „koostoimest erinevate takistustega". Selles osas võib teatavatel asjaoludel ilmneda, et kohtuotsuse Chacón Navas määratlus jääb ÜRO konventsiooni definitsioonist nõrgemaks ning seda tuleb tõlgendada kooskõlas rahvusvahelise õigusega.

28. Käesolevatel juhtudel ei ole probleemi kese siiski „takistuste" definitsioonielementide valdkonnas. Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib teada, kas mõiste „puue" võib hõlmata seisundit, mis on tingitud arstlikult diagnoositud ravimatust haigusest või ajutisest haigusest. Ei kohtuotsuse Chacón Navas ega ka ÜRO konventsiooni definitsioon anna eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimustele iseenesest vastust. Kumbki määratlus ei sisalda – välja arvatud pikaajalise piirangu nõue – konkreetseid kriteeriume puude ja haiguse piiritlemiseks.

29. Eelotsusetaotluse esitanud kohtu küsimustele vastuse andmiseks tuleb seega järgnevalt käsitleda haiguse ja puude piiritlemist.

2. Puude ja haiguse piiritlemine

30. Oma otsuses kohtuasjas Chacón Navas leidis Euroopa Kohus, et töötajad ei kuulu direktiivi 2000/78 kohaldamisalasse niipea, kui ilmneb mis tahes haigus.[14] Seega teeb Euroopa Kohus vahet haigusel ja puudel. „Haigus" ei ole direktiivis välja toodud iseseisva keelatud diskrimineerimistunnusena.

31. Euroopa Kohus välistas aga direktiivi kohaldamisalast üksnes „haiguse iseenesest".[15] Kohtuotsusest Chacón Navas ei tulene, et kui puude põhjuseks on haigus, siis ei saa seda puudeks kvalifitseerida. Lõpetuseks on Euroopa Kohus ka oma teises puude alusel diskrimineerimist puudutavas kohtuotsuses täpsustanud, et kohtuotsusest Chacón Navas ei saa järeldada, et kõnealuse direktiivi isikulist kohaldamisala tuleb tõlgendada kitsalt.[16]

32. Eelkõige ei ole ilmne, et direktiiviga 2000/78 soovitakse hõlmata üksnes puudeid, mis on kaasasündinud või tulenevad õnnetusjuhtumitest. Direktiivi kohaldamisala eristamine olenevalt puude põhjusest oleks meelevaldne ning läheks seega vastuollu direktiivi eesmärgiga, milleks on võrdse kohtlemise saavutamine.

33. Seega tuleb teha vahet haiguse kui kahjustuse võimaliku põhjuse ja sellest tuleneva kahjustuse vahel. Direktiivi kaitsega on hõlmatud ka haigusest tulenev pikaajaline piirang, mis takistab tööelus osalemist.

12 — Vt selle kohta 10. septembri 1996. aasta otsus kohtuasjas C-61/94: komisjon *vs*. Saksamaa (EKL 1996, lk I-3989, punkt 52); 12. jaanuari 2006. aasta otsus kohtuasjas C-311/04: Algemene Scheeps Agentuur Dordrecht (EKL 2006, lk I-609, punkt 25); 3. juuni 2008. aasta otsus kohtuasjas C-308/06: Intertanko jt (EKL 2008, lk I-4057, punkt 42) ning 3. septembri 2008. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-402/05 P ja C-415/05 P: Kadi ja Al Barakaat International Foundation *vs*. nõukogu ja komisjon (EKL 2008, lk I-6351, punkt 307) ja 21. detsembri 2011. aasta otsus kohtuasjas C-366/10: Air Transport Association of America jt (EKL 2011, lk I-13755, punkt 50).

13 — Eespool 12. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus komisjon *vs*. Saksamaa, punkt 52; 14. juuli 1998. aasta otsus kohtuasjas C-341/95: Bettati (EKL 1998, lk I-4355, punkt 20); 9. jaanuari 2003. aasta otsus kohtuasjas C-76/00 P: Petrotub ja Republica (EKL 2003, lk I-79, punkt 57) ja 14. mai 2009. aasta otsus kohtuasjas C-161/08: Internationaal Verhuis- en Transportbedrijf Jan de Lely (EKL 2009, lk I-4075, punkt 38).

