ĢENERĀLADVOKĀTA HENRIKA SAUGMANDSGORA ĒES
[*HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE*]
SECINĀJUMI,
sniegti 2016. gada 27. oktobrī[1]

Lieta C-406/15

Petya Milkova
pret
Izpalnitelen direktor Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol

(Varhoven administrativen sad (Augstākā administratīvā tiesa, Bulgārija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu — Sociālā politika — Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības un profesijas jomā — Valsts tiesiskais regulējums, ar kuru tiek piešķirta īpaša aizsardzība darba ņēmējiem ar invaliditāti atlaišanas no darba gadījumā — Šādu noteikumu neesamība attiecībā uz ierēdņiem ar invaliditāti — Pieļaujamība — Direktīva 2000/78/EK — 4. un 7. pants — Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām — 5. panta 2. punkts — Aizsargājošu valsts noteikumu attiecināšana uz ierēdņiem ar invaliditāti

I – **Ievads**

1. *Varhoven administrativen sad* (Augstākā administratīvā tiesa, Bulgārija) iesniegtais lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Direktīvu 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju[2], it īpaši tās 4. un 7. pantu, kā arī Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām (turpmāk tekstā – "ANO konvencija par invaliditāti")[3] 5. panta 2. punktu.

2. Šis lūgums attiecas uz prasību, kuru ir cēlusi *Petya Milkova* par lēmumu, kura rezultātā tika izbeigtas viņas darba attiecības un kura pamatā bija ieinteresētās personas, kam ir invaliditāte, amata vietas, kuru viņa ieņēma ierēdnes statusā, likvidēšana. Viņa pārmet administrācijai, kas viņu ir nodarbinājusi, ka tā nav viņai piemērojusi Bulgārijas tiesību aktus, ar kuriem noteiktām slimu personu kategorijām tiek piešķirta īpaša aizsardzība atlaišanas no darba gadījumā, taču vienīgi tad, ja viņas ir darba ņēmēji.

1 — Oriģinālvaloda – franču.

2 — Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva (OV 2000, L 303, 16. lpp.).

3 — Konvencija, kuru Apvienoto Nāciju Organizācijas Ģenerālā asambleja pieņēma 2006. gada 13. decembrī un kura stājās spēkā 2008. gada 3. maijā.

3. Iesniedzējtiesa jautā Tiesai, vai šāda veida valsts tiesību akti ir saderīgi ar iepriekš minētajām ANO konvencijas par invaliditāti un Direktīvas 2000/78 normām. Gadījumā, ja tas tā nav, tā vaicā, vai ar pienākumu, kas ir uzlikts dalībvalstij, ievērot šos abus instrumentus tiek noteikts, lai tādā situācijā, kāda tiek aplūkota pamatlietā, iespēja izmantot valsts noteikumus, ar kuriem tiek aizsargāti vienīgi darba ņēmēji ar invaliditāti [4], tiktu attiecināta arī uz ierēdņiem, kuriem ir tāda paša veida invaliditāte.

4. Uzreiz norādīšu, ka, manuprāt, šāda situācija neietilpst Direktīvas 2000/78 materiālajā piemērošanas jomā un ka tādējādi izskatāmajā lietā nebūs jāinterpretē tās tiesību normas, pat ANO konvencijas par invaliditāti kontekstā. Tomēr pakārtoti formulēšu dažus apsvērumus šajā ziņā.

II – **Atbilstošās tiesību normas**

A – *Starptautiskās tiesības*

5. ANO konvencija par invaliditāti Eiropas Kopienas vārdā ir apstiprināta ar Padomes Lēmumu 2010/48/EK [5], un Bulgārijas Republika to ir ratificējusi 2012. gadā [6].

6. Saskaņā ar minētās konvencijas 1. panta pirmo daļu tās "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". Šī paša panta otrajā daļā personas ar invaliditāti ir definētas kā "personas, kurām ir ilgstoši fiziski, garīgi, intelektuāli vai maņu orgānu traucējumi, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt to pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību sabiedrības dzīvē vienlīdzīgi ar citiem".

7. ANO konvencijas par invaliditāti 4. panta "Vispārējās saistības" 1. punktā ir noteikts, ka "dalībvalstis apņemas nodrošināt un veicināt to, lai visas personas ar invaliditāti varētu pilnībā īstenot visas cilvēktiesības un pamatbrīvības bez jebkāda veida diskriminācijas invaliditātes dēļ. [..]".

8. Saskaņā ar šīs konvencijas 5. pantu "Vienlīdzība un diskriminācijas aizliegums":

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

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

[..]"

4 — Precizēju, ka attiecīgajā Bulgārijas tiesiskajā regulējumā ir paredzēta virkne "slimību", kas dod tiesības uz šo aizsardzību, nevis strikti – "invaliditāte", tomēr šajā lietā izvirzīto problemātiku iesniedzējtiesa konkrētāk ir izskatījusi no šī pēdējā minētā jēdziena aspekta, jo tai ir iesniegts strīds, kas ir saistīts ar personu ar invaliditāti.

5 — 2009. gada 26. novembra Lēmums par to, lai Eiropas Kopiena noslēgtu Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām (OV 2010, L 23, 35. lpp.). No tā izriet, ka Savienība periodiski turpina dialogu ar ANO komiteju, kura ir atbildīga par šo jomu (skat. Komisija, "2015. gada ziņojums par Eiropas Savienības Pamattiesību hartas piemērošanu", COM(2016) 265 *final*, 8. lpp., 30. zemsvītras piezīme).

6 — Likums, kas ir pieņemts 2012. gada 26. janvārī un publicēts 2012. gada 10. februāra *DV* Nr. 12.

9. Minētās konvencijas 27. pantā "Darbs un nodarbinātība" ir noteikts šādi:

"1. 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:

a) aizliegtu diskrimināciju invaliditātes dēļ attiecībā uz visiem jautājumiem, kas saistīti ar nodarbinātību, ieskaitot darbā pieņemšanas, nolīgšanas un nodarbinātības nosacījumus, darba saglabāšanu, karjeras virzību un drošus un veselīgus darba apstākļus;

[..]."

B – *Savienības tiesības*

10. Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 preambulas 27. apsvērumu "Padome Ieteikumā 86/379/EEK (1986. gada 24. jūlijs) par invalīdu nodarbinātību Kopienā [7] noteica pamatnostādnes, kurās izklāstīti pozitīvas darbības piemēri, lai veicinātu invalīdu nodarbinātību un izglītību, un 1999. gada 17. jūnija Rezolūcijā par vienlīdzīgām darba iespējām invalīdiem [8] apstiprināja, ka ir svarīgi pievērst īpašu uzmanību *inter alia* invalīdu pieņemšanai darbā, saglabāšanai darbā, apmācībai un izglītībai mūža garumā".

11. Atbilstoši minētās direktīvas 1. pantam, "lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs, [tās] mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ".

12. Direktīvas 2000/78 2. panta "Diskriminācijas jēdziens" 1. punktā ir noteikts, ka šajā direktīvā ""vienlīdzīgas attieksmes princips" nozīmē to, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas, kuras pamatā ir jebkurš 1. pantā minēts iemesls". Tā 2. punktā ir definēti jēdzieni "tieša diskriminācija" un "netieša diskriminācija" šīs direktīvas izpratnē.

13. Minētās direktīvas 3. panta "Piemērošanas joma" 1. punkta c) apakšpunktā ir paredzēts, ka, "nepārsniedzot Kopienas kompetenci, šo direktīvu piemēro visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz [..] nodarbinātību un darba nosacījumiem, to skaitā atlaišanu un atalgojumu".

14. Šīs direktīvas 4. panta nosaukums ir "Prasības attiecībā uz profesiju", un tā 1. punktā ir noteikts, ka "neatkarīgi no 2. panta 1. un 2. punkta dalībvalstis var paredzēt, ka dažāda attieksme, kuras pamatā ir īpašība, kas saistīta ar jebkuru no 1. pantā minētajiem iemesliem, neveido diskrimināciju, ja attiecīgo profesionālo darbību būtības dēļ vai tajā sakarā, kurā tās veic, no šādas īpašības izriet īsta [būtiska] un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju ar noteikumu, ka mērķis ir likumīgs un prasība ir proporcionāla".

15. Direktīvas 2000/78 7. pants "Pozitīva darbība" ir izteikts šādi:

"1. Lai nodrošinātu pilnīgu vienlīdzību praksē, vienlīdzīgas attieksmes princips nekavē nevienu dalībvalsti paredzēt vai saglabāt īpašus pasākumus, lai novērstu trūkumus vai kompensētu trūkumus, kas saistīti ar jebkuru no 1. pantā minētajiem iemesliem.

7 — OV 1986, L 225, 43. lpp.
8 — OV 1999, C 186, 3. lpp.

2. Attiecībā uz invalīdiem vienlīdzīgas attieksmes princips neierobežo dalībvalstu tiesības saglabāt vai pieņemt noteikumus par darba [veselības] aizsardzību un drošību darba vietā vai pasākumus, kā mērķis ir radīt un saglabāt noteikumus vai iespējas, lai saglabātu vai veicinātu viņu integrāciju darba vidē."

C – *Bulgārijas tiesības*

1) *Kodeks na truda* (Darba kodekss)

16. Saskaņā ar *Kodeks na truda* (Darba kodekss)[9] 328. panta 1. punkta 2. apakšpunktu "darba devējs var izbeigt darba līgumu, iepriekš par to rakstiski brīdinot darbinieku, 326. panta 2. punktā paredzētajā termiņā [..] darba vietu likvidēšanas gadījumā".

17. Tā 333. panta "Aizsardzība atlaišanas gadījumā" 1. punkta 3. apakšpunktā ir paredzēts, ka "328. [panta] 1. punkta 2., 3., 5. un 11. apakšpunktā [..] noteiktajos gadījumos darba devējs var veikt atlaišanu tikai pēc tam, kad ir saņemta iepriekšēja piekrišana no darba inspekcijas katrā atsevišķā gadījumā:

[..]

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

2) *Naredba nº 5/1987* (Rīkojums Nr. 5/1987)

18. Saskaņā ar 1. pantu *Naredba nº 5/1987 za bolestite, pri koito rabotnitsite, boleduvashti ot tyah, imat osobena zakrila saglasno chl. 333, al. 1, ot kodeksa na trud, izdadena ot Ministerstvoto na narodnoto zdrave i Tsentralniyat savet na balgarskite profesionalni sayréézduzi* (Veselības ministrijas un Bulgārijas arodbiedrību centrālās padomes pieņemtais Rīkojums Nr. 5/1987 par slimībām, kuru gadījumā darbinieki, kuri ar tām slimo, tiek īpaši aizsargāti, piemērojot Darba kodeksa 333. panta 1. punktu)[10]:

"Daļējas likvidācijas, amata vietu likvidēšanas vai darba dīkstāves uz vairāk nekā 30 dienām gadījumā uzņēmums var atlaist no darba darbiniekus, kuri slimo ar šādām slimībām, tikai tad, ja iepriekš ir tikusi saņemta darba inspekcijas atbilstošās teritoriālās nodaļas piekrišana", un šīs slimības ir "sirds išēmiskā slimība", "aktīva tuberkulozes forma", "onkoloģiskā slimība", "arodslimība", "garīgi traucējumi" un "diabēts".

3) *Zakon za administratsiata* (Likums par valsts pārvaldi)

19. *Zakon za administratsiata* (Likums par valsts pārvaldi)[11] 12. pants ir izteikts šādi:

"(1) Valsts pārvaldi īsteno ierēdņi un darbinieki.

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

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

9 — Publicēts 1986. gada 1. aprīļa *DV* Nr. 26 un 1986. gada 4. aprīļa *DV* Nr. 27 un stājies spēkā 1987. gada 1. janvārī.

10 — Rīkojums, kas pieņemts 1987. gada 20. februārī un publicēts 1987. gada 28. aprīļa *DV* Nr. 33.

11 — Publicēts 1998. gada 5. novembra *DV* Nr. 130 un stājies spēkā 1998. gada 6. decembrī.

4) *Zakon za darzhavnia sluzhitel* (Civildienesta likums)

20. Saskaņā ar *Zakon za darzhavnia sluzhitel* (Civildienesta likums)[12] 1. pantu šajā tiesību aktā tiek reglamentēts "civildienesta tiesisko attiecību starp valsti un ierēdni saturs un izbeigšana dienesta pienākumu izpildes laikā un saistībā ar to, ja speciālā likumā nav noteikts citādi".

21. Minētā likuma 106. panta 1. punkta 2. apakšpunktā ir paredzēts, ka "iecēlējinstitūcija pēc savas iniciatīvas var izbeigt civildienesta tiesiskās attiecības, brīdinot mēnesi iepriekš, [..] amata vietas likvidēšanas gadījumā".

