TIESAS SPRIEDUMS (virspalāta)

2006. gada 11. jūlijā *

Lieta C-13/05

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši EKL 234. pantam, ko *Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid* (Spānija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2005. gada 7. janvārī un kas Tiesā reģistrēts 2005. gada 19. janvārī, tiesvedībā

Sonia Chacón Navas

pret

Eurest Colectividades SA.

TIESA (virspalāta)

šādā sastāvā: priekšsēdētājs V. Skouris [*V. Skouris*], palātu priekšsēdētāji P. Janns [*P. Jann*], K. V. A. Timmermanss [*C. W. A. Timmermans*], A. Ross [*A. Rosas*], K. Šīmans [*K. Schiemann*] un J. Makarčiks [*J. Makarczyk*], tiesneši Ž. P. Puisošē [*J.-P. Puissochet*], N. Kolnerika [*N. Colneric*] (referente), K. Lēnartss [*K. Lenaerts*], P. Kūris [*P. Kūris*], E. Juhāss [*E. Juhász*], E. Levits un A. O'Kīfs [*A. Ó Caoimh*],

* Tiesvedības valoda — spāņu.

ģenerāladvokāts L. A. Hēlhuds [*L. A. Geelhoed*],
sekretārs R. Grass [*R. Grass*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— *Eurest Colectividades SA* vārdā — M. R. Sanss Garsija-Muro [*M. R. Sanz García-Muro*], *abogada*,

— Spānijas valdības vārdā — E. Brakehaiss Konesa [*E. Braquehais Conesa*], pārstāvis,

— Čehijas valdības vārdā — T. Bočeks [*T. Boček*], pārstāvis,

— Vācijas valdības vārdā — M. Lumma [*M. Lumma*] un K. Šulce-Bāra [*C. Schulze-Bahr*], pārstāvji,

— Nīderlandes valdības vārdā — H. H. Sevenstere [*H. G. Sevenster*], pārstāve,

— Austrijas valdības vārdā — K. Pesendorfere [*C. Pesendorfer*], pārstāve,

— Apvienotās Karalistes valdības vārdā — K. Vaita [*C. White*], pārstāve, kam palīdz T. Vards [*T. Ward*], *barrister*,

— Eiropas Kopienu Komisijas vārdā — I. Martinesa del Perala Kadžigala [*I. Martinez del Peral Cagigal*] un D. Martins [*D. Martin*], pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus tiesas sēdē 2006. gada 16. martā,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu attiecas uz to, kā saistībā ar diskrimināciju invaliditātes dēļ interpretēt Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvu 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju [nodarbinātības un darba jomā] (OV L 303, 16. lpp.), un, pakārtoti, uz iespējamo ar slimību saistītas diskriminācijas aizliegumu.

2 Šis lūgums tika iesniegts saistībā ar strīdu starp Čakonu Navasu [*Chacón Navas*] un sabiedrību *Eurest Colectividades SA* (turpmāk tekstā — "*Eurest*") par atlaišanu no darba ar slimību saistīta darba pārtraukuma laikā.

Atbilstošās tiesību normas un tiesiskais regulējums

Kopienu tiesiskais regulējums

3 EKL 136. panta pirmajā daļā ir noteikts:

"Kopiena un dalībvalstis, apzinoties sociālās pamattiesības, tostarp tās, kas izklāstītas Eiropas Sociālajā hartā, kura parakstīta Turīnā 1961. gada 18. oktobrī, un 1989. gada Kopienas Hartā par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām, par saviem mērķiem izvirza nodarbinātības veicināšanu, dzīves un darba apstākļu uzlabošanu nolūkā tos saskaņot, turpinot ieviest uzlabojumus, kā arī pienācīgu sociālo aizsardzību, dialogu starp darba devējiem un darba ņēmējiem, cilvēkresursu attīstību, kas vērsta uz pastāvīgi augstas nodarbinātības uzturēšanu un cīņu pret sociālo atstumtību."