14 — Eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Chacón Navas, punkt 46.

15 — Samas, punkt 57.

16 — 17. juuli 2008. aasta otsus kohtuasjas C-303/06: Coleman (EKL 2008, lk I-5603, punkt 46).

34. Käesolevatel juhtudel on tegemist füüsiliste kahjustustega, mis väljenduvad muu hulgas valudes ja liikumatuses. Seetõttu on haiguse ja puude piiritlemine praeguses asjas lihtsam kui Ameerika Ühendriikide Ülemkohtu lahendatud juhtumil, milles kohus leidis, et ka *sümptomiteta* HIV-viirus võib kujutada endast puuet Anti-Discrimination Acti (diskrimineerimisvastane seadus) tähenduses.[17] Liikmesriigi kohus peab hindama küsimust, kas konkreetsetel asjaoludel kujutavad isiku vaevused endast piirangut.

35. Direktiivi 2000/78 sõnastusest ei tulene mingeid pidepunkte selle kohta, et direktiivi kohaldamisala tuleb piiritleda puude teatava raskusastme alusel.[18] Kuna aga eelotsusetaotluse esitanud kohus ei ole seda küsimust tõstatanud ning seda ei käsitlenud ka menetlusosalised, siis ei pea nimetatud küsimust siinkohal lõplikult lahendama.

36. Puude olemasolu puhul on peale selle otsustav, et piirang „kestab tõenäoliselt pikka aega".[19] ÜRO konventsioon viitab selles osas asjaolule, et tegemist peab olema „pikaajalise"[20] vaegusega. Sisu poolest ei näe ma siin mingit vahet.

37. Ravimatust haigusest tuleneva piirangu puhul tuleb pikaaegsust üldjuhul tunnustada. Samas võib aga ka põhimõtteliselt ravitav haigus kesta täieliku paranemiseni nii pikalt, et piirang on pikaajaline. Samuti võib ka põhimõtteliselt ravitava haiguse tulemusena jääda inimesele pikaajaline piirang. Just krooniliste haiguste puhul võib üleminek (ravitavast) haigusest tõenäoliselt pikaajalise piiranguni, millel endal on alles puude iseloom, olla sujuv protsess. Alles siis, kui on olemas pikaajalise piirangu prognoos, saab rääkida puudest.

38. Üksnes selle tuvastamisest, kas haigus iseenesest on ravitav või ravimatu, pikaajaline või ajutine, ei saa seetõttu teha lõplikku järeldust pikaajalise piirangu hilisema olemasolu kohta.

3. Vajadus spetsiaalsete abivahendite järele

39. Eelotsusetaotluse esitanud kohus küsib lisaks sellele, kas puude olemasolu tingimuseks on vajadus spetsiaalsete abivahendite järele või piisab sellest, et täistööajaga töötamine ei ole enam võimalik.

40. Direktiivi kohane mõiste „puue" ei eelda vajadust spetsiaalsete abivahendite järele.

41. Direktiivi 2000/78 artikkel 5 teeb selgeks, et kõigepealt tuleb tuvastada puude olemasolu, et võtta seejärel asjakohased ja vajalikud meetmed. Põhjendus 20 annab viiteid selle kohta, mida võib vastavate meetmete all mõista, ning nimetab muu hulgas, et „puuetega inimeste vajadustele [tuleb kohandada] töökohad". Vajadus spetsiaalse sisseseade ja abivahendite järele on seega puude tuvastamise *tagajärg* mitte aga mõiste „puue" definitsiooni osa.

42. Direktiivi mõtte ja eesmärgi kontekstis ei ole spetsiaalsete abivahendite vajadus definitsiooni osana samuti veenev. Puuded direktiivi tähenduses võivad tuleneda füüsilistest, psüühilistest või vaimsetest kahjustustest. Spetsiaalsete abivahendite vajalikkuse nõue näib aga põhinevat ainult ettekujutusel sellisest inimesest, kellel on füüsilised kahjustused. Kui abivahendeid peetaks mõiste „puue" kohustuslikuks elemendiks, siis ei oleks hõlmatud direktiivis sõnaselgelt nimetatud vaimsed või psüühilised kahjustused, sest üldjuhul ei nõua need ka abivahendite olemasolu. Selline nõue kahjustaks ka just neid puudega inimesi, kelle puuet ei saa abivahenditega kompenseerida või leevendada ning kes on juba sel põhjusel üldiselt halvemas olukorras kui teised.