5) *Zakon za zashtita ot diskriminatsia* (Likums par aizsardzību pret diskrimināciju)

22. Saskaņā ar lēmumu par prejudiciālu jautājumu uzdošanu *Zakon za zashtita ot diskriminatsia* (Likums par aizsardzību pret diskrimināciju)[13] ir normatīvs akts, kurā ir reglamentēta aizsardzība pret visām diskriminācijas formām un kurš sekmē diskriminācijas novēršanu, transponējot Kopienas direktīvas vienlīdzīgas attieksmes jomā.

23. Saskaņā ar minētā likuma 4. panta 1. punktu "ir aizliegta jebkāda tieša vai netieša diskriminācija, pamatojoties uz [..] invaliditāti [..] vai jebkādu citu personisku īpašību, kas ir noteikta likumā vai starptautiskā konvencijā, kuras līgumslēdzēja puse ir Bulgārijas Republika".

24. Šī paša likuma 21. pantā ir paredzēts, ka "darba devējs, izmantojot savas tiesības vienpusēji izbeigt darba līgumu saskaņā ar Darba kodeksa 328. panta 1. punkta 2.–5., 10. un 11. apakšpunktu un 329. pantu vai arī izbeigt civildienesta tiesiskās attiecības, piemērojot Civildienesta likuma 106. panta 1. punkta 2., 3. un 5. apakšpunktu, piemēro vienādus kritērijus neatkarīgi no 4. panta 1. punktā minētajām personiskajām īpašībām".

III – **Pamatlieta, prejudiciālie jautājumi un tiesvedība Tiesā**

25. *P. Milkova* ir garīgi traucējumi, kas ir izraisījuši invaliditātes pakāpi 50 % apmērā.

26. Kopš 2012. gada 10. oktobra viņa ieņēma ierēdnes amata vietu Bulgārijas valsts pārvaldē, proti, *Agentsia za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol* (Privatizācijas un pārbaudes pēc privatizācijas aģentūrā, turpmāk tekstā – "aģentūra").

27. Tā kā aģentūras amata vietu skaits tika samazināts no 105 līdz 65 vietām, *P. Milkova* tika nosūtīta brīdinājuma vēstule, kurā bija norādīts, ka viņas darba attiecības tikšot izbeigtas, beidzoties viena mēneša termiņam, viņas ieņemamā amata likvidācijas dēļ. Saskaņā ar aģentūras izpilddirektora lēmumu, pamatojoties uz Civildienesta likuma 106. panta 1. punkta 2. apakšpunktu, darba attiecības tika izbeigtas 2014. gada 1. martā.

28. *P. Milkova* cēla prasību par minēto lēmumu *Administrativen sad Sofia-grad* (Sofijas Administratīvā tiesa, Bulgārija), apgalvojot, ka Bulgārijas Darba kodeksa 333. panta 1. punkta 3. apakšpunkts bijis piemērojams viņas situācijā, kas nozīmē, ka esot bijusi jālūdz darba inspekcijas iepriekšēja piekrišana, lai varētu izbeigt viņas darba attiecības. Aizstāvībai aģentūras izpilddirektors apgalvoja, ka šāda piekrišana neesot bijusi nepieciešama un ka tādējādi strīdīgais lēmums bijis likumīgs.

12 — Publicēts 1999. gada 27. jūlija *DV* Nr. 67 un stājies spēkā 1999. gada 27. augustā.

13 — Publicēts 2003. gada 30. septembra *DV* Nr. 86 un stājies spēkā 2004. gada 1. janvārī.

29. Šī pirmās instances tiesa noraidīja prasību, pamatojoties uz to, ka, lai gan *P. Milkova* ir invaliditāte, viņa nevarēja izmantot Darba kodeksa 333. panta 1. punkta 3. apakšpunktā paredzēto īpašo aizsardzību, jo šī tiesību norma nav piemērojama ierēdņa darba attiecību izbeigšanas gadījumā.

30. *P. Milkova* iesniedza kasācijas sūdzību par šo spriedumu iesniedzējtiesā. Uzskatot, ka, lai atrisinātu pamatlietu, ir nepieciešama Savienības tiesību normu interpretācija, ar 2015. gada 16. jūlija lēmumu, kas Tiesā reģistrēts 2015. gada 24. jūlijā, *Varhoven administrativen sad* (Augstākā administratīvā tiesa) nolēma apturēt tiesvedību lietā un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai ar [ANO] konvencijas [par invaliditāti] 5. panta 2. punktu tiek pieļauts tiesiskais regulējums, ar kuru dalībvalstis ievieš īpašu iepriekšēju aizsardzību pret atlaišanu tikai personām ar invaliditāti, kas ir darbinieki, taču ne ierēdņiem ar tādu pašu invaliditāti?

2) Vai atbilstoši Direktīvas [2000/78] 4. pantam un citām tās tiesību normām ir pieļaujams tiesiskais regulējums, kurā īpaša iepriekšēja aizsardzība pret atlaišanu ir nodrošināta tikai personām ar invaliditāti, kas ir darbinieki, taču ne ierēdņiem ar tādu pašu invaliditāti?

3) Vai atbilstoši Direktīvas 2000/78 7. pantam ir pieļaujama situācija, kad īpaša iepriekšēja aizsardzība pret atlaišanu ir nodrošināta tikai personām ar invaliditāti, kas ir darbinieki, taču ne ierēdņiem ar tādu pašu invaliditāti?

4) Ja uz pirmo un trešo jautājumu tiek atbildēts noliedzoši, vai starptautisko un Kopienas tiesību normu ievērošanas priekšnoteikums, ņemot vērā atspoguļotos šīs lietas faktus un apstākļus, ir tāds, ka valsts likumdevēja paredzētā īpašā iepriekšēja aizsardzība pret atlaišanu personām ar invaliditāti, kas ir darbinieki, ir jāpiemēro arī ierēdņiem ar tādu pašu invaliditāti?"

31. Rakstveida apsvērumus Tiesā iesniedza Bulgārijas valdība un Eiropas Komisija. Ar 2016. gada 27. maija vēstuli Tiesas statūtu 23. pantā minētās ieinteresētās personas tika aicinātas sniegt rakstveida atbildes uz Tiesas uzdotajiem jautājumiem. *P. Milkova*, Bulgārijas valdība un Komisija sniedza papildu apsvērumus, atbildot uz šiem jautājumiem. Tiesas sēde mutvārdu paskaidrojumu uzklausīšanai nav notikusi.

IV – **Analīze**

A – *Ievada apsvērumi*

1) Par atbilstošo Bulgārijas tiesību normu saturu un piemērojamību

32. Sava lēmuma pamatojumā iesniedzējtiesa uzsver, ka Bulgārijas tiesību sistēmā principā ir garantēta personu ar invaliditāti aizsardzība un tiek izslēgta jebkāda diskriminācija invaliditātes dēļ [14], taču praksē vienīgie mehānismi, kas konkrēti darbojas, attiecas tikai uz ierobežotu personu ar invaliditāti loku, nevis uz visām šīm personām vienādi.

33. No Likuma par valsts pārvaldi 12. panta 1.–3. punkta izriet, ka tādi administratīvie uzdevumi, kādus ir pildījusi valsts iestāde, kurā *P. Milkova* strādāja pirms savu darbu attiecību izbeigšanas, var tikt uzticēti vai nu personām, kam ir ierēdņu statuss, vai arī līgumdarbiniekiem, kam ir darba ņēmēju statuss un kam tiek piemērots Darba kodekss.

14 — Atbilstoši Bulgārijas Konstitūcijas 6. un 48. pantam un Likuma par aizsardzību pret diskrimināciju 4. pantam.

34. Ir arī skaidrs, ka garīgi traucējumi, no kuriem cieš *P. Milkova*, ietilpst to slimību sarakstā, kas ir uzskaitītas 1. pantā Rīkojumā Nr. 5/1987 par slimībām, kuru gadījumā darbinieki, kuri ar tām slimo, tiek īpaši aizsargāti, piemērojot Darba kodeksa 333. panta 1. punktu. Tātad viņa būtu saņēmusi šo aizsardzību, ja viņa būtu strādājusi aģentūrā kā darba ņēmēja, nevis kā ierēdne.

35. Saskaņā ar šo 333. pantu, lasot to kopā ar šī paša kodeksa 328. panta 1. punkta 2. apakšpunktu, lai varētu atlaist no darba darbinieku, kuram ir noteikta veida invaliditāte, viņa amata vietas likvidēšanas gadījumā, darba devējam ir jālūdz iepriekšēja piekrišana no darba inspekcijas, kurai ir uzticēts izvērtēt paredzētās atlaišanas no darba sekas uz ieinteresētās personas veselības stāvokli un vajadzības gadījumā to aizliegt [15].

36. *Varhoven administrativen sad* (Augstākā administratīvā tiesa) precizē, ka Civildienesta likumā nav paredzēts analogs pasākums ierēdņu ar invaliditāti labā un ka arī saskaņā ar valsts judikatūru *P. Milkova* nevar izmantot šādu *ex ante* aizsardzību. Saskaņā ar šo pastāvīgo judikatūru, ņemot vērā, ka minētajā likumā nav norādīta skaidra atsauce uz Darba kodeksa 333. panta 1. punktu, tajā paredzētie aizsargājošie pasākumi pat pēc analoģijas nevar tikt piemēroti ierēdņa labā.

37. Iesniedzējtiesa norāda, ka papildu aizsardzība, kas visām personām, kurām ir noteiktu veidu invaliditāte, ar šo kodeksu ir piešķirta no 1987. gada, tika atcelta attiecībā uz ierēdņiem ar Civildienesta likuma pieņemšanu 1999. gadā, attiecīgā likuma priekšlikuma autoram nenorādot skaidru pamatojumu. Tomēr šī aizsardzība ir tikusi saglabāta attiecībā uz visiem darba ņēmējiem, tostarp tiem, kuri veic savu darbību valsts varas uzdevuma ietvaros, un šis tiesību stāvoklis ir turpinājis pastāvēt pēc Bulgārijas Republikas pievienošanās Savienībai, kas notika 2007. gada 1. janvārī.

38. Tādējādi kritērijs par strīdīgo atšķirīgo attieksmi, kas tiek īstenota pret personām, kurām ir tāda pati invaliditāte, ir saistīts ar ierēdņa statusa vai darba ņēmēja statusa esamību, ņemot vērā, ka visi darbinieki, kuriem ir darba līgums, var izmantot attiecīgo aizsardzības pasākumu neatkarīgi no tā, vai viņi tiek nodarbināti privātā iestādē vai valsts iestādē. Es uzsveru, ka Komisijas procesuālajos rakstos ir radīts sajukums šajā ziņā, jo tajos ir norādīts, ka nošķiršana esot veikta atkarībā no tā, vai minētās personas strādā privātajā sektorā vai arī valsts sektorā [16].

39. Iesniedzējtiesa piebilst, ka Likumā par aizsardzību pret diskrimināciju, kas pieņemts, lai transponētu Kopienas direktīvas, kurās tiek reglamentēta šī joma [17], esot ietverts arguments, kas attaisno atšķirīgu attieksmi atkarībā no tā, vai darba devējs ir privāta iestāde vai valsts iestāde, darba attiecību izbeigšanas gadījumā personas ar invaliditāti ieņemamā amata likvidācijas dēļ. Šajā ziņā tā norāda, ka minētā likuma 21. pantā ir nošķirti šie abi gadījumi, lai gan ir kopīga prasība, ka darba devējs piemēro vienādus kritērijus tad, ja viņš izmanto savas tiesības vienpusēji izbeigt šādas personas darba līgumu vai darba attiecības.

40. Šī tiesa norāda, ka tā nezina, kādā mērā ANO konvencijas par invaliditāti, Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – "Harta") un Direktīvas 2000/78 normas, kurās, pēc tās uzskata, ir noteikti kopēji nosacījumi attiecībā uz vienlīdzīgu attieksmi pret visām personām ar invaliditāti, atļauj saglabāt šo Bulgārijas tiesību stāvokli, no kura izriet atšķirīga attieksme pret divām mazāk aizsargāto darbinieku kategorijām, kuras tomēr atrodas analogā [darba attiecību] izbeigšanas situācijā.

15 — Savos rakstveida apsvērumos Bulgārijas valdība piebilst, ka darba inspekcijas interesēs ir būt par trešo personu, kas ir neatkarīga, darba līguma pušu attiecībās un ka tā izvērtē iespēju atļaut vai neatļaut atlaišanu no darba, ņemot vērā ne tikai ietekmi uz darbinieka veselības stāvokli, bet arī citus faktorus, piemēram, cita piemērota darba esamību pie tā paša darba devēja.

16 — Arī *P. Milkova* ir norādījusi šo neprecizitāti savā rakstveida atbildē uz Tiesas uzdotajiem jautājumiem.