4 EKL 137. panta 1. un 2. punkts piešķir Kopienai pilnvaras atbalstīt un papildināt dalībvalstu darbības, lai sasniegtu EKL 136. pantā paredzētos mērķus, it īpaši jomā, kas ir saistīta ar tādu personu integrāciju, kas ir atstumtas no darba tirgus, un cīņu pret sociālo atstumtību.

5 Direktīva 2000/78 tika pieņemta, pamatojoties uz EKL 13. pantu redakcijā pēc Nicas līguma pieņemšanas, kas paredz:

"Neskarot pārējos šā Līguma noteikumus un nepārsniedzot pilnvaras, ko Kopienai piešķir šis Līgums, Padome pēc Komisijas priekšlikuma, apspriedusies ar Eiropas Parlamentu, ar vienprātīgu lēmumu var paredzēt attiecīgus pasākumus, lai cīnītos

pret diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ."

6 Direktīvas 2000/78 1. pants nosaka:

"Lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs, šīs direktīvas mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju [darbu] ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ."

7 Šīs direktīvas apsvērumos ir noteikts:

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

(12) Šajā nolūkā attiecībā uz šīs direktīvas aptvertajām jomām visā Kopienā būtu jāaizliedz tieša vai netieša diskriminācija reliģijas vai uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ. [..]

[..]

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

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

[..]

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

8 Direktīvas 2000/78 2. panta 1. un 2. punkts paredz:

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

2. Šā panta 1. punktā:

a) uzskata, ka tiešā diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu jebkura 1. pantā minēta iemesla dēļ;

b) pieņem, ka netiešā diskriminācija notiek tad, ja acīmredzami neitrāla noteikuma, kritērija vai prakses dēļ personas, kuras atbalsta konkrētu reliģiju vai uzskatus, kurām ir konkrēta invaliditāte, konkrēts vecums vai konkrēta seksuālā orientācija, atrodas konkrētā nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otru personu [citām personām], ja vien:

i) šis noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnota ar likumīgu mērķi un ja vien nav pienācīgi un vajadzīgi līdzekļi šā mērķa sasniegšanai vai

ii) attiecībā uz personām, kam ir konkrēta invaliditāte, darba devējam vai jebkurai personai vai organizācijai, uz kuru attiecas šī direktīva, saskaņā ar valsts tiesību aktiem jāveic atbilstīgi pasākumi, kas atbilst 5. pantā noteiktajiem principiem, lai novērstu trūkumus, ko paredz minētais noteikums, kritērijs vai prakse."

9 Šīs direktīvas 3. pants nosaka:

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

[..]

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

[..]."

10 Minētās direktīvas 5. pants nosaka:

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

11 Kopienas Hartā par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām, kas tika pieņemta Eiropas Padomes sanāksmē, kura notika 1989. gada 9. decembrī Strasbūrā, un kas ir minēta EKL 136. panta 1. punktā, proti, tās 26. punktā ir noteikts:

"Jebkuram invalīdam neatkarīgi no invaliditātes rašanās iemesla un tās rakstura ir jābūt iespējai izmantot konkrētus papildu pasākumus, kuru mērķis ir veicināt viņu profesionālo un sociālo integrāciju.

Šiem uzlabošanas pasākumiem atkarībā no ieinteresētās personas spējām ir jābūt saistītiem it īpaši ar profesionālo izglītību, ergonomiku, pieejamību, kustību, pārvietošanās līdzekļiem un izmitināšanu."

Valsts tiesiskais regulējums

12 Spānijas Konstitūcijas 14. pants nosaka:

"Spāņi ir vienlīdzīgi likuma priekšā, un ir aizliegta diskriminācija izcelsmes, rases, dzimuma, reliģijas, uzskatu vai jebkādu citu personīgu vai sociālu apstākļu vai nosacījumu dēļ."