17 — US Surpreme Court, Bragdon *vs.* Abbott, 524 US 624 [1998], 1990. aasta ADA § 12102 lõige 1 (A) tunnistab puude olemasolu siis, kui eksisteerib *a physical* […] *impairment that substantially limits one or more of* [*an individual's*] *major life activities*.

18 — Ka Euroopa Inimõiguste Kohus on tunnustanud haigestumist I tüübi diabeeti, mida siseriiklikud ametiasutused pidasid tähtsusetuks, puudena diskrimineerimisvastase kaitse eesmärkidel, EIÕK 30. aprilli 2009. aasta otsus kohtuasjas nr 13444/04: Glor *vs.* Šveits.

19 — Eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Chacón Navas, punkt 45.

20 — Ingliskeelses versioonis: *long-term* […] *impairments*, prantsuskeelses versioonis: *incapacités* […] *durables*.

43. Kokkuvõttes on seetõttu oluline üksnes see, kas tegemist on tööelus osalemist takistava piiranguga.

44. DAB ja Pro Display on väitnud, et puudega isikuna võib käsitleda üksnes inimest, kes ei saa üldse tööelus osaleda, mistõttu ei ole pelk vähendatud koormusega töötamine puudena kvalifitseerimiseks piisav. Eeltoodud väide ei ole veenev. Ainuüksi üldise keelelise arusaama kohaselt hõlmab määratlus „tööelus osalemist takistav piirang" ka ainult osalisi piiranguid, mitte üksnes üldist tööelust „väljaarvamist".

45. Selliste inimeste kaasamise kasuks, kelle tööelus osalemist takistav piirang seisneb selles, et nad ei saa täistööajaga töötada, kõneleb ka direktiivi põhjendus 17. See näeb ette, et direktiivi kohaldamisala hõlmab selliseid töötajaid, kes on põhimõtteliselt „pädev[ad], võimeli[sed] või valmis täitma asjaomase töökohaga seotud olulisi ülesandeid". Järelikult on direktiivi eesmärk kaitsta just selliseid isikuid, kes põhimõtteliselt võivad tööelus osaleda, isegi kui nad teevad seda vahel piiratud ulatuses või spetsiaalseid abinõusid kasutades. Seega ei ole direktiivi kohaldamise tingimuseks, et asjaomane isik ei saa tööelus osaleda.

46. Vahejäreldusena tuleb seega tuvastada, et mõiste „puue" hõlmab füüsilisest, vaimsest või psüühilisest kahjustusest tingitud piirangut, mis takistab asjassepuutuval isikul tööelus osaleda. Puude määratlemise seisukohast ei ole oluline, et kahjustuse põhjuseks on haigus; otsustav on üksnes see, kas piirang on pikaajaline. Ka pikaajalist funktsioonihäiret, millega ei kaasne vajadust spetsiaalsete abivahendite järele, vaid mis tähendab üksnes või põhiliselt seda, et asjaomane isik ei ole võimeline töötama täistööajaga, tuleb pidada puudeks direktiivi 2000/78 tähenduses.

B – *Kolmas eelotsuse küsimus*

47. Kolmanda eelotsuse küsimusega soovib Sø- og Handelsret teada, kas mõistlike abinõude hulka puuetega inimeste arvessevõtmiseks võib kuuluda ka tööaja vähendamine.

48. Direktiivi 2000/78 artikli 5 esimene lause sätestab, et puuetega inimeste võrdse kohtlemise põhimõtte järgimiseks nähakse ette mõistlikud abinõud. See tähendab, et tööandja peab võtma „asjakohaseid, konkreetsel juhul vajalikke meetmeid", et võimaldada puuetega inimestel tööle pääseda, töös osaleda või edeneda või saada koolitust. Tööandjal ei ole seda kohustust, kui sellised meetmed põhjustavad talle ebaproportsionaalselt suurt koormust.