17 — Norādu, ka šī likuma 4. panta 1. punktā nav ietverts izsmeļošs diskriminācijas aizliegto iemeslu saraksts, jo tajā ir minēta "jebkāda [..] personiska īpašība, kas noteikta likumā vai starptautiskā konvencijā, kuras līgumslēdzēja puse ir Bulgārijas Republika".

2) Par prejudiciālo jautājumu izskatīšanas mērķi un kārtību

41. Lai gan vispirms iesniedzējtiesa jautā Tiesai par ANO konvencijas par invaliditāti 5. panta 2. punkta iespējamo ietekmi šajā lietā, man tāpat kā Komisijai šķiet piemērotāk to izskatīt tikai pēc tam, kad ir izvērtēta Direktīvas 2000/78 normu piemērojamības un interpretācijas divējādā problemātika, kas veido otrā un trešā prejudiciālā jautājuma kopīgu problēmu.

42. Proti, pirmais uzdotais jautājums ir jāsaprot kā tāds, kas būtībā attiecas uz iespējamo Direktīvas 2000/78 interpretāciju, ņemot vērā minēto konvenciju, kas ir jautājums, kuram ir nozīme tikai tad, ja šī direktīva patiešām ir piemērojama, kas, manuprāt, tā nav to iemeslu dēļ, kurus es izklāstīšu turpinājumā.

43. Visbeidzot atzīmēju, ka ceturtajam prejudiciālajam jautājumam, kuru ievada nosacījuma formulējums, ir pakārtota nozīme salīdzinājumā ar iepriekšējiem jautājumiem un ka uz to nebūs jāatbild, ņemot vērā atbildes, kuras, manuprāt, ir jāsniedz uz šiem iepriekšējiem jautājumiem.

B – *Par lūgto Direktīvas 2000/78 normu interpretāciju (otrais un trešais jautājums)*

1) Par Direktīvas 2000/78 nepiemērojamību šajā lietā

44. Gan otrais, gan trešais prejudiciālais jautājums attiecas uz to, vai ar Direktīvas 2000/78 normām, precīzāk, ar tās 4. un 7. pantu, tiek pieļauts, ka dalībvalsts pieņem tādu tiesisko regulējumu kā pamatlietā aplūkotie Bulgārijas tiesību akti, ar kuriem tiek piešķirta īpaša *ex ante* aizsardzība atlaišanas no darba gadījumā darba ņēmējiem, kuri slimo ar noteiktām slimībām, taču ne ierēdņiem, kuriem var būt tāda paša veida invaliditāte.

45. Tādēļ šie jautājumi ir jāizskata kopā, vispirms izvērtējot, vai tādos apstākļos kā pamatlietā Direktīva 2000/78 patiešām ir piemērojama.

46. Protams, kā norāda Bulgārijas valdība un Komisija, saskaņā ar šīs direktīvas 3. panta 1. punkta c) apakšpunktu, "nepārsniedzot [Savienībai] piešķirto kompetenci", tā ir piemērojama "visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz [..] nodarbinātību un darba nosacījumiem, [kuros ietilpst] atlaišana". Tādējādi šajā ziņā kārtība, ko valsts iestāde, kura viņu nodarbināja, ir piemērojusi *P. Milkova*, izbeidzot viņas civildienesta tiesiskās attiecības, var tikt ietverta minētās direktīvas materiālajā piemērošanas jomā. Turklāt nav apstrīdēts, ka garīgie traucējumi, no kuriem cieš ieinteresētā persona, patiešām ietilpst jēdzienā "invaliditāte" Direktīvas 2000/78 izpratnē, kā to ir definējusi Tiesa [18].

47. Tomēr, tāpat kā to apgalvo Komisija, es uzskatu, ka Direktīva 2000/78 nav piemērojama lietā, kas ir saistīta ar *P. Milkova* situācijas īpatnībām, jo kritērijs, uz kuru ir tikusi balstīta atšķirīga attieksme, par kuru sūdzas ieinteresētā persona, nav ietverts šīs direktīvas normās.

48. Proti, no lēmuma par prejudiciālu jautājumu uzdošanu izriet, ka pamatlietai ir raksturīgs tas, ka ieinteresētajai personai ir ticis liegts izmantot Bulgārijas tiesību aktus, ar kuriem darba līguma izbeigšanas gadījumā īpaši tiek aizsargāti darba ņēmēji, kuri slimo ar tādām slimībām kā garīgie traucējumi, nevis invaliditātes dēļ, kas viņai ir, bet gan tikai tāpēc vien, ka viņai bija ierēdnes statuss, nevis algota darbinieka statuss, kas tiek prasīts šajos tiesību aktos [19].

18 — Proti, "ierobežojums, kurš it īpaši izriet no ilgstošiem fiziskiem, mentāliem vai psihiskiem traucējumiem, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt attiecīgās personas pilnvērtīgu un efektīvu dalību profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darba ņēmējiem". Skat. it īpaši spriedumus, 2013. gada 4. jūlijs, Komisija/Itālija (C-312/11, nav publicēts, EU:C:2013:446, 56. punkts), kā arī 2014. gada 18. decembris, *FOA* (C-354/13, EU:C:2014:2463, 53. punkts un tajā minētā judikatūra).

19 — Skat. šo secinājumu 35.–38. punktu.

49. Iesniedzējtiesa atzīst, ka šajā lietā strīdīgā atšķirīgā attieksme nepamatojas uz "personisku īpašību", ko veido invaliditāte [20], bet balstās uz apstākli, ka divas personu ar invaliditāti grupas, kas šeit ir pretstatītas, – darba ņēmēji ar invaliditāti, no vienas puses, un ierēdņi ar invaliditāti, no otras puses, – veic savu profesionālo darbību saskaņā ar atšķirīgiem tiesiskajiem regulējumiem, proti, vieni – atbilstoši darba līgumam, bet citi – saskaņā ar civildienesta noteikumiem.

50. Tomēr šī tiesa uzskata par iespējamu, ka tiesiskais regulējums un valsts judikatūra, kuri ir piemērojami pamatlietā, nav saderīgi ar Savienības tiesību prasībām nodrošināt vienlīdzīgu attieksmi nodarbinātības un profesijas jomā attiecībā uz visām personām ar invaliditāti. Tāds precīzi ir iemesls, kādēļ tā lūdz Direktīvas 2000/78 normu interpretāciju.

51. Šajā ziņā es atgādinu, ka atbilstoši Tiesas pastāvīgajai judikatūrai gan no Direktīvas 2000/78 nosaukuma un preambulas, gan arī no tās satura un mērķa izriet, ka ar to ir paredzēts izveidot vispārēju sistēmu, lai ikvienai personai garantētu vienlīdzīgu attieksmi nodarbinātības un profesijas jomā, tai nodrošinot efektīvu aizsardzību pret *diskrimināciju, kuras pamatā ir jebkurš no tās 1. pantā paredzētajiem iemesliem* [21], tostarp invaliditāte. Tādējādi minētās direktīvas 2. pantā skaidri ir paredzēts, ka, lai ietilptu šī instrumenta piemērošanas jomā, apgalvotās diskriminācijas pamatā ir jābūt "jebkuram 1. pantā minētajam iemeslam".

52. Taču starp šiem diskriminācijas iemesliem, uz kuriem konkrēti ir vērsta Direktīva 2000/78, nav norādīts darba attiecību īpašais raksturs, kas ir kritērijs, uz kura pamata prasītājai pamatlietā ir tikusi izrādīta atšķirīga attieksme, kas ir izraisījusi to, ka viņai netiek piemērota aizsardzība, kura ir paredzēta Bulgārijas Darba kodeksa 333. panta 1. punktā attiecībā uz darba ņēmējiem ar invaliditāti un kuru saskaņā ar valsts judikatūru atsakās piemērot, attiecinot to arī uz ierēdņiem.

53. Turklāt no Tiesas judikatūras izriet, ka, ņemot vērā EKL 13. panta (tagad – LESD 19. pants), kurš ir pamatā Direktīvai 2000/78, formulējumu [22], tās piemērošanas joma pēc analoģijas nevar tikt paplašināta, arī izmantojot atsauci uz vispārējo nediskriminācijas principu [23], ārpus diskriminācijas gadījumiem to iemeslu dēļ, kuri *izsmeļoši ir uzskaitīti* tās 1. pantā [24].

54. Tādējādi šajā lietā tāds jauns diferenciācijas kritērijs kā to darba attiecību veids, kas ir saistošas personai ar invaliditāti, nevar papildināt ierobežojošos iemeslus, saistībā ar kuriem šajā direktīvā ir aizliegta jebkāda diskriminācija. No tā izriet, ka tāda iespējamā atšķirīgā attieksme pret valsts iestādes ierēdņiem un valsts sektora vai privātā sektora līgumdarbiniekiem kā tā, kura saskaņā ar lēmumu par

20 — Frāze "personiska īpašība" ir lietots Bulgārijas Likuma par aizsardzību pret diskrimināciju 4. un 21. pantā. Vārds "īpašība" ir izmantots Direktīvas 2000/78 preambulas 23. apsvērumā un 4. pantā, it īpaši saistībā ar invaliditāti.

21 — Skat. spriedumus, 2013. gada 11. aprīlis, *HK Danmark* (C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222, 35. punkts); 2014. gada 18. decembris, *FOA* (C-354/13, EU:C:2014:2463, 50. punkts); 2015. gada 21. maijs, *SCMD* (C-262/14, nav publicēts, EU:C:2015:336, 18. punkts), kā arī 2016. gada 28. jūlijs, *Kratzer* (C-423/15, EU:C:2016:604, 32. punkts un tajā minētā judikatūra).

22 — EKL 13. pantā (tagad – LESD 19. pants), kas veido minētās direktīvas juridisko pamatu, Kopienai ir piešķirta kompetence, lai "paredzēt[u] attiecīgus pasākumus, lai cīnītos pret diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ", un tādējādi šis uzskaitījums ir ierobežojošs. Skat. it īpaši spriedumus, 2008. gada 17. jūlijs, *Coleman* (C-303/06, EU:C:2008:415, 38. un 46. punkts), kā arī 2011. gada 7. jūlijs, *Agafiței* u.c. (C-310/10, EU:C:2011:467, 35. punkts).

23 — Ir jāatgādina, ka nediskriminācijas princips ir viens no vispārējiem Savienības tiesību principiem. Skat. spriedumus, 2006. gada 11. jūlijs, *Chacón Navas* (C-13/05, EU:C:2006:456, 56. punkts), kā arī 2014. gada 18. decembris *FOA* (C-354/13, EU:C:2014:2463, 32. punkts).

24 — Skat. it īpaši spriedumus, 2008. gada 17. jūlijs, *Coleman* (C-303/06, EU:C:2008:415, 46. punkts); 2014. gada 18. decembris, *FOA* (C-354/13, EU:C:2014:2463, 36. punkts), kā arī 2015. gada 21. maijs, *SCMD* (C-262/14, nav publicēts, EU:C:2015:336, 28. un 29. punkts).

prejudiciālu jautājumu uzdošanu tika piemērota *P. Milkova*, neietilpst nediskriminācijas principa piemērošanas jomā, kāds tas ir konkretizēts Direktīvā 2000/78. Šajā ziņā es atgādinu, ka Tiesa jau ir izslēgusi no šīs direktīvas piemērošanas jomas atšķirīgas attieksmes gadījumus, kuri ir radušies sociāli profesionālās kategorijas dēļ, kurai attiecīgās personas ir piederīgas [25].

55. Es precizēju, ka, manuprāt, tikai ar to vien, ka ieinteresētā persona ir persona ar invaliditāti, pašu par sevi nepietiek, lai izskatāmajā lietā padarītu par piemērojamu Direktīvu 2000/78. Šajā ziņā es norādu, ka Tiesa ir nospriedusi, ka "šajā direktīvā [nodarbinātības un profesijas jomā] nostiprinātais vienlīdzīgas attieksmes princips ir piemērojams nevis [tādai] noteiktai personu kategorijai [kā personas ar invaliditāti], bet gan saistībā ar [šī instrumenta] 1. pantā noteiktajiem iemesliem" [26].

56. Pat ja ir ticis atzīts, ka Direktīvas 2000/78 piemērojamība saistībā ar minētajiem iemesliem nav jāinterpretē šauri, tomēr, manuprāt, tās tiesību normās ir reglamentēti vienīgi nediskriminācijas principa, kāds tas ir materializēts šajā direktīvā, pārkāpumi, kuru pamatā – kaut vai tikai saistības dēļ [27] – patiešām ir kāds no iespējamajiem diskriminācijas faktoriem, kuru izsmeļošs uzskaitījums ir sniegts šajā tiesību aktā. Taču tas tā nav pamatlietas gadījumā, jo, kā to konstatējusi pati iesniedzējtiesa, pret *P. Milkova* ir izturējušies atšķirīgi nevis viņas invaliditātes dēļ, kas ir vienīgais no šiem uzskaitītajiem iemesliem, kurš ir iespējams šajā gadījumā, bet ierēdnes statusa dēļ.