13 Karaļa 1995. gada 24. marta likumdošanas dekrēts Nr. 1/1995, ar ko tiek apstiprināts pārstrādātais Likums par darbinieku statūtiem (*Estatuto de los Trabajadores*, 1995. gada 29. marta *BOE* Nr. 75, 9654. lpp.; turpmāk tekstā — "Darbinieku statūti"), nošķir prettiesisku atlaišanu no darba un spēkā neesošu atlaišanu no darba.

14 Darbinieku statūtu 55. panta 5. un 6. punkts nosaka:

"5. Par spēkā neesošu ir atzīstama atlaišana no darba, kuras iemesls ir viens no Konstitūcijā vai likumā aizliegtiem diskriminācijas iemesliem vai ar kuru tiek pārkāptas darba ņēmējiem atzītās pamattiesības un pilsoniskās brīvības.

[..]

6. Spēkā neesošas atlaišanas gadījumā darba ņēmējs nekavējoties tiek atjaunots darbā, izmaksājot viņam neizmaksāto algu."

15 No Darbinieku statūtu 56. panta 1. un 2. punkta izriet, ka prettiesiskas atlaišanas gadījumā, ja vien darba devējs nenolemj darbinieku atjaunot darbā, darbinieks zaudē darbu un viņam izmaksā pabalstu.

16 Attiecībā uz diskriminācijas aizliegumu darba attiecībās Darbinieku statūtu 17. pants redakcijā ar grozījumiem, kuri izdarīti ar 2003. gada 30. decembra likumu 62/2003, ar ko nosaka nodokļu, administratīvus un sociālus pasākumus (2003. gada 31. decembra *BOE* Nr. 313, 46874. lpp.), ar kuru ir paredzēts Spānijas tiesībās transponēt Direktīvu 2000/78, nosaka:

"1. Par spēkā neesošām un nepiemērojamām tiek atzītas normatīvo aktu normas, kolektīvo līgumu noteikumi, individuāli līgumi un vienpusēji darba devēja lēmumi, kas tieši vai netieši rada negatīvu diskrimināciju vecuma vai invaliditātes dēļ vai arī pozitīvu vai negatīvu diskrimināciju nodarbinātības jomā vai saistībā ar darba samaksu, darbalaiku un citiem darba nosacījumiem, kas ir balstīta uz dzimumu, rasi vai etnisko izcelsmi, ģimenes stāvokli, sociālo stāvokli, reliģiju vai pārliecību, politiskajiem uzskatiem, dzimumorientāciju, piedalīšanos vai nepiedalīšanos arodbiedrībās un to līgumos, radniecības saitēm ar citiem darbiniekiem uzņēmumā un valodu Spānijā.

[..]"

Pamata prāva un prejudiciālie jautājumi

17 Čakona Navasa strādāja *Eurest*, proti, sabiedrībā, kas ir specializējusies sabiedriskās ēdināšanas jomā. 2003. gada 14. oktobrī viņai slimības dēļ darbs bija jāpārtrauc, un valsts veselības dienesti, kuri uzraudzīja viņas veselību, uzskatīja, ka viņa nav spējīga īsā laika posmā atsākt profesionālo darbību. Iesniedzējtiesa nav norādījusi, ar kādu slimību Čakona Navasa slimo.

18 2004. gada 28. maijā *Eurest* paziņoja Čakonai Navasai par atlaišanu no darba, nenorādot atlaišanas iemeslu, bet atzīstot, ka atlaišana ir prettiesiska, un par to piedāvājot viņai izmaksāt pabalstu.

19 2004. gada 29. jūnijā Čakona Navasa cēla prasību pret *Eurest*, apgalvojot, ka atlaišana no darba nav spēkā, ņemot vērā pret viņu vērsto nevienlīdzīgo attieksmi un diskrimināciju, kas radusies sakarā ar viņas darba pārtraukumu pēdējos astoņos mēnešos. Viņa lūdza likt *Eurest* atjaunot viņu darbā.