49. Kõnealuse sätte eesmärk on tagada puudega inimesele mitte üksnes võrdne *kohtlemine* vaid ka võrd*õiguslikkus* ning võimaldada tal seeläbi töös osaleda.

50. Direktiivi 2000/78 artikkel 5 määrab kindlaks pelgalt selle, et meetmed peavad olema „asjakohased, konkreetsel juhul vajalikud", et võimaldada tööle pääsemist jne.

51. Direktiivi põhjendus 20 selgitab nimetatud sätet siiski lähemalt. Selle kohaselt „[t]uleks sätestada […] tõhusad ja konkreetsed meetmed, et kohandada puuetega inimeste vajadustele töökohad, näiteks tööruumid ja sisseseade, tööaja pikkus ja korraldus, ülesannete jaotus ning ette näha koolitusvõimalused või integreerimisvahendid."

52. Tööaja vähendamine võib kuuluda eeltoodud sättes sõnaselgelt toodud näite „kohandada […] tööaja pikkus ja korraldus" alla. DAB ja Pro Display on siiski arvamusel, et „tööaja pikkus ja korraldus" just vastupidi ei ole seotud tööajaga, vaid üksnes tööjõudluse ja töötempoga või töötajatevahelise tööülesannete jaotusega.

53. Isegi kui ollakse seisukohal, et tööaja vähendamine ei kuulu „tööaja pikkus[e] ja korraldus[e] [kohandamise]" alla, kuulub tööaja vähendamine minu arvates direktiivi artikli 5 alla.

54. Juba põhjenduse 20 sõnastusest nähtub, et nimetatud säte sisaldab ainult näitlikku loetelu ning seda ei tule mõista ammendavalt. Pelgalt asjaolust, et tööaja vähendamist ei ole seal selgelt välja toodud, ei saa järeldada, et direktiivi artikkel 5 seda ei hõlma.

55. DAB ja Pro Display viitavad lisaks asjaolule, et direktiiv ei maini tööaja mõistet ning selle üle ei arutletud ka direktiivi väljatöötamise käigus. Samuti on tööaja vähendamise mõiste nii tihedalt seotud osalise tööaja direktiiviga [21], et sellekohaseid taotlusi tuleb hinnata ainult nimetatud direktiivi alusel.

56. Liidu seadusandja on artikli 5 siiski sõnastanud laialt. Ta kõneleb üldiselt meetmetest, mis võimaldavad puuetega inimestel tööle pääseda. Tööaja vähendamine on kahtlemata sobiv meede, mis võimaldab puudega inimesel tööd teha.

57. Selles mõttes toetab ka põhjendus 20 laia arusaama artiklist 5. Kõnealusest põhjendusest nähtub, et vastupidi DAB ja Pro Display arvamusele, ei ole hõlmatud mitte ainult füüsilised, vaid ka organisatoorsed meetmed. „[T]ööruumid[e]" või „sisseseade [kohandamine]" on seotud füüsiliste piirangute kõrvaldamisega, seevastu „tööaja pikkus[e] ja korraldus[e], ülesannete jaotus[e] [kohandamise] ning koolitusvõimalus[te] või integreerimisvahendi[te] [ette nägemisega]" loetletakse organisatoorse iseloomuga meetmeid. See on eelkõige kooskõlas puude mõistmisega vastavalt ÜRO konventsioonile, mille kohaselt on piirangu olemasolu puhul olulised mitte üksnes füüsilised, vaid ka muud – eelkõige ühiskondlikud – takistused.

58. Osalise tööajaga töötamise kaasaarvamise poolt kõnelevad ka direktiivi 2000/78 mõte ja eesmärk. Direktiiv nõuab individuaalselt kohandatud meetmeid võrdõiguslikkuse tagamiseks ja seega puuetega inimeste paremaks osalemiseks tööelus. [22] Seetõttu peab olema määrav, kas teatav meede võib viia selleni, et puudega inimene võib endale elukutse valida või töötamist jätkata. Selles kontekstis on direktiivi mõtte ja eesmärgiga just nimelt kooskõlas, kui puudega töötajaid, kes saavad vähemalt osaliselt töötada, ei jäeta tööturult täiesti kõrvale, vaid neile võimaldatakse osalise tööajaga töö pakkumise abil tööelust võrdselt osa võtta. Ei ole ilmne, et direktiiv nõuab üksnes selliste meetmete võtmist nagu lifti või ratastooliga ligipääsetava sanitaartehnika sisseehitamine – mis võib samuti olla töömahukas ja kulukas –, kuid ei või hõlmata tööaja vähendamist.