57. Piebildīšu, ka ar likumdošanas darbiem, kuri ir tikuši uzsākti 2008. gadā, lai mainītu Direktīvas 2000/78 materiālo piemērošanas jomu, netiek apstrīdēta šī analīze [28]. Proti, ir ticis paredzēts paplašināt vienlīdzīgas attieksmes principa neatkarīgi no reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas īstenošanu "ārpus darba tirgus" [29], bet nepaplašināt to diskriminācijas iemeslu sarakstu, kuri ierobežojoši ir minēti šajā direktīvā, ņemot vērā, ka pieeja ir bijusi tāda pati saistībā ar divām citām direktīvām par diskriminācijas novēršanu, kuru turpinājumā iekļaujas arī šis pārskatīšanas projekts [30].

58. Noslēgumā, tā kā pamatlietā aplūkotās atšķirīgās attieksmes pret darba ņēmējiem ar invaliditāti un ierēdņiem ar invaliditāti pamatā ir to darba attiecību raksturs, kuras šīs abas mazāk aizsargāto darbinieku kategorijas vieno ar viņu darba devēju, un ņemot vērā, ka šis atšķirīgas attieksmes kritērijs nav norādīts Direktīvas 2000/78 1. pantā minēto diskriminācijas iemeslu izsmeļošajā sarakstā, manuprāt, šis instruments nav piemērojams situācijā, kas ir pamatā iesniedzējtiesā iesniegtajam strīdam.

25 — Skat. spriedumus, 2011. gada 7. jūlijs, *Agafiței* u.c. (C-310/10, EU:C:2011:467, 31.–36. punkts), kā arī 2015. gada 21. maijs, *SCMD* (C-262/14, nav publicēts, EU:C:2015:336, 25.–31. punkts), kuros Tiesa ir nospriedusi, ka Direktīva 2000/78 neattiecas uz diskrimināciju sociāli profesionālas kategorijas dēļ, piemēram, pensionāra statusa vai ieinteresēto personu darba vietas dēļ. Skat. pēc analoģijas rīkojumu, 2013. gada 7. marts, *Rivas Montes* (C-178/12, nav publicēts, EU:C:2013:150, 43. un 44. punkts), no kura izriet, ka atšķirīga attieksme pret ierēdņiem un līgumdarbiniekiem neietilpst nediskriminācijas principa piemērošanas jomā, kurš ir nostiprināts *UNICE*, *CEEP* un EAK pamatnolīgumā par darbu uz noteiktu laiku, kas ir ietverts pielikumā Direktīvai 1999/70/EK par minēto pamatnolīgumu (OV 1999, L 175, 43. lpp.).

26 — Skat. spriedumu, 2008. gada 17. jūlijs, *Coleman* (C-303/06, EU:C:2008:415, 38. un nākamie punkti), kurā Tiesa ir norādījusi, ka no Direktīvas 2000/78 normām neizriet, ka vienlīdzīgas attieksmes princips, kuru ar to vēlas nodrošināt, attiecas tikai uz personām, kurām pašām ir invaliditāte šīs direktīvas izpratnē.

27 — 2008. gada 17. jūlija spriedumā *Coleman* (C-303/06, EU:C:2008:415, 43. un nākamie punkti) Tiesa ir uzskatījusi, ka darba ņēmēja, kuram nav invaliditātes, atlaišana no darba arī var ietilpt Direktīvas 2000/78 piemērojamības personām jomā, ja ir pierādīts, ka nelabvēlīgās attieksmes pret šo darba ņēmēju salīdzinājumā ar citām personām, kuras atrodas ar viņu salīdzināmās situācijās, *iemesls ir viņa bērna*, kuram šis darba ņēmējs sniedz nepieciešamo pamataprūpi, *invaliditāte*.

28 — Skat. priekšlikumu Padomes 2008. gada 2. jūlija Direktīvai par vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu neatkarīgi no reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas (COM(2008) 426, galīgā redakcija, 2. un 7. lpp.). Es precizēju, ka par šo priekšlikumu ir notikušas jaunas diskusijas Padomē 2016. gada jūnijā.

29 — Proti, jomās, kuras ir ārpus profesionālās sfēras un kuras ir sociālā aizsardzība, sociālās priekšrocības, izglītība, piekļuve precēm un pakalpojumiem, kā arī preču piegāde un pakalpojumu sniegšana, tostarp mājokļi (skat. direktīvas priekšlikuma preambulas 9. apsvērumu un 3. pantu, COM(2008) 426, galīgā redakcija, 14. un 19. lpp.).

30 — Tāpat Padomes 2000. gada 29. jūnija Direktīvā 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības (OV 2000, L 180, 22. lpp.), un Padomes 2004. gada 13. decembra Direktīvā 2004/113/EK, ar kuru īsteno principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, attiecībā uz pieeju precēm un pakalpojumiem, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu (OV 2004, L 373, 37. lpp.), ir aizliegta diskriminācija to iemeslu dēļ, kuri it īpaši minēti to nosaukumos.

59. Šādos apstākļos, manuprāt, Direktīvas 2000/78 normas, kuras ir minētas otrajā un trešajā prejudiciālajā jautājumā, nav jāinterpretē. Tādēļ turpmākie apsvērumi tiks sniegti gadījumā, ja Tiesa izlemtu veikt lūgto interpretāciju.

2) Iespējamā Hartas ietekme izskatāmajā lietā

60. Iesniedzējtiesa īsi piemin Hartu sava lēmuma pamatojumā, tomēr nekādi neizskaidrojot, kādā mērā šim Savienības tiesību instrumentam varētu būt nozīme attiecībā uz pamatlietas faktiem. Tā nav sniegusi nekādu argumentāciju par ietekmi, kāda šajā lietā varētu būt kādai no šī tiesību akta normām, uz kuru turklāt neattiecas uzdotie jautājumi. Tiesai iesniegtajos rakstveida apsvērumos arī par to nekas vairāk nav norādīts [31].

61. Taču pastāvīgajā judikatūrā ir noteikts, ka Hartā garantētās pamattiesības ir jāpiemēro tikai Savienības tiesībās regulētajās situācijās un ka Tiesas rīcībā ir jābūt visai informācijai, kas ļauj tai secināt, ka strīdīgā situācija ietilpst Savienības tiesību piemērošanas jomā, lai tā varētu izteikties par Hartas tiesību normu interpretāciju [32]. Tā kā iesniedzējtiesa nav noteikusi, ka valsts noteikumu, kas varētu reglamentēt pamatlietu pēc būtības [33], mērķis būtu tieši un konkrēti īstenot noteiktās Savienības tiesību normas atbilstoši Hartas 51. pantam [34], manuprāt, Tiesai būtu jāuzskata, ka nav jāizvērtē minēto noteikumu atbilstība pamattiesībām, kuras ir nostiprinātas šajā pēdējā minētajā tiesību aktā [35].

62. Turklāt iespējamā Savienības tiesību normu interpretācija – šajā gadījumā otrajā un trešajā prejudiciālajā jautājumā minēto Direktīvas 2000/78 pantu interpretācija Hartas tiesību normu, it īpaši tās 20., 21., 26. vai 30. panta [36], kontekstā, – ir iespējama tikai Tiesai piešķirto kompetenču robežās, kuras šeit ir atkarīgas no šīs direktīvas materiālās piemērošanas jomas. Proti, iespējami izvirzītās Hartas tiesību normas vien nevar pamatot Tiesas kompetenci izskatīt tiesisko situāciju, kura neietilpst Savienības tiesību piemērošanas jomā [37].

63. Norādīšu, ka lēmumā par prejudiciālu jautājumu uzdošanu nojaušami ir norādīts uz principu, ar kuru ir aizliegta jebkāda veida diskriminācija, kas tiek īstenota attiecībā uz personām ar invaliditāti. Šajā ziņā es atgādinu, ka, ja Tiesā ir iesniegts prejudiciāls jautājums par to, kā interpretēt vispārējo nediskriminācijas vecuma dēļ principu, kas ir paredzēts Hartas 21. pantā un konkretizēts

31 — Bulgārijas valdība ir tikai norādījusi Hartas 26. pantu saistībā ar "invalīdu integrāciju" rakstveida apsvērumu sadaļā ar nosaukumu "atbilstošās tiesību normas", savukārt lēmuma par prejudiciālu jautājumu uzdošanu tādā pašā sadaļā ir ietverti citāti no Hartas 21. un 30. panta, kuri attiecīgi ir saistīti ar "diskriminācijas aizliegumu" un "aizsardzību nepamatotas atlaišanas gadījumā".

32 — Skat. it īpaši spriedumu, 2013. gada 13. jūnijs, *Hadj Ahmed* (C-45/12, EU:C:2013:390, 56. un 57. punkts).

33 — Proti, Darba kodeksa 333. panta 1. punkta 3. apakšpunkts, lasot to kopā ar 328. panta 1. punkta 2. apakšpunktu, kā arī Civildienesta likuma 106. panta 1. punkta 2. apakšpunkts atbilstoši interpretācijai Bulgārijas judikatūrā.

34 — Minētā 51. panta, kurā ir definēta Hartas "piemērošanas joma", 1. punktā ir noteikts, ka tās tiesību normas "attiecas [..] uz dalībvalstīm tikai tad, ja tās īsteno Savienības tiesību aktus", un tā 2. punktā ir noteikts, ka ar šo Hartu "netiek paplašināta Savienības tiesību piemērošanas joma, paplašinot Savienības kompetences". Šajā ziņā Tiesa ir precizējusi, ka, "lai noteiktu, vai valsts tiesiskais regulējums ir Savienības tiesību piemērošana Hartas 51. panta izpratnē, papildus citiem elementiem vēl ir jāpārbauda, vai attiecīgā valsts tiesiskā regulējuma mērķis ir piemērot Savienības tiesību normu, kāds ir šī regulējuma raksturs un vai tam ir vēl citi mērķi papildus tiem, kas jau ir noteikti Savienības tiesībās, pat ja šis regulējums Savienības tiesības var ietekmēt netieši, un vai ir kāds specifisks Savienības tiesību regulējums šajā jautājumā vai tāds, kas šo jautājumu var ietekmēt" (spriedums, 2014. gada 6. marts, *Siragusa*, C-206/13, EU:C:2014:126, 25. punkts).

35 — Skat. it īpaši spriedumus, 2013. gada 8. maijs, *Ymeraga* u.c. (C-87/12, EU:C:2013:291, 40.–43. punkts); 2014. gada 6. marts, *Siragusa* (C-206/13, EU:C:2014:126, 20.–33. punkts), kā arī 2014. gada 10. jūlijs, *Julián Hernández* u.c. (C-198/13, EU:C:2014:2055, 32.–37. punkts).

36 — Saskaņā attiecīgi ar minēto 20. pantu "visas personas ir vienlīdzīgas likuma priekšā", ar minētā 21. panta 1. punktu ir "aizliegta jebkāda veida diskriminācija, tostarp [..] invaliditātes dēļ", ar minēto 26. pantu "Savienība atzīst un ievēro invalīdu tiesības izmantot pasākumus, kas paredzēti, lai nodrošinātu viņu neatkarību, sociālo un profesionālo integrāciju un dalību sabiedrības dzīvē", un ar minēto 30. pantu "ikvienam darba ņēmējam nepamatotas atlaišanas gadījumā ir tiesības uz aizstāvību, ievērojot Savienības tiesību aktus, kā arī valstu tiesību aktus un praksi".

37 — Skat. it īpaši spriedumus, 2013. gada 8. maijs, *Ymeraga* u.c. (C-87/12, EU:C:2013:291, 40. punkts) un 2014. gada 10. jūlijs, *Julián Hernández* u.c. (C-198/13, EU:C:2014:2055, 32. punkts un tajā minētā judikatūra), kā arī rīkojumu, 2016. gada 23. februāris, *Garzón Ramos* un *Ramos Martín* (C-380/15, nav publicēts, EU:C:2016:112, 25. punkts).

Direktīvā 2000/78 [38], šis jautājums ir ticis izvērtēts, ņemot vērā tikai šo direktīvu [39], it īpaši saistībā ar strīdiem starp privātpersonu un valsts pārvaldes iestādi, kā tas ir šajā lietā. Tāda pati pieeja loģiski būtu jāpiemēro saistībā ar nediskriminācijas invaliditātes dēļ principu, kas arī ir nostiprināts Hartas 21. pantā un konkretizēts Direktīvā 2000/78.