20 Iesniedzējtiesa norāda, ka, tā kā lietas materiālos nav citu argumentu un pierādījumu, no apvērstā pierādīšanas pienākuma izriet, ka ir jāuzskata, ka Čakona Navasa tika atlaista no darba tikai tāpēc, ka viņai slimības dēļ bija jāpārtrauc darbs.

21 Iesniedzējtiesa vērš uzmanību uz to, ka Spānijas judikatūrā pastāv precedenti, kuros šāda veida atlaišana no darba tiek kvalificēta kā prettiesiska, nevis spēkā neesoša, jo Spānijas tiesībās slimība nav tieši minēta kā viens no diskriminācijas iemesliem, kas ir aizliegti privātpersonu attiecībās.

22 Tomēr iesniedzējtiesa norāda, ka starp slimību un invaliditāti pastāv cēloņsakarība. Lai definētu jēdzienu "invaliditāte", vajadzētu izmantot Starptautisko darbības, invaliditātes un veselības klasifikāciju (*CIF*), ko izstrādājusi Pasaules veselības organizācija. No tās izriet, ka jēdziens "invaliditāte" ir vispārējs jēdziens, ar kuru saprot trūkumus un faktorus, kas ierobežo darbību un piedalīšanos sabiedriskajā dzīvē. Slimība var radīt trūkumus, kas indivīdu nostāda nelabvēlīgā stāvoklī.

23 Ņemot vērā, ka slimība bieži vien var izraisīt neatgriezenisku invaliditāti, iesniedzējtiesa uzskata, ka darba ņēmēji pienācīgu laiku ir jāaizsargā, aizliedzot diskrimināciju invaliditātes dēļ. Pretējā gadījumā likumdevēja iecerētā aizsardzība zaudētu nozīmi, jo tādējādi būtu iespējams īstenot nekontrolētu diskriminējošu praksi.

24 Gadījumā, ja tiek uzskatīts, ka invaliditāte un slimība ir divi dažādi jēdzieni un ka Kopienu tiesiskais regulējums nav tieši piemērojams pēdējam minētajam jēdzienam, iesniedzējtiesa norāda, ka vajadzētu atzīt, ka slimība ir identificējoša pazīme, kas nav īpaši minēta, bet kas ir jāpieskaita tām pazīmēm, atbilstoši kurām Direktīva 2000/78 aizliedz jebkāda veida diskrimināciju. Šis secinājums izriet no EKL 13., 136. un 137. panta, tos aplūkojot kopā, kā arī no II-21. panta Līguma par konstitūciju Eiropai projektā.

25 Šajos apstākļos *Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid* [Madrides Sociālo lietu tiesa Nr. 33] nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālos jautājumus:

"1) Vai Direktīva 2000/78, kuras [1.] pantā ir noteikta kopējā sistēma, lai apkarotu diskrimināciju invaliditātes dēļ, aizsargā darba ņēmēju, kas ir atlaista no darba uzņēmumā tikai tāpēc, ka viņa bija saslimusi?

2) Pakārtoti, ja uz pirmo jautājumu tiktu sniegta noliedzoša atbilde un tiktu uzskatīts, ka uz slimību neattiecas aizsardzības sistēma, ko Direktīva 2000/78 paredz pret diskrimināciju invaliditātes dēļ:

Vai slimību var uzskatīt par papildu identificējošu pazīmi, kas ir jāpieskaita tām pazīmēm, atbilstoši kurām Direktīva 2000/78 aizliedz jebkāda veida diskrimināciju?"

Par lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu pieņemamību

26 Komisija apšauba uzdoto jautājumu pieņemamību, jo lēmumā par prejudiciālo jautājumu uzdošanu aprakstītie fakti nav precīzi.

27 Jānorāda, ka, neraugoties uz to, ka nav nekādu ziņu par Čakonas Navasas slimības veidu un iespējamo attīstību, Tiesas rīcībā ir pietiekami pierādījumi, lai varētu atbilstoši atbildēt uz uzdotajiem jautājumiem.