59. DAB ja Pro Display vastuväidet, et osalise tööajaga töö kujutab endast teatavatel asjaoludel tõsist sekkumist tööandja ja töötaja vahelisse õigussuhtesse ning võib viia tööandja koormamiseni, ei saa küll ümber lükata. Samamoodi võib see aga tõsi olla ka näitena välja toodud tööruumide kohandamise puhul. Sel põhjusel paneb artikli 5 teine lause tööandjale kohustuse, aga üksnes tingimusel, et meetmed ei tohi tööandjale põhjustada ebaproportsionaalselt suurt koormust. Selles osas nõuab direktiiv sobivat tasakaalu puudega töötaja huvide vahel saada teda toetavaid meetmeid ning tööandja huvide vahel, kes ei pea iseenesestmõistetavalt leppima sekkumisega tema töökorraldusse ja majandusliku kahjuga.

60. Vahejäreldusena tuleb seega tuvastada, et tööaja vähendamine võib kuuluda direktiivi 2000/78 artikliga 5 hõlmatud meetmete hulka. Siseriikliku kohtu ülesanne on teha üksikjuhul kindlaks, kas selline meede põhjustab tööandjale ebaproportsionaalselt suurt koormust.

21 — Nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiiv 97/81/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt sõlmitud osalist tööaega käsitleva raamkokkuleppe kohta (EÜT L 14, lk 9; ELT eriväljaanne 05/03, lk 267).

22 — Vt direktiivi 2000/78 põhjendused 8, 9, 11 ja 16.

C – *Neljas eelotsuse küsimus*

1. Neljanda eelotsuse küsimuse esimene osa

61. Neljanda eelotsuse küsimuse esimese osaga soovib Sø- og Handelsret teada, mil määral on direktiiviga 2000/78 vastuolus siseriiklik õigusnorm, mis lubab haigusest tuleneva töölt puudumise korral öelda tööleping üles lühendatud etteteatamistähtajaga, kui seda sätet kohaldatakse ka juhtudel, mil töölt puudumine oli tingitud puudest.

62. Direktiiv 2000/78 keelab vastavalt artiklile 1 koosmõjus artikli 2 lõikega 2 otsese ja kaudse diskrimineerimise puude alusel töö saamisel ja kutsealale pääsemisel. Selle kohaselt peetakse otseseks diskrimineerimiseks seda, kui puude tõttu koheldakse ühte inimest halvemini kui teist inimest samalaadses olukorras. Kaudse diskrimineerimisega on tegemist siis, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab puudega isikud teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui see on põhjendatud. Direktiivi esemeline kohaldamisala hõlmab artikli 3 lõike 1 punkti c kohaselt sõnaselgelt töölt vabastamise tingimusi. Seepärast tuleb järgnevalt kõigepealt kontrollida, kas lühendatud etteteatamistähtaega võib pidada otseseks või kaudseks ebasoodsamasse olukorda seadmiseks ning kas seda saab vajaduse korral põhjendada.

a) Ebasoodsamasse olukorda seadmine

63. Kõigepealt tahaksin ma aga kontrollimise eset täpsustada: eelotsusetaotluse esitanud kohus küsib ainult haigusest tingitud töölt puudumise aja tõttu lühendatud etteteatamistähtaega sisaldava sätte kooskõla järele liidu õigusega.

