TEISINGUMO TEISMO (didžioji kolegija) SPRENDIMAS

2006 m. liepos 11 d.*

Byloje C-13/05

dėl 2005 m. sausio 7 d. *Juzgado de lo Social Nr. 33 de Madrid* (Ispanija) sprendimu pagal EB 234 straipsnį pateikto prašymo, kurį Teisingumo Teismas gavo 2005 m. sausio 19 d., priimti prejudicinį sprendimą byloje

Sonia Chacón Navas

prieš

Eurest Colectividades SA,

TEISINGUMO TEISMAS (didžioji kolegija),

kurį sudaro pirmininkas V. Skouris, kolegijų pirmininkai P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, K. Schiemann ir J. Makarczyk, teisėjai J.-P. Puissochet, N. Colneric (pranešėja), K. Lenaerts, P. Kūris, E. Juhász, E. Levits ir A. Ó Caoimh,

* Proceso kalba: ispanų.

generalinis advokatas L. A. Geelhoed,
kancleris R. Grass,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— *Eurest Colectividades SA*, atstovaujamos *abogada* M. R. Sanz García-Muro,

— Ispanijos vyriausybės, atstovaujamos E. Braquehais Conesa,

— Čekijos vyriausybės, atstovaujamos T. Boček,

— Vokietijos vyriausybės, atstovaujamos M. Lumma ir C. Schulze-Bahr,

— Nyderlandų vyriausybės, atstovaujamos H. G. Sevenster,

— Austrijos vyriausybės, atstovaujamos C. Pesendorfer,

— Jungtinės Karalystės vyriausybės, atstovaujamos C. White, padedamos *barrister* T. Ward,

— Europos Bendrijų Komisijos, atstovaujamos I. Martinez del Peral Cagigal ir D. Martin,

susipažinęs su 2006 m. kovo 16 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL L 303, p. 16), kiek tai susiję su diskriminacija dėl negalios, ir, kita vertus, dėl galimos diskriminacijos dėl ligos.

2 Šis prašymas buvo pateiktas sprendžiant ginčą tarp S. Chacón Navas ir bendrovės *Eurest Colectividades SA* (toliau – *Eurest*) dėl atleidimo iš darbo laikinai nedirbant dėl ligos.

Teisinis pagrindas

Bendrijos teisė

3 EB 136 straipsnio pirmoji pastraipa nustato:

„Bendrija ir valstybės narės, atsižvelgdamos į pagrindines socialines teises, nustatytas 1961 m. spalio 18 d. Turine pasirašytoje Europos socialinėje chartijoje ir 1989 m. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje, mano, jog tikslinga didinti užimtumą, skatinti kurti geresnes gyvenimo bei darbo sąlygas, kad skatinant jų gerinimą būtų galima siekti suderinimo, deramos socialinės apsaugos, administracijos ir darbuotojų dialogo, žmogiškųjų išteklių plėtotės siekiant nuolatinio didelio užimtumo ir kovojant su socialine atskirtimi."

4 EB 137 straipsnio 1 ir 2 dalys suteikia Bendrijai kompetenciją remti ir papildyti valstybių narių veiklą, siekiant įgyvendinti EB 136 straipsnyje nurodytus tikslus, be kita ko, iš darbo rinkos išstumtų asmenų integracijos ir kovos su socialine atskirtimi srityse.

5 Direktyva 2000/78/EB buvo priimta remiantis iki Nicos sutarties galiojusios redakcijos EB 13 straipsnio 1 dalimi, kuri numato:

„Nepažeisdama kitų šios Sutarties nuostatų ir neviršydama Bendrijai suteiktų įgaliojimų, Taryba, remdamasi Komisijos pasiūlymu ir pasikonsultavusi su Europos Parlamentu, gali vieningai imtis atitinkamų veiksmų, siekdama kovoti su

diskriminacija dėl lyties, rasinės arba etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos."