28 No nolēmuma par prejudiciālo jautājumu uzdošanu izriet, ka iesniedzējtiesa uzskata, ka Čakona Navasa, kurai slimības dēļ bija jāpārtrauc darbs un kura nevarēja savu profesionālo darbību atsākt īsā laika posmā, tika atlaista no darba tikai tāpēc, ka viņa bija pārtraukusi darbu slimības dēļ. No šī paša lēmuma izriet arī, ka iesniedzējtiesa uzskata, ka starp slimību un invaliditāti pastāv cēloņsakarība un ka darba ņēmējs, kas atrodas tādā situācijā kā Čakona Navasa, ir jāaizsargā, atsaucoties uz diskriminācijas aizliegumu invaliditātes dēļ.

29 Galvenais uzdotais jautājums ir saistīts ar to, kā interpretēt jēdzienu "invaliditāte" Direktīvas 2000/78 nozīmē. Šī jēdziena interpretācija, ko sniegs Tiesa, ir paredzēta, lai iesniedzējtiesa varētu pārbaudīt, vai Čakona Navasa atlaišanas brīdī slimības dēļ bija invalīde šīs direktīvas nozīmē, uz kuru attiecas šīs direktīvas 3. panta 1. punkta c) apakšpunktā paredzētā aizsardzība.

30 Pakārtoti uzdotajā jautājumā ir minēta slimība kā "identificējoša pazīme", un tādējādi tas attiecas uz visu veidu slimībām.

31 *Eurest* uzskata, ka lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu nav pieņemams, jo Spānijas tiesa, konkrētāk, *Tribunal Supremo* [Augstākā tiesa], ņemot vērā Kopienu tiesisko regulējumu, jau iepriekš ir atzinusi, ka tāda darba ņēmēja atlaišana no darba, kas slimības dēļ ir pārtraucis darbu, nav atzīstama par diskrimināciju. Tomēr tas, ka valsts tiesa jau ir interpretējusi Kopienu tiesisko regulējumu, nepadara lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu par nepieņemamu.

32 Attiecībā uz *Eurest* argumentu, saskaņā ar kuru ir jāuzskata, ka šis uzņēmums Čakonu Navasu ir atlaidis no darba neatkarīgi no tā, ka viņa slimības dēļ bija pārtraukusi darbu, jo tajā brīdī viņas pakalpojumi vairs nebija nepieciešami, ir jāatgādina, ka atbilstoši EKL 234. pantā paredzētajai procedūrai, kas pamatota ar skaidru kompetences sadalījumu starp valsts tiesām un Tiesu, jebkāds konkrētas lietas faktisko apstākļu novērtējums ir valsts tiesas kompetencē. Tāpat arī tikai valsts tiesa, kura izskata strīdu un kurai ir jāuzņemas atbildība par pieņemamo lēmumu, ņemot vērā lietas īpatnības, novērtē gan prejudiciālā nolēmuma nepieciešamību sprieduma taisīšanai, gan Tiesai uzdoto jautājumu atbilstību. Tā kā uzdotie jautājumi

ir saistīti ar Kopienu tiesību interpretāciju, Tiesai principā ir jāpieņem lēmums (skat. it īpaši 2003. gada 25. februāra spriedumu lietā C-326/00 *IKA*, *Recueil*, I-1703. lpp., 27. punkts, un 2005. gada 12. aprīļa spriedumu lietā C-145/03 *Keller*, Krājums, I-2529. lpp., 33. punkts).