64. Teine küsimus, mis asjaolude põhjal ilmselt tekiks, oleks see, mil määral võib puudega või puudest tingitud haigusega seotud töölt puudumise aeg üldse olla lubatav töölt vabastamise alus. Euroopa Kohus on juba leidnud, et direktiiviga on vastuolus töölepingu ülesütlemine tööandja algatusel, mis – lähtudes tööandja kohustusest võtta mõistlikke abinõusid puuetega inimeste arvessevõtmiseks – ei ole põhjendatud asjaoluga, et asjassepuutuv isik ei ole valmis täitma asjaomase töökohaga seotud olulisi ülesandeid.[23] Vastupidise argumendina võiks sellest järeldada, et töölepingu ülesütlemine on lubatav, kui vajalikud abinõud töökoha kohandamiseks kujutavad endast tööandja jaoks ebaproportsionaalselt suurt koormust või ei ole töötaja puudutud aja tõttu valmis täitma asjaomase töökohaga seotud olulisi ülesandeid. Minu arvates ei ole Euroopa Kohtu eeltoodud järeldusega puudest tingitud haiguse tõttu töölt puudumise aja alusel töölepingu ülesütlemise lubatavuse küsimus siiski veel lõplikult lahendatud. Esitatud küsimustele vastamisel käsitlen ma järgnevalt aga üksnes etteteatamistähtaja lühendamist.

65. Kui puudega töötaja puudub töölt „tavalise" haiguse tõttu, ei too haigusperioodide arvessevõtmine etteteatamistähtaja lühendamise eesmärgil endaga kaasa ebasoodsamasse olukorda seadmist võrreldes puudeta töötajaga. Tõenäosus haigestuda sellisesse haigusesse nagu näiteks gripp ei ole tavapäraselt puudega seotud ning see puudutab samamoodi nii puudega kui puudeta töötajaid.

66. Käesolevas kontekstis on aga tegemist puude tõttu töölt puudutud ajaga. FL § 5 lõige 2 on esmapilgul neutraalne, sest see puudutab kõiki töötajaid, kes on haiguse tõttu töölt puudunud rohkem kui 120 päeva. Seetõttu ei too ta endaga kaasa puudega inimeste otsest diskrimineerimist. Kõnealune säte ei seondu vahetult keelatud puude eristamiskriteeriumiga ega põhjusta ebavõrdset kohtlemist kriteeriumi alusel, mis on puudega lahutamatult seotud. Puue ei vii nimelt alati tingimata haigestumiseni või haigusest tingitud töölt puudumiseni, mistõttu ei saa kõneleda lahutamatusest.

23 — Eespool 3. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Chacón Navas, punkt 51.

67. Siiski on siin tegemist kaudse ebasoodsamasse olukorda seadmisega. Kuivõrd haigus on seotud puudega, siis koheldakse ebavõrdseid asjaolusid võrdselt. Puudega töötajatel on üldjuhul palju suurem risk haigestuda nende konkreetse puudega seotud haigusesse kui puudeta töötajatel. Viimaseid võivad haigestuda ainult „tavalisse" haigusesse. Puudega töötajad võivad aga lisaks haigestuda ka nö tavalistesse haigustesse. Lühendatud etteteatamistähtaja eeskiri on seega säte, mis seab puudega töötajad võrreldes puudeta töötajatega kaudselt ebasoodsamasse olukorda.

68. Mõne menetlusosalise vastuväide, et tuginedes töötajate õigusele nende haiguse laadi mitte avalikustada, ei ole „tavaliste" haiguste ja puudest tingitud haiguste eristamine teostatav, ei ole veenev. Nimelt on olemas võimalusi, kuidas neid huvisid teineteisega kooskõlla viia, näiteks usaldusarsti abil.

b) Põhjendatus

69. Artikli 2 lõike 2 punkti b alapunkti i kohaselt on selline säte nagu FL § 5 lõige 2 põhjendatud, kui sellel on õigustatud eesmärk ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud. See sõnastus sisaldab üldiseid liidu õiguses tunnustatud nõudeid ebavõrdse kohtlemise põhjendamisele. [24]

70. Säte peab seega olema õiguspärase eesmärgi saavutamiseks sobiv. Peale selle peab ta olema vajalik, mis tähendab, et taotletavat õiguspärast eesmärki ei ole võimalik saavutada vähem piirava samamoodi sobiva meetmega. Lõpetuseks peab säte olema proportsionaalne ka kitsamas mõttes, st ta ei tohi põhjustada piiranguid, mis ei ole vastavuses seatud eesmärkidega. [25]