64. Tā kā es uzskatu, ka šī direktīva nav piemērojama tādos apstākļos kā pamatlietā, kurā attiecīgās diferenciācijas pamatā ir cits kritērijs, nevis kritēriji, kuri izsmeļoši ir uzskaitīti tās 1. pantā, kā esmu to izklāstījis iepriekš [40], es uzskatu, ka izskatāmajā lietā minētās direktīvas tiesību normas nevar tikt interpretētas, ņemot vērā Hartas tiesību normas.

65. Ņemot vērā visus šos elementus, galvenokārt uzskatu, ka šajā lietā Direktīvas 2000/78 4. un 7. pants nav jāinterpretē, pat Hartas tiesību normu kontekstā. Tomēr pakārtoti es sniegšu dažus apsvērumus, lai aptvertu gadījumu, ja Tiesa neievērotu šo ieteikumu.

3) Par minēto Direktīvas 2000/78 normu pakārtoto interpretāciju

66. Vispirms norādu, ka savos apsvērumos Bulgārijas valdība ir veltījusi plašu izklāstu Direktīvas 2000/78 2. panta 5. punktam [41], lai apgalvotu, ka tāds tiesiskais regulējums, kāds tiek aplūkots pamatlietā, esot pieļaujams, ņemot vērā šo tiesību normu [42]. Tomēr, tā kā iesniedzējtiesa ne Tiesai iesniegtajos prejudiciālajos jautājumos, ne sava lēmuma par prejudiciālu jautājumu uzdošanu pamatojumā nav konkrēti lūgusi tā interpretāciju [43] un pat netieši nav sniegusi nevienu elementu šajā ziņā [44], es uzskatu, ka man par šo jautājumu ir jāizsakās vienīgi pakārtoti. Es tikai atzīmēšu, kā to atzīst Bulgārijas valdība, ka Tiesas judikatūrā minētais 2. panta 5. punkts ir interpretēts šauri, pamatojoties uz to, ka ar šo tiesību normu ir izveidota atkāpe no diskriminācijas aizlieguma principa [45].

38 — 2016. gada 19. aprīļa spriedumā *DI* (C-441/14, EU:C:2016:278, 23. un 24. punkts) Tiesa ir precizējusi, ka, "*tā kā pašā Direktīvā 2000/78* vispārējais nediskriminācijas vecuma dēļ princips nav paredzēts, bet *ir konkretizēts tikai nodarbinātības un darba jomā, ar šo direktīvu piešķirtās aizsardzības apjoms nepārsniedz to, kas tiek nodrošināts ar šo principu*. Pieņemdams šo direktīvu, Eiropas Savienības likumdevējs ir vēlējies *definēt precīzāku ietvaru*, lai atvieglotu vienlīdzīgas attieksmes principa konkrētu ieviešanu, un, *it īpaši, noteikt dažādas atkāpes iespējas no minētā principa*, tās ierobežojot ar skaidrākas to piemērošanas jomas definīcijas palīdzību". Tā ir piebildusi, ka, "*lai [minēto principu] varētu piemērot* tādā situācijā, kāda aplūkota pamatlietā, *šai situācijai būtu jāiekļaujas to diskriminācijas veidu aizlieguma apjomā, kas ir noteikti Direktīvā 2000/78*" (mans izcēlums).

39 — Skat. it īpaši spriedumus, 2014. gada 11. novembris, *Schmitzer* (C-530/13, EU:C:2014:2359, 23. un 24. punkts); 2014. gada 13. novembris, *Vital Pérez* (C-416/13, EU:C:2014:2371, 25. punkts); 2015. gada 21. janvāris, *Felber* (C-529/13, EU:C:2015:20, 16. un 17. punkts), kā arī 2016. gada 2. jūnijs, *C* (C-122/15, EU:C:2016:391, 18. un 28.–30. punkts).

40 — Skat. šo secinājumu 51. un nākamos punktus.

41 — Saskaņā ar minēto 5. punktu Direktīva 2000/78 "neierobežo attiecīgās valsts tiesību aktos noteiktos pasākumus, kuri demokrātiskā sabiedrībā vajadzīgi sabiedrības drošībai, sabiedriskās kārtības uzturēšanai un krimināInoziegumu novēršanai, veselības aizsardzībai un citu personu tiesību un brīvību aizsardzībai".

42 — Šī valdība it īpaši norāda, ka "Civildienesta likumā paredzēto civildienesta tiesisko attiecību stabilitāte nodrošina valsts pārvaldes uzdevumu efektīvu un paredzamu īstenošanu sabiedrības interesēs, kā arī sabiedriskās kārtības uzturēšanu".

43 — Ir taisnība, kā norāda šī valdība, ka otrajā prejudiciālajā jautājumā Tiesai tiek vaicāts, vai "atbilstoši Direktīvas [2000/78] 4. pantam un citām tās tiesību normām ir pieļaujams" šāds tiesiskais regulējums, tomēr es uzskatu, ka šī frāze galvenokārt attiecas uz 4. panta interpretāciju saistībā ar citām šīs direktīvas tiesību normām.

44 — Proti, šajā ziņā Tiesai no visas valsts tiesas iesniegtās informācijas, arī no lēmuma par prejudiciālu jautājumu uzdošanu pamatojuma, ir tiesības izdalīt tos Savienības tiesību elementus, kuriem ir nepieciešama interpretācija, ņemot vērā strīda priekšmetu (it īpaši spriedumi, 2015. gada 1. oktobris, *Doc Generici*, C-452/14, EU:C:2015:644, 34. punkts, un 2016. gada 29. septembris, *Essent Belgium*, C-492/14, EU:C:2016:732, 43. punkts), bet man šķiet, ka saistībā ar iespējamo minētā 2. panta 5. punkta interpretāciju šādi elementi nav konstatējami šajā lietā.

45 — Skat. it īpaši spriedumu, 2013. gada 12. decembris, *Hay* (C-267/12, EU:C:2013:823, 46. punkts un tajā minētā judikatūra).

67. Saistībā ar Direktīvas 2000/78 4. pantu, kas skaidri ir minēts otrajā prejudiciālajā jautājumā, es norādu, ka iesniedzējtiesa nav sniegusi nevienu paskaidrojumu par to, ka, lai atrisinātu strīdu, kuru tā izskata, būtu lietderīgi, ka Tiesa interpretē šo tiesību normu [46]. Vienīgi Bulgārijas valdība ir iesniegusi apsvērumus attiecībā uz šī panta 1. punktu, kuros tā atgādina, ka Tiesa ir nospriedusi, ka šī tiesību norma ir jāinterpretē šauri, jo ar to tiek ļauts atkāpties no nediskriminācijas principa [47], un kuros tā apgalvo, ka ar minēto punktu tiekot atļauts šajā lietā aplūkotais valsts tiesiskais regulējums [48].

68. Es savukārt, ņemot vērā pamatlietas faktus, īsti nesaprotu, kādā mērā iespējamā Direktīvas 2000/78 4. panta piemērošana būtu apsverama šajā lietā un tādējādi tā interpretācija pēc būtības būtu lietderīga. Proti, ar šo pantu tiek pieļauts, ka atšķirīga attieksme varētu neietvert diskrimināciju, "ja *attiecīgo profesionālo darbību būtības dēļ vai tajā sakarā, kurā tās veic*, no šādas īpašības izriet *būtiska un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju* ar noteikumu, ka mērķis ir likumīgs un prasība ir proporcionāla" [49]. Taču Bulgārijas tiesiskajā regulējumā, kas tiek aplūkots šajā lietā, ir ieviesta atšķirīga attieksme, ciktāl ar to it sevišķi tiek aizsargāti darba ņēmēji, nevis ierēdņi, bet tā īpatnība ir tāda, ka tas attiecas arī uz darba ņēmējiem, kuri strādā valsts sektorā un kuri tādējādi var veikt tādas pašas profesionālās darbības kā ierēdņi. Tādējādi attiecīgais diferenciācijas faktors nav saistīts ar "īpašību", kas būtu "saistīta ar jebkuru no Direktīvas 2000/78 1. pantā minētajiem iemesliem" un kas būtu "*būtiska un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju*" atbilstoši minētā 4. panta piemērošanas nosacījumiem, kuri ir definēti Tiesas judikatūrā [50].

69. Katrā ziņā man šķiet, ka šī 4. panta saturs, kā tas ir interpretēts agrākajos Tiesas spriedumos, nekādi neļauj uzskatīt, ka šāds valsts tiesiskais regulējums būtu nesaderīgs ar Savienības tiesību prasībām.

70. Saistībā ar Direktīvas 2000/78 7. pantu, kas ir trešā prejudiciālā jautājuma priekšmets, iesniedzējtiesa norāda, ka "ir grūti saprast, kādā mērā Bulgārijas Republikas pieņemtās tiesību normas, kurās ir ietverti specifiski aizsardzības pasākumi attiecībā uz personām ar invaliditāti, taču tikai tām, kas ir darba ņēmēji, lai gan arī viņas tiek nodarbinātas valsts dienestā, ir līdzvērtīgas pozitīvai darbībai [minētā] 7. panta izpratnē".

71. Šajā ziņā norādu, ka minētā 7. panta 1. punktā ir noteikts, ka "vienlīdzīgas attieksmes princips nekavē nevienu dalībvalsti paredzēt vai saglabāt īpašus pasākumus, lai novērstu trūkumus vai kompensētu trūkumus, kas saistīti ar jebkuru no 1. pantā minētajiem iemesliem", un tas tiek darīts, lai "nodrošinātu pilnīgu vienlīdzību praksē" [51]. Šī paša 7. panta 2. punkts apstiprina šo iespēju veikt pozitīvas darbības pasākumus it sevišķi personu ar invaliditāti labā [52], ja šo pasākumu mērķis ir viņu veselības aizsardzība un drošība darba vietā vai viņu integrācijas darba vidē veicināšana [53].

46 — Taču atbilstoši Tiesas Reglamenta 94. pantam valsts tiesai ir jāsniedz vismaz minimāli paskaidrojumi par to Savienības tiesību normu izvēles iemesliem, kuras tā lūdz interpretēt, kā arī par saikni, ko tā ir konstatējusi starp šīm tiesību normām un pamatlietai piemērojamajiem valsts tiesību aktiem (skat. it īpaši spriedumus, 2016. gada 10. marts, *Safe Interenvíos*, C-235/14, EU:C:2016:154, 115. punkts, kā arī 2016. gada 5. jūlijs, *Ognyanov*, C-614/14, EU:C:2016:514, 19. un 20. punkts).

47 — Skat. spriedumu, 2014. gada 13. novembris, *Vital Pérez* (C-416/13, EU:C:2014:2371, 47. punkts un tajā minētā judikatūra).

48 — Šī valdība savu argumentāciju šajā ziņā pamato ar "personu ar invaliditāti tiesību aizsardzību, kura pastāv un kura ir paredzēta Civildienesta likumā", un ar "nepieciešamību nodrošināt vajadzīgos apstākļus, lai ļautu valsts pārvaldei efektīvi un paredzami īstenot savus uzvedumus sabiedrības interesēs".

49 — Mans izcēlums. Tāpat Direktīvas 2000/78 preambulas 17. apsvērumā ir noteikts, ka tā "neparedz pieņemt darbā, paaugstināt amatā, saglabāt darbā vai izglītot personu, kas nav kompetenta, nespēj un nevar izpildīt galvenos attiecīgā amata uzdevumus vai attiecīgi izglītoties".

50 — Skat. spriedumu, 2011. gada 13. septembris, *Prigge* u.c. (C-447/09, EU:C:2011:573, 66. punkts un tajā minētā judikatūra).

51 — Skat. arī Direktīvas 2000/78 preambulas 26. apsvērumu.

52 — 2008. gada 17. jūlija spriedumā *Coleman* (C-303/06, EU:C:2008:415, 40. un 42. punkts) Tiesa ir norādījusi, ka šeit runa ir "par noteikumiem par pozitīvās diskriminācijas pasākumiem tādu personu labā, kurām pašām ir invaliditāte".

53 — No Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta ii) apakšpunkta izriet, ka šādi pasākumi, kas ir veikti invalīdu labā, neveido netiešu diskrimināciju.

72. Šajās tiesību normās, ar kurām tiek aizsargāta dalībvalstu suverenitāte[54], šīm pēdējām minētajām ir atzīta iespēja, nevis pienākums rīkoties, lai pozitīvi mainītu faktiski pastāvošo nevienlīdzību. Proti, kā tas ir ticis norādīts saistībā ar Direktīvas 2000/78 sagatavošanas darbiem[55], "vienlīdzīga attieksme pati par sevi var būt nepietiekama, ja tā neizraisa reālu vienlīdzību"[56] un "var arī ietvert speciālu tiesību atzīšanu konkrētām personu grupām"[57].