33 Tiesa tomēr ir norādījusi arī to, ka izņēmuma situācijā tai, lai pārbaudītu savu atbilstošo kompetenci, ir jāpārbauda apstākļi, kādos pie tās ir vērsusies valsts tiesa (šajā sakarā skat. 1981. gada 16. decembra spriedumu lietā 244/80 *Foglia*, *Recueil*, 3045. lpp., 21. punkts). Atteikties lemt par valsts tiesas uzdotu prejudiciālo jautājumu var tikai tad, ja ir acīmredzams, ka lūgtajai Kopienu tiesību interpretācijai nav nekāda sakara ar pamata prāvas faktiskajiem apstākļiem un priekšmetu, ja problēma ir hipotētiska vai arī ja Tiesas rīcībā nav faktu vai juridisku pierādījumu, kas ir nepieciešami, lai uz tai uzdotajiem jautājumiem varētu sniegt lietderīgu atbildi (skat. it īpaši 2001. gada 13. marta spriedumu lietā C-379/98 *PreussenElektra*, *Recueil*, I-2099. lpp., 39. punkts, un 2002. gada 19. februāra spriedumu lietā C-35/99 *Arduino*, *Recueil*, I-1529. lpp., 25. punkts).

34 Tā kā šajā gadījumā neviens no šiem nosacījumiem nav izpildīts, lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir pieņemams.

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo jautājumu

35 Uzdodot pirmo jautājumu, iesniedzējtiesa būtībā vēlas uzzināt, vai kopējā sistēma, kas ar Direktīvu 2000/78 ir noteikta, lai apkarotu diskrimināciju invaliditātes dēļ, nodrošina aizsardzību personai, kuru darba devējs ir atlaidis no darba tikai slimības dēļ.

36 Kā izriet no Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta, to, nepārsniedzot Kopienas kompetenci, piemēro visām personām, īpaši saistībā ar atlaišanas nosacījumiem.

37 Ievērojot šīs robežas, kopējo sistēmu, kas ar Direktīvu 2000/78 ir izveidota, lai apkarotu diskrimināciju invaliditātes dēļ, piemēro saistībā ar atlaišanu.

38 Lai atbildētu uz uzdoto jautājumu, pirmkārt, ir jāinterpretē jēdziens "invaliditāte" Direktīvas 2000/78 nozīmē un, otrkārt, ir jānoskaidro, cik lielā mērā šī direktīva invalīdus aizsargā jautājumā par atlaišanu.

Par jēdzienu "invaliditāte"

39 Pašā Direktīvā 2000/78 jēdziens "invaliditāte" nav definēts. Šajā direktīvā nav arī norādes uz dalībvalstu tiesībām saistībā ar šī jēdziena definīciju.

40 Gan no Kopienu tiesību vienveidīgas piemērošanas, gan no vienlīdzības principa izriet prasība, ka Kopienu tiesību norma, kurā tās satura un piemērošanas jomas noskaidrošanai nav nevienas tiešas norādes uz dalībvalstu tiesībām, parasti visā Kopienā ir interpretējama neatkarīgi un vienveidīgi, ņemot vērā normas kontekstu un attiecīgā tiesiskā regulējuma mērķi (skat. it īpaši 1984. gada 18. janvāra spriedumu lietā 327/82 *Ekro*, *Recueil*, 107. lpp., 11. punkts, un 2006. gada 9. marta spriedumu lietā C-323/03 Komisija/Spānija, Krājums, I-2161. lpp., 32. punkts).

41 Kā izriet no Direktīvas 2000/78 1. panta, tās mērķis ir noteikt kopējo sistēmu, lai saistībā ar nodarbinātību un darbu apkarotu diskrimināciju, kas pamatota ar kādu no šajā pantā minētajiem iemesliem, no kuriem viens ir arī invaliditāte.

42 Ņemot vērā šo mērķi, jēdziens "invaliditāte" Direktīvas 2000/78 nozīmē saskaņā ar šī sprieduma 40. punktā minēto normu ir interpretējams neatkarīgi un vienveidīgi.

43 Direktīvas 2000/78 mērķis ir apkarot dažu veidu ar nodarbinātību un darbu saistītu diskrimināciju. Šajā gadījumā jēdziens "invaliditāte" ir jāsaprot kā ierobežojums, kas rodas fizisku, garīgu vai psihisku traucējumu dēļ un kas ir saistīts ar attiecīgās personas piedalīšanos profesionālajā dzīvē.