71. Nimetatud kriteeriumide hindamisel tuleb silmas pidada, et kohtupraktikas tunnustatakse liikmesriikide laia kaalutlusõigust meetmete valikul töö- ja sotsiaalpoliitika valdkonna eesmärkide saavutamiseks. [26]

72. Eelotsusetaotlus ei sisalda teavet FL § 5 lõikega 2 taotletavate eesmärkide kohta. See muudab hindamise keeruliseks. Seetõttu on eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne anda lõplik hinnang vaidlusaluse sätte põhjendatuse kohta.

73. Taani valitsus on välja toonud, et FL § 5 lõige 2 soovib tagada tööandjate ja töötajate huvide õiglase tasakaalu haiguse tõttu pikalt töölt puudumise korral. Kokkuvõttes peab see aga eelkõige silmas töötajate huvisid. Lühendatud etteteatamistähtajaga haigusest tingitud pikalt töölt puudumise korral antakse tööandjale stiimul haigestunud töötaja töölepingut mitte kõige varasemal võimalikul ajal üles öelda, vaid temaga kõigepealt töösuhet jätkata, sest tööandja teab, et väga pika töölt puudutud aja korral lühendatakse siis tasakaalustamiseks etteteatamistähtaega.

74. Kõnealused taotletavad eesmärgid on õiguspärased ja säte ei ole nende saavutamiseks liikmesriikide kaalutlusõigust arvesse võttes ka ilmselgelt sobimatu [27]. Alternatiivne, kuid vähem piirav meede peab sobituma tööõiguse sätete ülejäänud süsteemi. Seetõttu on täiendava teabeta raske hinnata, kas selline meede on kujuteldav.

24 — Vt selle kohta juba minu 6. mai 2010. aasta ettepanek kohtuasjas C-499/08: Andresen (EKL 2010, lk I-9343, punkt 42).

25 — 12. juuli 2001. aasta otsus kohtuasjas C-189/01: Jippes jt (EKL 2001, lk I-5689, punkt 81); 7. juuli 2009. aasta otsus kohtuasjas C-558/07: S.P.C.M. jt (EKL 2009, lk I-5783, punkt 41) ja 8. juuli 2010. aasta otsus kohtuasjas C-343/09: Afton Chemical (EKL 2010, lk I-7023, punkt 45 ja seal viidatud kohtupraktika).

26 — Vt vanuse alusel diskrimineerimise valdkonnast 16. oktoobri 2007. aasta otsus kohtuasjas C-411/05: Palacios de la Villa (EKL 2007, lk I-8531, punkt 68) ja 12. oktoobri 2010. aasta otsus kohtuasjas C-45/09: Rosenbladt (EKL 2010, lk I-9391, punkt 41).

27 — Vt selle kohta eespool 26. joonealuses märkuses viidatud kohtuotsus Palacios de la Villa, punkt 72, ja 12. jaanuari 2010. aasta otsus kohtuasjas C-341/08: Petersen (EKL 2010, lk I-47, punkt 70).

75. Otsustav on asjaolu, kas lühendatud etteteatamistähtajast selle praeguses vormis tingitud piirangud puudega töötajatele on asjakohases vastavuses seatud eesmärkidega, ehk kas see ei vii asjaomaste isikute ülemäärase kahjustamiseni. See nõuab, et tuleb leida õige tasakaal erinevate vastuoluliste huvide vahel.[28] Selles osas on küsitav, kas sobiv säte ei peaks arvesse võtma ka puude raskusastet ja asjaomase töötaja taas tööle asumise võimalusi. Mida raskem on puue ja mida keerulisem on uue töö leidmine, seda olulisem on töötaja jaoks etteteatamistähtaja pikkus. Selle üksikasjalik hindamine on eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne.