73. Tāpat kā Bulgārijas valdība un Komisija, es uzskatu, ka, pieņemot, ka tādu tiesisko regulējumu, kāds tiek aplūkots pamatlietā, Tiesa uzskatītu par tādu, kas ietilpst Direktīvas 2000/78 7. panta, it īpaši tā 2. punkta, piemērošanas jomā, kā to apgalvo šī valdība[58], šajās tiesību normās nekas nenorāda uz to, ka dalībvalsts attiecībā uz precīzi noteiktu personu grupu, kas šajā gadījumā būtu darba ņēmēji, nevarētu ierobežot to pasākumu izmantošanu, kurus tā ir pieņēmusi, lai aizsargātu viņu veselību[59].

74. Līdz ar to pakārtoti uzskatu, ka tad, ja Tiesa izlemtu veikt Direktīvas 2000/78 4. un 7. panta interpretāciju, tie būtu jāinterpretē tādējādi, ka šīs tiesību normas pieļauj šādu tiesisko regulējumu.

C – *Par ANO konvencijas par invaliditāti tiesību normu ierobežoto ietekmi (pirmais jautājums)*

1) Par pirmā prejudiciālā jautājuma formulējumu

75. Sākotnēji šķiet, ka pirmais prejudiciālais jautājums, kas attiecas uz to, vai "ar [ANO konvencijas par invaliditāti] 5. panta 2. punktu ir pieļauts [tāds valsts] tiesiskais regulējums[, kāds tiek aplūkots pamatlietā]", ietver lūgumu, kura mērķis ir, lai Tiesa interpretētu tiesību normu, kas neietilpst ne Savienības primārajās tiesībās, ne tās atvasinātajās tiesībās. Taču šāda darbība neietilpst Tiesas kompetencē saskaņā ar LESD 267. panta 1. punktu.

76. Tomēr no lēmuma par prejudiciālu jautājumu uzdošanu pamatojuma izriet, ka šis jautājums ir attaisnots ar vajadzību, lai Direktīvas 2000/78 interpretācija tiktu veikta atbilstoši ANO konvencijai par invaliditāti, ņemot vērā Tiesas judikatūru[60]. Pēc iesniedzējtiesas uzskata, minētajā konvencijā, it īpaši tās 5. panta 2. punktā[61], tiekot pieprasīta "vienlīdzīga un efektīva aizsardzība ar likumu pret jebkādas formas *diskrimināciju* attiecībā uz personām ar invaliditāti *jebkāda iemesla dēļ, ne tikai pamatojoties uz tādām noteiktām personiskām īpašībām*, kas var tikt aizsargātas, *kā Savienības atvasinātajās tiesībās paredzētās*"[62].

54 — Man šķiet, ka Direktīvas 2000/78 7. pants ārpus tās darbības jomas novieto pozitīvas diskriminācijas pasākumus, par kuriem tās preambulas 27. apsvērumā ir atgādināts, ka "Padome savā Ieteikumā [86/379] noteica pamatnostādnes, kurās izklāstīti pozitīvas darbības piemēri, lai veicinātu invalīdu nodarbinātību un izglītību".

55 — Skat. Komisijas paskaidrojumus par 6. pantu (tagad – 7. pants) priekšlikumā, kura rezultātā tika pieņemta Direktīva 2000/78 (COM(1999) 565, galīgā redakcija), kuros sniegta atsauce uz Tiesas judikatūru par pozitīvām darbībām sieviešu labā (šajā ziņā skat. it īpaši spriedumus, 1997. gada 11. novembris, *Marschall*, C-409/95, EU:C:1997:533, 28. punkts un tajā minētā judikatūra, kā arī 2000. gada 28. marts, *Badeck* u.c., C-158/97, EU:C:2000:163, 23. punkts).

56 — Savā priekšlikumā saistībā ar Direktīvas 2000/78 grozīšanu (COM(2008) 426, galīgā redakcija, 10. lpp.) Komisija atgādina, ka bieži "formāla vienlīdzība nenozīmē faktisku vienlīdzību", un tā uzsver, ka līdzvērtīgi noteikumi par "pozitīvu darbību" ir ietverti visās direktīvās, kuru pamatā ir EKL 13. pants (tagad – LESD 19. pants) un kuras ir saistītas ar diskriminācijas novēršanu.

57 — Tāpat ir ticis norādīts, ka "pozitīvas darbības ļauj sasniegt nevis formālu vienlīdzību, "kas saprotama kā vienlīdzīga attieksme pret indivīdiem, kuri pieder pie dažādām grupām", bet gan vienlīdzību pēc būtības, kas saprotama kā vienlīdzība grupu starpā, proti, kolektīvā vienlīdzība" (skat. Martin, D., Morsa, M., Gosseries, P. un Buelens, J., vadībā *Droit du travail européen: questions spéciales*, Larcier, Brisele, 2015, 539. lpp.).

58 — Šajā ziņā es tomēr atgādinu, ka attiecīgo Bulgārijas tiesību normu mērķis ir aizsargāt darbiniekus, kas slimo ar kādu no slimībām, kuras minētas šajās tiesību normās, nevis konkrēti personas ar invaliditāti pašas par sevi (skat. šo secinājumu 17. un 18. punktu, kā arī 4. zemsvītras piezīmi).

59 — Skat. šo secinājumu 35. punktu.

60 — Šajā ziņā iesniedzējtiesa skaidri atsaucas uz spriedumu, 2014. gada 18. marts, *Z.* (C-363/12, EU:C:2014:159).

61 — Saskaņā ar minēto 2. punktu "dalībvalstis [ne tikai] aizliedz jebkādu diskrimināciju invaliditātes dēļ[, bet arī] *garantē personām ar invaliditāti* vienlīdzīgu un efektīvu tiesisko *aizsardzību pret diskrimināciju jebkāda iemesla dēļ*" (mans izcēlums).

62 — Mans izcēlums.

77. Tādēļ pirmais jautājums ir jāsaprot kā tāds, ar kuru būtībā tiek lūgts noteikt, vai Direktīvas 2000/78 interpretācija, ņemot vērā šo konvenciju, ļautu uzskatīt, ka Savienības tiesības nepieļauj tādu tiesisko regulējumu, kāds tiek aplūkots pamatlietā, jo ar to tiek radīta atšķirīga attieksme pret darba ņēmēju un ierēdni, kuriem ir tāda paša veida invaliditāte, kaut gan šajā tiesiskajā regulējumā izmantotais nošķiršanas kritērijs ir nevis invaliditāte, bet gan to darba attiecību atšķirīgais raksturs, kas saista šīs abas personu ar invaliditāti kategorijas ar viņu darba devēju, lai gan šis pēdējais minētais kritērijs nav norādīts aizliegto diskriminācijas iemeslu uzskaitījumā, kas izsmeļoši ir sniegts minētās direktīvas 1. pantā.

78. Jau tagad precizēju, ka šī pārformulēšanas vajadzība [63] attiecas arī uz daļu no ceturtā prejudiciālā jautājuma, ciktāl tajā ir minēta "starptautisko tiesību normu ievērošana", kas ir frāze, ar kuru, manuprāt, iesniedzējtiesa – pat ja tā nav izskaidrojusi savu lūgumu šajā ziņā – it īpaši norāda uz ANO konvenciju par invaliditāti un pienākuma ievērot šo tiesību aktu attiecībā uz izmantojamiem līdzekļiem, lai novērstu iespējamu diskriminācijas esamību tādos apstākļos, kādi tiek aplūkoti pamatlietā, ietekmi [64].

2) Par ANO konvencijas par invaliditāti iedarbības ierobežoto piemērojamību attiecībā uz Savienības tiesībām

79. Savā rakstveida atbildē uz Tiesas uzdotajiem jautājumiem Bulgārijas valdība apgalvoja, ka no ANO konvencijas par invaliditāti 5. panta 2. un 4. punkta, lasot tos kopā ar 27. panta 1. punkta g) un h) apakšpunktu [65], kā arī kopā ar 4. panta 1. punkta d) un e) apakšpunktu [66], izrietot, ka tajā ir nošķirti valstu pienākumi attiecībā uz personu ar invaliditāti tiesībām valsts sektorā no to pienākumiem attiecībā uz šīs pašas kategorijas personām privātajā sektorā un ka tādējādi ir atļauts izmantot šādu nošķiršanas kritēriju valsts tiesību normās [67]. Šī valdība uzskata, ka ierēdņu darba attiecību īpatnību dēļ [68] Bulgārijas tiesiskajā regulējumā neesot radīts juridisks vakuums, kas šo aizsargājošo pasākumu pēc analoģijas prasa piemērot attiecībā uz ierēdņiem gadījumā, kurš ir paredzēts Civildienesta likuma 106. panta 1. punkta 2. apakšpunktā.

80. Savos rakstveida apsvērumos Komisija norādīja, ka, tā kā attiecīgā valsts tiesiskā regulējuma tiesību normas neietilpst Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomā un tā kā nepastāv citi Savienības pieņemti un piemērojami noteikumi, attiecīgajai dalībvalstij, proti, Bulgārijas Republikai, esot jānodrošina ANO konvencijas par invaliditāti prasību ievērošana, kuras tai ir saistošas kā tās līgumslēdzējai pusei.

63 — Ir jāatgādina, ka saskaņā ar pastāvīgo judikatūru Tiesai ir šī iespēja pārformulēt uzdotos jautājumus, lai sniegtu valsts tiesai lietderīgu atbildi, kas ļautu atrisināt valsts tiesas izskatīto strīdu (it īpaši spriedums, 2013. gada 17. janvāris, *Hewlett-Packard Europe*, C-361/11, EU:C:2013:18, 35. punkts).

64 — Skat. arī šo secinājumu 96. un nākamos punktus.

65 — Minētajā g) un h) apakšpunktā ir noteikts, ka šīs konvencijas dalībvalstīm ir jāveic atbilstoši pasākumi, it īpaši, lai "nodarbinātu personas ar invaliditāti valsts sektorā" un lai "veicinātu personu ar invaliditāti nodarbinātību privātajā sektorā".

66 — Minētajā d) un e) apakšpunktā šīs konvencijas dalībvalstis it īpaši apņemas "nodrošināt, lai valsts iestādes un institūcijas rīkotos saskaņā ar [to]", un "veikt visus atbilstošos pasākumus, lai likvidētu diskrimināciju invaliditātes dēļ, ko piekopj jebkāda persona, organizācija vai privāts uzņēmums".

67 — Šajā ziņā es uzreiz iebildīšu, ka ir neprecīzi uzskatīt, ka pamatlietā norādītā diskriminācija ir balstīta uz nošķiršanu starp personām ar invaliditāti, kuras pilda pienākumus valsts sektorā, un personām ar invaliditāti, kuras strādā privātajā sektorā (skat. arī šo secinājumu 38. punktu).

68 — Savos rakstveida apsvērumos par *pirmo prejudiciālo jautājumu* Bulgārijas valdība sniedza argumentāciju, kurā ir norādīts, ka ierēdņu situācija neesot salīdzināma ar darba ņēmēju situāciju, lai no tā secinātu, ka līdz ar to neesot "nepieciešams izvērtēt pārējos prejudiciālos jautājumus". Šajā ziņā es tikai atzīmēšu, ka attiecīgo personu kategoriju situāciju salīdzināmības pārbaude būtu atbilstoša, lai pārbaudītu, vai izskatāmajā lietā pastāv tieša diskriminācija Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta izpratnē. Tomēr šie argumenti nav efektīvi, un tādēļ, manuprāt, tie nav jāanalizē, jo uzskatu, ka šī direktīva pat nav piemērojama tādā lietā kā pamatlieta.

81. Šajā ziņā, tāpat kā Bulgārijas valdība un Komisija, es atgādinu, ka Tiesa jau vairākkārt ir nospriedusi, ka, ņemot vērā, ka Eiropas Savienība ir apstiprinājusi ANO konvenciju par invaliditāti, šīs konvencijas tiesību normas ir Savienības tiesību sistēmas sastāvdaļa [69] no minētās konvencijas spēkā stāšanās brīža [70].

82. Pretēji tam, ko savā rakstveida atbildē uz Tiesas uzdotajiem jautājumiem norāda *P. Milkova* [71], no pastāvīgās judikatūras izriet, ka minētajā konvencijā paredzētie pienākumi attiecas uz līgumslēdzējām pusēm un, ņemot vērā, ka šīs konvencijas tiesību normu īstenošana vai sekas ir atkarīgas no vēlāku tiesību aktu pieņemšanas, kas ir līgumslēdzēju pušu ziņā [72], šīs normas no to satura viedokļa nav beznosacījuma un pietiekami precīzas normas, un tādēļ no tā izriet, ka tām nav tiešas iedarbības Savienības tiesībās [73].