44 Minētās direktīvas 1. pantā izmantojot jēdzienu "invaliditāte", likumdevējs apzināti ir izvēlējies jēdzienu, kas atšķiras no "slimības" jēdziena. Līdz ar to šo divu jēdzienu vienkārša savstarpēja pielīdzināšana ir izslēgta.

45 Direktīvas 2000/78 sešpadsmitais apsvērums noteic, ka "tādu pasākumu nodrošināšanai, kuru mērķis ir ievērot invalīdu vajadzības darba vietā, ir svarīga loma, lai cīnītos pret diskrimināciju invaliditātes dēļ". Nozīme, ko Kopienas likumdevējs ir piešķīris pasākumiem, kuru mērķis ir pārveidot darbavietu atbilstoši invaliditātei, pierāda, ka tas bija paredzējis gadījumus, kuros piedalīšanās profesionālajā dzīvē ir traucēta ilgā laika posmā. Lai uz ierobežojumu attiektos jēdziens "invaliditāte", ir jābūt iespējai, ka tas pastāvēs ilgu laiku.

46 Direktīvā 2000/78 nav nevienas norādes, kas ļautu domāt, ka, atsaucoties uz aizliegumu personu diskriminēt invaliditātes dēļ, darba ņēmēji tiek aizsargāti tad, ja viņi saslimst ar jebkuru slimību.

47 No iepriekš izklāstītajiem apsvērumiem izriet, ka uz personu, ko darba devējs ir atlaidis no darba tikai slimības dēļ, neattiecas kopējā sistēma, kas ar Direktīvu 2000/78 izveidota, lai apkarotu diskrimināciju invaliditātes dēļ.

Par invalīdu aizsardzību saistībā ar atlaišanu

48 Nelabvēlīga attieksme invaliditātes dēļ ir pretrunā ar Direktīvā 2000/78 paredzēto aizsardzību tikai tad, ja tā rada diskrimināciju šīs direktīvas 2. panta 1. punkta nozīmē.

49 Saskaņā ar Direktīvas septiņpadsmito apsvērumu tā neparedz, ka ir jāpieņem darbā, jāpaaugstina amatā vai jāsaglabā darbā persona, kas nav kompetenta, nespēj un nevar izpildīt galvenos attiecīgā amata uzdevumus, neierobežojot pienākumu pienācīgi nodrošināt invalīdiem darba vietu.

50 Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 5. pantu pienācīga darba vietas izveidošana ir paredzēta, lai garantētu vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu pret invalīdiem. Šī norma precizē — tas nozīmē, ka darba devēji, ja tas vajadzīgs konkrētā gadījumā,

veic atbilstīgus pasākumus, lai invalīds varētu iegūt darbu, strādāt vai tikt paaugstināts amatā, ja vien šādi pasākumi neuzliek neproporcionālu slogu darba devējam.

51 Ar atlaišanu no darba saistītais aizliegums personu diskriminēt invaliditātes dēļ, kas paredzēts Direktīvas 2000/78 2. panta 1. punktā un 3. panta 1. punkta c) apakšpunktā, liedz personu atlaist no darba invaliditātes dēļ, ja atlaišanas pamatā, ņemot vērā pienākumu paredzēt pienācīgu darba vietas izveidošanu invalīdam, nav tas, ka attiecīgā persona nav kompetenta, nespēj vai nevar izpildīt galvenos attiecīgā amata uzdevumus.

52 No visiem iepriekš izklāstītajiem apsvērumiem izriet, ka uz pirmo uzdoto jautājumu ir jāatbild, ka:

— uz personu, ko darba devējs ir atlaidis no darba tikai slimības dēļ, neattiecas kopējā sistēma, kas ar Direktīvu 2000/78 ir noteikta, lai apkarotu diskrimināciju invaliditātes dēļ;

— ar atlaišanu no darba saistītais aizliegums personu diskriminēt invaliditātes dēļ, kas ir paredzēts Direktīvas 2000/78 2. panta 1. punktā un 3. panta 1. punkta c) apakšpunktā, liedz personu atlaist no darba invaliditātes dēļ, ja atlaišanas pamatā, ņemot vērā pienākumu paredzēt pienācīgu darba vietas izveidošanu invalīdam, nav tas, ka attiecīgā persona nav kompetenta, nespēj vai nevar izpildīt galvenos attiecīgā amata uzdevumus.