6 Direktyvos 2000/78 1 straipsnis nustato:

„Šios direktyvos tikslas – nustatyti kovos su diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos užimtumo ir profesinėje srityje bendrus pagrindus, siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą."

7 Šios direktyvos konstatuojamosiose dalyse nurodoma:

„11) diskriminavimas dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos gali pakenkti EB sutarties tikslų įgyvendinimui, ypač siekti pakankamai didelio užimtumo ir socialinės apsaugos lygio, gerinti gyvenimo lygį ir gyvenimo kokybę, siekti ekonominės ir socialinės sanglaudos bei vienybės, ir laisvo asmenų judėjimo;

12) dėl to visoje Bendrijoje šioje direktyvoje aptariamose srityse turėtų būti draudžiama bet kokia tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos; <...>

<...>

16) priemonių, skirtų neįgaliųjų poreikiams patenkinti darbo vietoje, priėmimas yra svarbus kovojant su diskriminacija dėl negalios;

17) nepažeidžiant įsipareigojimo tinkamai pasirūpinti neįgaliaisiais, šioje direktyvoje nereikalaujama įdarbinti, paaukštinti, palikti darbo vietoje ar mokyti asmenį, kuris yra nekompetentingas, nesugeba ir negali vykdyti būtiniausių konkrečių pareigų funkcijų ar dalyvauti atitinkamame mokyme;

<...>

27) 1986 m. liepos 24 d. Rekomendacija 86/379/EEB dėl neįgaliųjų užimtumo Bendrijoje (OL L 225, p. 43) Taryba patvirtino nurodymų sistemą, kurioje išdėstė neįgaliųjų užimtumui ir mokymui skatinti skirtos pozityviosios diskriminacijos pavyzdžius, o 1999 m. birželio 17 d. Rezoliucijoje dėl neįgaliųjų lygių galimybių įsidarbinti patvirtino, jog, *inter alia*, ypač svarbu atkreipti dėmesį į neįgaliųjų priėmimą į darbą, jų darbo vietų išsaugojimą, mokymą ir ilgalaikį mokymąsi."

8 Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 1 ir 2 dalys numato:

„1. Šioje direktyvoje „vienodo požiūrio principas" reiškia, kad dėl kurios nors iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių nėra jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos.

2. Šio straipsnio 1 dalyje:

a) tiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl bet kurios iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių su vienu asmeniu elgiamasi mažiau palankiai nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti elgiamasi su kitu asmeniu;

b) netiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, kriterijų ar taikomos praktikos tam tikrą religiją ar įsitikinimus išpažįstantys, tam tikrą negalią turintys, tam tikro amžiaus ar tam tikros seksualinės orientacijos asmenys gali patekti tam tikru atžvilgiu į prastesnę padėtį nei kiti asmenys, nebent:

i) tas sąlygas, kriterijus ar taikomą praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama atitinkamomis ir būtinomis priemonėmis; arba

ii) tam tikrą negalią turinčių asmenų atžvilgiu darbdavys, asmuo arba organizacija, kuriems yra taikoma ši direktyva, pagal nacionalinius teisės aktus yra įpareigoti imtis atitinkamų priemonių, atitinkančių 5 straipsnyje išdėstytus principus, kad būtų pašalinti dėl tokių sąlygų, taikomų kriterijų ar praktikos susidarę nepatogumai."

9 Remiantis šios direktyvos 3 straipsniu:

„1. Neviršijant Bendrijai suteiktų įgaliojimų, ši direktyva taikoma visiems asmenims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas:

<...>

c) įdarbinimui ir darbo sąlygoms, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą;

<...>"

10 Šios direktyvos 5 straipsnis nustato:

„Siekiant garantuoti, kad neįgaliųjų atžvilgiu būtų laikomasi vienodo požiūrio principo, jiems įrengiamos tinkamos patalpos. Tai reiškia, kad prireikus konkrečiu atveju darbdaviai imasi tinkamų priemonių, kad neįgaliajam būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, kilti tarnyboje arba mokytis, nebent dėl tokių priemonių būtų neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos. Pareigos nėra neproporcingai apsunkinamos, jei jam pakankamai atlyginama konkrečios valstybės narės neįgalumo politikos srityje numatytomis priemonėmis."