83. Tomēr Tiesa ir norādījusi, ka Lēmuma 2010/48 II pielikuma papildinājumā skaidri ir minēts, ka Direktīva 2000/78 ir viens no "Savienības tiesību aktiem, kas attiecas uz jautājumiem, kuri reglamentēti [ANO konvencijā par invaliditāti]", it īpaši saistībā "ar patstāvīgu dzīvesveidu un iekļaušanu sabiedrībā, darbu un nodarbinātību". Kā Bulgārijas valdība norāda savos rakstveida apsvērumos, Tiesa no tā ir secinājusi, ka uz minēto konvenciju var atsaukties, lai interpretētu Direktīvu 2000/78, kas, ciktāl tas ir iespējams, ir jāinterpretē atbilstoši šai konvencijai Savienības noslēgto starptautisko nolīgumu pārākuma pār atvasinātajām Savienības tiesību normām dēļ [74].

84. Tādējādi pēc tam, kad Savienība bija ratificējusi ANO konvenciju par invaliditāti, Tiesa ir pielāgojusi savu jēdziena "invaliditāte" definīciju Direktīvas 2000/78 izpratnē, pārņemot terminoloģiju, kas ir izmantota minētās konvencijas 1. panta otrajā daļā [75], un tā ir definējusi jēdzienu "saprātīga darba vietas izveidošana" šīs direktīvas 5. panta izpratnē [76], ņemot vērā šīs pašas konvencijas 2. panta ceturtās daļas formulējumu [77].

85. Tomēr es uzskatu, ka izskatāmajā lietā Direktīva 2000/78 nav jāinterpretē, ņemot vērā ANO konvenciju par invaliditāti, jo, manuprāt, pamatlieta neietilpst šīs direktīvas piemērošanas jomā iepriekš izklāstīto iemeslu dēļ [78]. Tādēļ turpmākie apsvērumi tiks sniegti vienīgi pakārtoti pilnīgas skaidrības labad.

69 — Pretēji starptautisko nolīgumu, kuriem Savienība nav pievienojusies, tiesību normām, piemēram, Starptautiskā pakta par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām, ko 1966. gada 16. decembrī pieņēmusi Apvienoto Nāciju Organizācijas Ģenerālā Asambleja (skat. spriedumu, 2016. gada 28. jūlijs, *Conseil des ministres*, C-543/14, EU:C:2016:605, 23. punkts).

70 — Skat. it īpaši spriedumus, 2013. gada 11. aprīlis, *HK Danmark* (C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222, 30. punkts); 2014. gada 18. marts, *Z.* (C-363/12, EU:C:2014:159, 73. punkts), kā arī 2014. gada 22. maijs, *Glatzel* (C-356/12, EU:C:2014:350, 68. punkts).

71 — *P. Milkova* uzskata, ka ANO konvencijas par invaliditāti 5. panta 2. punkts – kurā personām ar invaliditāti tiek nodrošināta vienlīdzīga un efektīva tiesiskā aizsardzība pret diskrimināciju jebkāda iemesla dēļ – esot piemērojams, pamatojoties uz to, ka ar šo tiesību normu esot radīti pietiekami precīzi, skaidri un beznosacījuma pienākumi un no tās izrietot, ka Bulgārijas Civildienesta likums esot jāgroza.

72 — Tādējādi saistībā ar Eiropas Savienību Lēmuma 2010/48 II pielikumā ir ietverta deklarācija par Savienības kompetences apjomu jautājumos, uz kuriem attiecas ANO konvencija par invaliditāti, kā arī papildinājums, kurā ir sniegts to Savienības tiesību aktu saraksts, kas attiecas uz jautājumiem, kuri ir reglamentēti šajā konvencijā.

73 — Šim starptautiskajam nolīgumam ir programmas raksturs attiecībā uz līgumslēdzējām pusēm, un no tā it īpaši izriet, ka nav iespējams veikt tāda Savienības tiesību akta kā Direktīva 2000/78 spēkā esamības izvērtējumu saistībā ar ANO konvenciju par invaliditāti. Skat. spriedumus, 2014. gada 18. marts, *Z.* (C-363/12, EU:C:2014:159, 85.–90. punkts), kā arī 2014. gada 22. maijs, *Glatzel* (C-356/12, EU:C:2014:350, 69. punkts).

74 — Skat. it īpaši spriedumus, 2013. gada 11. aprīlis, *HK Danmark* (C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222, 29., 31. un 32. punkts); 2014. gada 18. marts, *Z.* (C-363/12, EU:C:2014:159, 72., 74. un 75. punkts), kā arī 2014. gada 22. maijs, *Glatzel* (C-356/12, EU:C:2014:350, 68. un 70. punkts).

75 — Skat. it īpaši spriedumus, 2013. gada 11. aprīlis, *HK Danmark* (C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222, 36.–39. punkts); 2014. gada 18. decembris, *FOA* (C-354/13, EU:C:2014:2463, 53. punkts), un 2016. gada 26. maijs, *Invamed Group* u.c. (C-198/15, EU:C:2016:362, 33. punkts), kā arī ģenerāladvokāta Ī. Bota [*Y. Bot*] secinājumus lietā *Daouidi* (C-395/15, EU:C:2016:371, 40. punkts un tajā minētā judikatūra). Savā "2014. gada ziņojumā par [Hartas] piemērošanu" (COM(2015) 191 *final*, 14. lpp.) Komisija arī ir uzsvērusi, ka, "lai gan Hartā nav paredzēts juridisks pienākums saskaņot [tās tiesību normu] interpretāciju ar Apvienoto Nāciju Organizācijas līgumiem, ES Tiesa atsaucas uz ANO instrumentiem, interpretējot ES tiesību aktos paredzētās tiesības", un it īpaši atsaucas uz ANO konvenciju par invaliditāti.

76 — Saskaņā ar minēto 5. pantu darba devējs veic atbilstīgus pasākumus, lai invalīds varētu dabūt darbu, strādāt vai tikt paaugstināts amatā, ja vien šādi pasākumi neuzliek neproporcionālu slogu darba devējam.

77 — Skat. spriedumus, 2013. gada 11. aprīlis, *HK Danmark* (C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222, 48. un nākamie punkti), kā arī 2013. gada 4. jūlijs, Komisija/Itālija (C-312/11, nav publicēts, EU:C:2013:446, 58. punkts).

78 — Skat. šo secinājumu 44. un nākamos punktus.

3) Par Direktīvas 2000/78 pakārtoto interpretāciju, ņemot vērā ANO konvenciju par invaliditāti

86. Ar savu pirmo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā aicina Tiesu noteikt, vai Direktīvas 2000/78 materiālā piemērošanas joma varētu tikt saprasta paplašināti, ņemot vērā ANO konvencijas par invaliditāti 5. panta 2. punkta saturu [79].

87. Savā rakstveida atbildē uz Tiesas uzdotajiem jautājumiem Komisija norādīja, ka minētā 5. panta 2. punkta mērķis esot attiecībā uz invaliditāti izskaidrot vienlīdzības un nediskriminācijas principus, kuri ir formulēti šī panta 1. punktā. Tā apgalvoja, ka ar šo tiesību normu netiekot piešķirta plašāka aizsardzība kā tā, kas jau ir nodrošināta ar Direktīvas 2000/78 2. un 5. pantu [80]. Turklāt tā norādīja, ka "[personu ar invaliditāti] vienlīdzīgas un efektīvas tiesiskās aizsardzības pret diskrimināciju" princips, kurš ir norādīts minētajā 2. punktā, esot piemērojams tikai tad, ja diskriminācija ir balstīta uz invaliditāti, kas, kā uzskata Komisija, tā nav šajā lietā.

88. Savukārt es norādu, ka gan no ANO konvencijas par invaliditāti 2. panta [81], gan no tās 4. panta [82] izriet, ka tajā it sevišķi ir aizliegta jebkāda veida *diskriminācija invaliditātes dēļ* [83]. Tas pats it īpaši attiecas [84] uz šīs konvencijas 27. pantu, kura 1. punkta a) apakšpunktā ir aizliegta "diskriminācija invaliditātes dēļ attiecībā uz visiem jautājumiem, kuri saistīti ar nodarbinātību", ieskaitot "darba saglabāšanu", kas ietver iespējamu aizsardzību darba attiecību izbeigšanas gadījumā. Taču pamatlietā aplūkotajās Bulgārijas tiesību normās esošās atšķirīgās attieksmes pamatā ir darba attiecību raksturs, nevis invaliditāte, kas piemīt *P. Milkova*.

89. Turklāt es uzskatu, ka ANO konvencijas par invaliditāti mērķis ir nodrošināt *vienlīdzīgu attieksmi nevis visu personu ar invaliditāti kategoriju starpā*, bet pret personām, kurām ir invaliditāte, un personām, kuras nav skārusi šāda nespēja. Proti, no daudzām minētās konvencijas tiesību normām izriet, ka ar to tiecas veicināt *personu ar invaliditāti vienlīdzību "ar citiem"* [85]. Šis ārējais salīdzināšanas punkts [86] parādās tās 1. panta 2. punktā, kurā ir definēts šīs konvencijas mērķis, it īpaši tas, kas ir jāsaprot ar jēdzienu "personas ar invaliditāti", skaidri norādot "vienlīdzīgi ar [citām personām]" [87]. Viens variants ir norādīts tās 7. pantā, kurā ir minēts "vienlīdzīgi ar citiem bērniem" [88]. Tāpat tās 2. pantā ir sniegta "diskriminācijas invaliditātes dēļ" definīcija, atsaucoties uz minēto tiesību un brīvību

79 — Šajā ziņā skat. šo secinājumu 76. un 77. punktu.

80 — Minētais 2. un 5. pants ir saistīti attiecīgi ar "diskriminācijas jēdzienu" un "saprātīgu darba vietas izveidošanu invalīdiem".

81 — Kurā ir definēta tikai "diskriminācija *invaliditātes dēļ*" (mans izcēlums).

82 — Saskaņā ar minētā 4. panta 1. punkta pirmo teikumu "dalībvalstis apņemas nodrošināt un veicināt to, lai visas personas ar invaliditāti varētu pilnībā īstenot visas cilvēktiesības un pamatbrīvības bez jebkāda veida *diskriminācijas invaliditātes dēļ*" (mans izcēlums). Šī punkta e) apakšpunktā ir apstiprināts šis aspekts.

83 — Pat ja dažās minētās konvencijas tiesību normās ir minēti citi potenciālie diskriminācijas iemesli (skat. it īpaši preambulas p) un s) apsvērumu, kā arī 8. panta 1. punkta b) apakšpunktu).

84 — Tāpat skat. it īpaši minētās konvencijas preambulas h) apsvērumu, 25. panta pirmo daļu un 28. panta 1. un 2. punktu.

85 — Norādu, ka dažās konvencijas projekta tiesību normās (skat. I pielikumu Īpašās komitejas, kas ir atbildīga par attiecīgās konvencijas sagatavošanu, darba grupas ziņojumā, kurš publicēts 2004. gada 27. janvārī, *UN Doc.* A/AC.265/2004/WG.1) bija ietverts formulējums "uz vienlīdzīgiem pamatiem", kas nav tik tiešs kā formulējumi, kuri ir norādīti galīgajā tekstā. Tā tas bija minētā projekta 1. panta un 7. panta 2. punkta, kā arī 18., 21. un 24. panta gadījumā. Savukārt tā 9., 13. un 14. pantā bija precizēts "uz vienlīdzīgiem pamatiem *ar citām personām*" (mans izcēlums).

86 — Minētajā konvencijā paredzēto tiesību uz vienlīdzību "relatīvo raksturu" ir uzsvēris Waddington, L., "Equal to the Task? Re-Examining EU Equality Law in the Light of the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities", *European Yearbook of Disability Law*, 4. sējums, Quinn, G., Waddington, L. un Flynn, E. vadībā, Intersentia, Kembridža, 2013, 177. lpp.

87 — Šī jēdziena analoga definīcija ir norādīta minētās konvencijas preambulas e) apsvērumā.

88 — Skat. arī minētās konvencijas preambulas r) apsvērumu.

izmantošanu, ko personas ar invaliditāti īstenotu "vienlīdzīgi ar citiem" [89]. Šī pēdējā minētā frāze ir pārņemta daudzos minētās konvencijas pantos, kas attiecas uz personu ar invaliditāti tiesībām, kuras veicināt un aizsargāt, kā arī nodrošināt to pilnīgu un vienlīdzīgu izmantošanu ir konvencijas nolūkos [90], un, it sevišķi saistībā ar šo lietu, tās 27. pantā par darbu un nodarbinātību [91].