Par otro jautājumu

53 Uzdodot otro jautājumu, iesniedzējtiesa vēlas uzzināt, vai slimību var uzskatīt par iemeslu, kas ir pieskaitāms tiem iemesliem, attiecībā uz kuriem Direktīva 2000/78 aizliedz jebkādu diskrimināciju.

54 Šajā sakarā ir jāsecina, ka nevienā no EK līguma normām nav minēts aizliegums diskriminēt personu slimības dēļ.

55 Runājot par EKL 13. pantu, kā arī EKL 137. pantu kopā ar EKL 136. pantu, ir jāsecina, ka tajos ir reglamentēta tikai Kopienu kompetence. EKL 13. pants paredz tikai diskrimināciju invaliditātes dēļ, bet ne diskrimināciju slimības dēļ, un tādējādi tas nevar būt juridiskais pamats Padomes pasākumiem, lai apkarotu šādu diskrimināciju.

56 Pie pamattiesībām, kas ir neatņemama vispārējo Kopienu tiesību principu sastāvdaļa, ir pieskaitāms arī vispārējais nediskriminācijas princips. Tādējādi tas ir saistošs dalībvalstīm, ja valstī pastāvošā situācija, uz kuru attiecas pamata lieta, ietilpst Kopienu tiesību piemērošanas jomā (šajā sakarā skat. 2002. gada 12. decembra spriedumu lietā C-442/00 *Rodríguez Caballero*, *Recueil*, I-11915. lpp., 30. un 32. punkts, kā arī 2003. gada 12. jūnija spriedumu lietā C-112/00 *Schmidberger*, *Recueil*, I-5659. lpp., 75. punkts un tajā minētā judikatūra). Tomēr no iepriekš minētā neizriet, ka Direktīvas 2000/78 piemērošanas joma pēc analoģijas ir jāpaplašina, iekļaujot tajā arī diskrimināciju, kas nav pamatota ar iemesliem, kuri pilnībā ir uzskaitīti šīs direktīvas 1. pantā.

57 Tādējādi uz otro jautājumu ir jāatbild, ka slimību nevar uzskatīt par iemeslu, kas ir pieskaitāms tiem iemesliem, attiecībā uz kuriem Direktīva 2000/78 aizliedz jebkādu diskrimināciju.

Par tiesāšanās izdevumiem

58 Attiecībā uz lietas dalībniekiem pamata lietā šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Tiesāšanās izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, izņemot minēto lietas dalībnieku tiesāšanās izdevumus, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (virspalāta) nospriež:

1) uz personu, ko darba devējs ir atlaidis no darba tikai slimības dēļ, neattiecas kopējā sistēma, kas ar Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvu 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, ir noteikta, lai apkarotu diskrimināciju invaliditātes dēļ;

2) ar atlaišanu no darba saistītais aizliegums personu diskriminēt invaliditātes dēļ, kas ir paredzēts Direktīvas 2000/78 2. panta 1. punktā un 3. panta 1. punkta c) apakšpunktā, liedz personu atlaist no darba invaliditātes dēļ, ja atlaišanas pamatā, ņemot vērā pienākumu paredzēt pienācīgu darba vietas izveidošanu invalīdam, nav tas, ka attiecīgā persona nav kompetenta, nespēj vai nevar izpildīt galvenos attiecīgā amata uzdevumus;

3) slimību nevar uzskatīt par iemeslu, kas ir pieskaitāms tiem iemesliem, attiecībā uz kuriem Direktīva 2000/78 aizliedz jebkādu diskrimināciju.

[Paraksti]