11 1989 m. gruodžio 9 d. vykusiame Europos Tarybos susitikime priimtos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos, kurią nurodo EB 136 straipsnio 1 dalis, 26 punktas skelbia:

„Kiekvienas neįgalusis, nesvarbu, kokia jo negalios kilmė ar pobūdis, turi turėti galimybę naudotis konkrečiomis papildomomis priemonėmis, skirtomis palengvinti jo profesinę ir socialinę integraciją.

Šios pagerinimo priemonės, be kita ko, pagal suinteresuotųjų asmenų galimybes turi būti susijusios su profesiniu mokymu, ergonomija, prieinamumu, mobilumu, transporto priemonėmis ir būstu." (Neoficialus vertimas)

Nacionalinė teisė

12 Remiantis Ispanijos konstitucijos 14 straipsniu:

„Ispanai yra lygūs prieš įstatymą, neleidžiama jokia diskriminacija dėl kilmės, rasės, lyties, religijos, nuomonės arba bet kurios kitos asmeninės ar socialinės sąlygos ar aplinkybės."

13 1995 m. kovo 24 d. Karaliaus įstatyminis dekretas Nr. 1/1995 dėl darbuotojų statuto įstatymo peržiūrėto teksto patvirtinimo (*Estatuto de los Trabajadores*, BOE Nr. 75, 1995 m. kovo 29 d., p. 9654, toliau – Darbuotojų statutas) atskiria neteisėtą atleidimą iš darbo nuo niekinio.

14 Darbuotojų statuto 55 straipsnio 5 ir 6 dalys nustato:

„5. Niekiniu laikomas toks atleidimas iš darbo, kurio motyvas yra vienas iš diskriminacijos pagrindų, kuriuos draudžia Konstitucija arba įstatymas, arba kuris lemia darbuotojams pripažįstamų pagrindinių teisių ir laisvių pažeidimą.

<...>

6. Niekinio atleidimo iš darbo atveju darbuotojas nedelsiant grąžinamas į pareigas ir jam sumokamas negautas darbo užmokestis."

15 Iš Darbuotojų statuto 56 straipsnio 1 ir 2 dalių aišku, kad neteisėto atleidimo iš darbo atveju darbuotojas praranda savo darbo vietą ir jam išmokama kompensacija, nebent darbdavys nuspręstų grąžinti jį į ankstesnes pareigas.

16 Dėl diskriminacijos darbo santykiuose draudimo Darbuotojų statuto su pakeitimais, padarytais 2003 m. gruodžio 30 d. Įstatymu 62/2003, nustatančiu fiskalines, administracines ir socialines priemones (BOE Nr. 313, 2003 m. gruodžio 31 d., p. 46874), kuriuo siekiama perkelti Direktyvą 2000/78 į Ispanijos teisę, 17 straipsnis nustato:

„1. Niekinėmis ir negaliojančiomis Ispanijoje laikomos teisės nuostatos, kolektyvinių sutarčių sąlygos, individualios darbo sutartys ir vienašališki darbdavio sprendimai, kurie tiesiogiai arba netiesiogiai sukuria negatyvią diskriminaciją dėl amžiaus ar negalios arba pozityvią ar negatyvią diskriminaciją darbo, darbo užmokesčio, laiko ir kitų darbo sąlygų srityje dėl priklausymo vienai ar kitai lyčiai arba rasei, taip pat dėl etninės kilmės, civilinio statuso, socialinės padėties, religijos arba įsitikinimų, politinių pažiūrų, seksualinės orientacijos, narystės profesinėse sąjungose ir dalyvavimo jų sutartyse, giminystės ryšių su kitais įmonės darbuotojais ir kalbos.