76. Neljanda eelotsuse küsimuse esimese osa järeldusena tuleb seega sedastada, et direktiivi 2000/78 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus siseriiklik säte, mille kohaselt tööandjal on töötajaga haigusest tingitud töölt puudumise aja tõttu õigus öelda tööleping üles lühendatud etteteatamistähtajaga, kui haigus tuleneb puudest. See ei kehti, kui ebasoodsamasse olukorda seadmine on direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b alapunkti i kohaselt objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärgiga ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

2. Neljanda eelotsuse küsimuse teine osa

77. Neljanda eelotsuse küsimuse teise osaga soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus lõpetuseks teada, kas direktiiviga 2000/78 on vastuolus etteteatamistähtaja lühendamine, kui töötaja töölt puudumine oli tingitud sellest, et tööandja ei võtnud tarvitusele direktiivi artikli 5 kohaseid mõistlikke abinõusid, et võimaldada puudega inimesel tema tööülesandeid täita.

78. Proportsionaalsust hinnatakse juba selle küsimuse juures, millised abinõud on direktiivi artikli 5 tähenduses mõistlikud. Seejuures selgitatakse puudega töötaja ja tema tööandja huvisid kaaludes, kas tööandjalt võib mõistlikult oodata vastavate abinõude võtmist. Kui aga tööandja ei võta tarvitusele neid mõistlikke abinõusid, on ta rikkunud direktiivi artiklist 5 tulenevat kohustust ja sellisest käitumisest ei tohi talle järgneda õiguslikku eelist. Direktiivi 2000/78 artiklis 5 ette nähtud kohustus oleks sisutühi, kui mõistlike abinõude võtmata jätmine võiks õigustada puudega töötaja ebasoodsamasse olukorda seadmist. Selle sätte mõtte ja eesmärgi kohaselt ei saa meetme võtmata jätmisest tulenev töötaja töölt puudumine õigustada etteteatamistähtaja lühendamist.

79. Kui lühendatud etteteatamistähtaja kasutamise aluseks on seega töötaja töölt puudutud aeg, mille põhjuseks on asjaolu, et tööandja ei ole võtnud direktiivi 2000/78 artikli 5 kohaseid mõistlikke abinõusid, siis ei kujuta see endast põhjendatud ebasoodsamasse olukorda seadmist.

VI. Ettepanek

80. Esitatud põhjendustest lähtudes teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata eelotsuse küsimustele järgmiselt:

1. a) Mõiste „puue" hõlmab direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, tähenduses füüsilisest, vaimsest või psüühilisest kahjustusest tingitud piirangut, mis takistab asjassepuutuval isikul tööelus osaleda.

   b) Puude määratlemise seisukohast ei ole oluline, et kahjustuse põhjuseks on haigus; otsustav on üksnes see, kas piirang on pikaajaline.

28 — Vt selle kohta minu ettepanek eespool 24. joonealuses märkuses viidatud kohtuasjas Andersen, punkt 68, ja minu 2. oktoobri 2012. aasta ettepanek kohtuasjas C-286/12: komisjon *vs*. Ungari (punkt 78).

c) Ka pikaajalist funktsioonihäiret, millega ei kaasne vajadust spetsiaalsete abivahendite järele, vaid mis tähendab üksnes või põhiliselt seda, et asjaomane isik ei ole võimeline töötama täistööajaga, tuleb pidada puudeks direktiivi 2000/78 tähenduses.

2. Tööaja vähendamine võib kuuluda direktiivi 2000/78 artikliga 5 hõlmatud meetmete hulka. Siseriikliku kohtu ülesanne on teha üksikjuhul kindlaks, kas selline meede põhjustab tööandjale ebaproportsionaalselt suurt koormust.

3. Direktiivi 2000/78 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus siseriiklik säte, mille kohaselt tööandjal on töötajaga haigusest tingitud töölt puudumise aja tõttu õigus öelda tööleping üles lühendatud etteteatamistähtajaga, kui haigus tuleneb puudest. See ei kehti, kui ebasoodsamasse olukorda seadmine on direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b alapunkti i kohaselt objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärgiga ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud. Kui aga lühendatud etteteatamistähtaja kasutamise aluseks on töötaja töölt puudutud aeg, mille põhjuseks on asjaolu, et tööandja ei ole võtnud direktiivi 2000/78 artikli 5 kohaseid mõistlikke abinõusid, siis ei kujuta see endast põhjendatud ebasoodsamasse olukorda seadmist.