90. Tiesa ir izmantojusi analogu formulējumu savos spriedumos par jēdzieniem, kuri ir ietverti Direktīvā 2000/78 un kuri tiek interpretēti atbilstīgi ANO konvencijas par invaliditāti tiesību normām, piemēram, jēdziens "invaliditāte" un jēdziens "saprātīga darba vietas izveidošana". Šajā ziņā Tiesa vairākkārt ir izdarījusi atsauci uz "šķēršļiem, kas var apgrūtināt [personas ar invaliditāti] pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību profesionālajā dzīvē *vienlīdzīgi ar citiem darba ņēmējiem*" [92], nevis dažādu personu ar invaliditāti kategoriju vienlīdzību. Man šķiet, ka tieši no šī paša skatpunkta Savienība ir ratificējusi minēto konvenciju [93].

91. Tātad es uzskatu, ka ANO konvencijas par invaliditāti tiesību normas neaptver tādu situāciju kā pamatlietā aplūkotā un ka katrā ziņā ar Direktīvas 2000/78 interpretāciju, kas atbilstu tās tiesību normām, nevar apšaubīt diskriminācijas iemeslu, kuri ir norādīti minētās direktīvas 1. pantā, izsmeļošo raksturu [94] tā, lai tiem pievienotu iemeslu, kas ir saistīts ar darba attiecību, kuras ir saistošas divām personu ar invaliditāti kategorijām, atšķirīgo raksturu.

92. Tādēļ, ja Tiesa nospriestu, ka izskatāmajā lietā Direktīva 2000/78 ir jāinterpretē saskaņā ar ANO konvenciju par invaliditāti, iepriekš minētie apsvērumi, manuprāt, nozīmētu, ka jēdziens "diskriminācija invaliditātes dēļ" šīs direktīvas izpratnē tiek definēts kā tāds, kas attiecas uz gadījumu, kad pret personām, kurām ir invaliditāte, izturas mazāk labvēlīgi vai viņas cieš no īpašas nelabvēlīgas situācijas *salīdzinājumā ar "citiem"*, proti, personām, kurām nepiemīt šāda īpašība, bet kuras pārējā ziņā atrodas pirmajām minētajām personām līdzvērtīgā situācijā. Tāpat joprojām šīs direktīvas piemērošanas nolūkos "vienlīdzīgas attieksmes princips" attiecībā uz personām, kam ir invaliditāte, būtu jāuzskata par tādu, kura mērķis ir garantēt šīs personu grupas vienlīdzību attiecībā pret personām, kuras nav skārusi šāda ilgstoša nespēja.

93. Visbeidzot, it īpaši saistībā ar izskatāmo lietu, es atzīmēju, ka ne no vienas minētās konvencijas tiesību normas neizriet, ka līgumslēdzējām valstīm būtu pienākums, cik vien iespējams, saglabāt personu ar invaliditāti viņas amata vietā, ja tā ir tikusi likvidēta, kas nozīmē, ka *P. Milkova* varētu piemērot labvēlīgāku attieksmi, ko viņa ir lūgusi.

89 — "*"Diskriminācija invaliditātes dēļ*" nozīmē jebkāda veida *nošķiršanu*, izslēgšanu vai ierobežošanu invaliditātes dēļ, kuras mērķis ir traucēt vai pilnībā nepieļaut visu [..] cilvēktiesību un pamatbrīvību atzīšanu, izmantošanu vai īstenošanu *vienlīdzīgi ar citiem* vai kurai ir tādas sekas" (mans izcēlums).

90 — Runa ir par 9. pantu par pieejamību; 10. pantu par tiesībām uz dzīvību; 12. pantu par vienlīdzīgas tiesībspējas atzīšanu; 13. pantu par tiesas pieejamību; 14. pantu par personas brīvību un neaizskaramību; 15. pantu par tiesībām netikt pakļautam spīdzināšanai vai nežēlīgiem, necilvēcīgiem vai cieņu pazemojošiem apiešanās un sodīšanas veidiem; 17. pantu par personas integritātes aizsardzību; 18. pantu par pārvietošanās un pilsonības brīvību; 19. pantu par patstāvīgu dzīvesveidu un iekļaušanos sabiedrībā; 21. pantu par vārda un uzskatu brīvību un pieeju informācijai; 22. pantu par privātās dzīves neaizskaramību; 23. pantu par cieņu pret dzīvesvietu un ģimeni; 24. pantu par izglītību; 29. pantu par līdzdalību politiskajā un sabiedriskajā dzīvē, kā arī 30. pantu par līdzdalību kultūras dzīvē, atpūtu, brīvā laika pavadīšanu un sportu.

91 — Minētā 27. panta 1. punkta formulējums daļēji ir atspoguļots šo secinājumu 9. punktā. Saskaņā ar šī panta 2. punktu "dalībvalstis nodrošina, ka personas ar invaliditāti [..] *vienlīdzīgi ar citiem* tiek aizsargātas no piespiedu vai obligāta darba" (mans izcēlums).

92 — Mans izcēlums. Skat. it īpaši spriedumus, 2013. gada 11. aprīlis, *HK Danmark* (C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222, 38., 41., 47. un 54. punkts); 2013. gada 4. jūlijs, Komisija/Itālija (C-312/11, nav publicēts, EU:C:2013:446, 56. un 59. punkts); 2014. gada 18. marts, *Z.* (C-363/12, EU:C:2014:159, 76. un 80. punkts), kā arī 2014. gada 18. decembris, *FOA* (C-354/13, EU:C:2014:2463, 53., 59. un 60. punkts).

93 — Tādējādi Komisijas paziņojumā presei par šo ratifikāciju (2011. gada 5. janvāra paziņojums, IP/11/4) ir norādīts, ka ANO konvencijas par invaliditāti "puses apņemas nodrošināt, lai cilvēki ar invaliditāti varētu pilnībā izmantot savas tiesības, *tāpat kā jebkurš cits*" (mans izcēlums).

94 — Skat. šo secinājumu 51. un nākamos punktus.

94. Pat pieņemot, ka ANO konvencijas par invaliditāti 5. panta 2. punkts attiecas uz situācijām, kuras nav ietvertas Direktīvā 2000/78, kā to, šķiet, paredz iesniedzējtiesa, tam, manuprāt, nav nozīmes, ņemot vērā, ka šīs konvencijas tiesību normas nav tieši piemērojamas Savienības tiesībās [95] un ka to mērķis ir ietekmēt minēto direktīvu tikai saistībā ar atbilstīgu tās tiesību normu interpretāciju, kurās pašās ir definēta tās piemērošanas joma.

95. Noslēgumā galvenokārt uzskatu, ka šajā lietā Direktīva 2000/78 nav jāinterpretē, ņemot vērā ANO konvenciju par invaliditāti, un pakārtoti uzskatu, ka, ja Tiesa nepiekrīt manam viedoklim, tai šī interpretācija būtu jāveic, paturot prātā, ka minētās konvencijas mērķis ir nodrošināt vienlīdzīgu attieksmi nevis pret dažādām personu ar invaliditāti kategorijām, bet pret visām pēdējām minētajām un personām, kurām nav invaliditātes.

D – *Par valsts noteikumu, ar kuriem tiek aizsargāti darba ņēmēji ar invaliditāti, piemērojamības personām iespējamo paplašināšanu (ceturtais jautājums)*

96. Ceturtais prejudiciālais jautājums ir iesniegts pakārtoti, jo tas attiecas uz gadījumu, ja Tiesa "uz pirmo un trešo jautājumu [atbildētu] noliedzoši".

97. Būtībā iesniedzējtiesa šaubās par to, vai ar pienākumu ievērot gan minētās starptautisko tiesību normas, gan Savienības tiesību normas – kas ir uzlikts Bulgārijas Republikas iestādēm – tiek pieprasīts, lai tādā situācijā kā pamatlietā aplūkotā valsts noteikumu, ar kuriem tiek aizsargāti darba ņēmēji ar invaliditāti neatkarīgi no tā, vai viņi tiek nodarbināti privātajā sektorā vai valsts sektorā, piemērošanas joma atlaišanas no darba gadījumā [96] tiktu paplašināta tādējādi, ka šos aizsargājošos noteikumus piemērotu arī ierēdņiem, kuriem ir tāda paša veida invaliditāte, lai ievērotu vienlīdzīgas attieksmes principu nodarbinātības un profesijas jomā. *P. Milkova* ir izteikusies šajā izpratnē [97].

98. No lēmuma par prejudiciālu jautājumu uzdošanu izriet, ka šis jautājums ir saistīts ar faktu, ka attiecīgos Bulgārijas tiesību aktus valsts tiesas piemēro stingri [98] un ka šī stingrā pieeja varētu izrādīties neatbilstoša Savienības tiesību normām, kuras it īpaši tiek interpretētas, ņemot vērā ANO konvenciju par invaliditāti [99], kurā tiek pieprasīta vienlīdzīga un efektīva aizsardzība ar likumu pret diskrimināciju attiecībā pret jebkuru personu ar invaliditāti.

99. Tāpat kā Bulgārijas valdība un Komisija, es uzskatu, ka, ņemot vērā ierobežotās atbildes, ko es piedāvāju sniegt uz iepriekšējiem prejudiciālajiem jautājumiem, un ņemot vērā ceturtā jautājuma nosacījuma raksturu, uz to nav jāatbild un tādējādi tam nav jāvelta īpaši apsvērumi.

95 — Skat. šo secinājumu 82. punktu.

96 — Proti, noteikumi, kuri ir minēti Darba kodeksa 333. panta 1. punkta 3. apakšpunktā, lasot to kopā ar šī paša kodeksa 328. panta 1. punkta 2. apakšpunktu.

97 — Savā rakstveida atbildē uz Tiesas uzdotajiem jautājumiem *P. Milkova* apgalvoja, ka, tā kā ar attiecīgajiem valsts tiesību aktiem tiek radīta atšķirīga attieksme pret personām ar invaliditāti, pat ja šīs atšķirības pamatā ir darba attiecību raksturs, nevis invaliditāte, Darba kodeksa 333. panta 1. punkta 3. apakšpunkts esot jāpiemēro arī tiem darbiniekiem ar invaliditāti, kas ir ierēdņi, pēc analoģijas ar darbiniekiem, kuri ir darba ņēmēji, un šādas tiesību normas pievienošanas Civildienesta likumam dēļ šos tiesību aktus esot jāpielīdzina Savienības tiesību normām.

98 — Skat. šo secinājumu 35. un nākamos punktus.

99 — Saistībā ar "starptautisko tiesību normu ievērošanu", ko īsteno dalībvalsts un kas minēta ceturtajā prejudiciālajā jautājumā, es atgādinu, ka Tiesas kompetencē nav pieņemt prejudiciālu nolēmumu par šādu tiesību jautājumu un šajā ziņā minētā jautājuma formulējums ir jāpārformulē (skat. šo secinājumu 75. un nākamos punktus).

100. Saistībā ar nozīmi, kāda var būt valsts tiesām, lai nodrošinātu, ka dalībvalsts pilnībā ievēro savus no Savienības tiesībām izrietošos pienākumus, proti, problemātiku, kas, manuprāt, ir ceturtā prejudiciālā jautājuma pamatā, vēl pakārtotāk un lietderības labad tikai atsaukšos uz Tiesas judikatūru par šo jautājumu, it īpaši uz spriedumiem, kas pasludināti tādas diskriminācijas jautājumā, kura ieviesta ar valsts tiesību normām darba tiesību jomā [100].

V – **Secinājumi**

101. Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, es iesaku Tiesai uz *Varhoven administrativen sad* (Augstākā administratīvā tiesa, Bulgārija) uzdotajiem prejudiciālajiem jautājumiem atbildēt šādi:

Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, ir jāinterpretē tādējādi, ka tā nav piemērojama situācijā, kurā atšķirīga attieksme, kas ir ieviesta ar attiecīgo valsts tiesisko regulējumu, pret darba ņēmējiem un ierēdņiem, kuriem ir viena un tā paša veida invaliditāte, pamatojas nevis uz invaliditātes kritēriju, bet uz to darba attiecību raksturu, kas šīs abas personu ar invaliditāti kategorijas attiecīgi saista ar viņu darba devēju.

100 — Par valsts tiesu pienākumu interpretēt valsts tiesību normu tā, lai to varētu piemērot atbilstoši Savienības tiesību prasībām, skat. it īpaši ģenerāladvokāta P. Mengoci [*P. Mengozzi*] secinājumus lietā *Fenoll* (C-316/13, EU:C:2014:1753, 55. un nākamie punkti, kā arī tajos minētā judikatūra); ģenerāladvokāta Ī. Bota secinājumus lietā *DI* (C-441/14, EU:C:2015:776, 42. un nākamie punkti), kā arī spriedumu, 2016. gada 19. aprīlis, *DI* (C-441/14, EU:C:2016:278, 28. un nākamie punkti, kā arī tajos minētā judikatūra).