<...>".

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

17 S. Chacón Navas dirbo viešojo maitinimo bendrovėje *Eurest* 2003 m. spalio 14 d. ji gavo nedarbingumo pažymėjimą ir, kaip nurodė ją prižiūrėjęs sveikatos priežiūros centras, artimiausiu metu ji negalėjo grįžti į darbą. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nepateikia jokių duomenų apie S. Chacón Navas ligą.

18 2004 m. gegužės 28 d. *Eurest* pranešė S. Chacón Navas apie atleidimą iš darbo, nenurodydama priežasties ir taip pripažindama neteisėtą atleidimo pobūdį bei siūlydama kompensaciją.

19 2004 m. birželio 29 d. S. Chacón Navas pareiškė ieškinį prieš *Eurest*, tvirtindama, kad atleidimas iš darbo yra niekinis dėl nevienodo požiūrio ir diskriminacijos jos atžvilgiu, kurių priežastis ta, kad ji aštuonis mėnesius buvo nedarbinga. Ji reikalavo įpareigoti *Eurest* grąžinti ją į buvusias pareigas.

20 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad byloje nesant kitų argumentų arba įrodymų, iš įrodinėjimo pareigos perkėlimo kitai šaliai išplaukia, kad S. Chacón Navas turi būti laikoma buvusia atleista tik dėl to, jog dėl ligos buvo laikinai nedarbinga.

21 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pastebi, kad Ispanijos teismų praktikoje yra precedentų, pagal kuriuos toks atleidimo iš darbo būdas pripažįstamas neteisėtu, bet ne niekiniu, nes Ispanijos teisėje liga aiškiai nenurodoma tarp privačių asmenų santykiuose draudžiamos diskriminacijos pagrindų.

22 Vis dėlto prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad yra priežastinis ryšys tarp ligos ir negalios. „Negalios" sąvokai apibrėžti reikėtų naudotis Tarptautine funkcionavimo, neįgalumo ir sveikatos klasifikacija (TFK), patvirtinta Pasaulio sveikatos organizacijos. Iš jos matyti, kad sąvoka „negalia" yra bendra sąvoka, apimanti trūkumus ir faktorius, apribojančius aktyvumą ir dalyvavimą socialiniame gyvenime. Liga galėtų lemti trūkumus, dėl kurių individas taptų neįgalus.

23 Kadangi liga dažnai gali būti negrįžtamos negalios priežastis, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad darbuotojai turi būti laiku apsaugoti nuo draudžiamos diskriminacijos dėl negalios. Priešingas sprendimas įstatymų leidėjo siekiamą apsaugą padarytų beprasmę, nes taip būtų galima taikyti nekontroliuojamą diskriminacinę praktiką.

24 Jeigu negalia ir liga būtų laikomos dviem skirtingomis sąvokomis ir jeigu Bendrijos teisė ligai tiesiogiai nebūtų taikoma, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas siūlo pripažinti, kad liga yra atskirai nenurodytas išskiriantis požymis, priskirtinas prie tokių, kurių atžvilgiu Direktyva 2000/78 uždraudžia bet kokią diskriminaciją. Ši išvada išplaukia iš kartu aiškinamų EB 13, 136 ir 137 straipsnių bei Sutarties dėl Konstitucijos Europai projekto II-21 straipsnio.

25 Tokiomis aplinkybėmis *Juzgado de lo Social Nr. 33 de Madrid* nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui tokius prejudicinius klausimus:

„1. Ar Direktyva 2000/78, kurios 1 straipsnyje nustatyti bendri kovos su diskriminacija dėl negalios pagrindai, apsaugo darbuotoją, kuri buvo atleista iš darbo tik dėl ligos?

2. Papildomai, jeigu atsakymas į pirmą klausimą būtų neigiamas ir jeigu Direktyva 2000/78 nustatyta apsauga nuo diskriminacijos dėl negalios neapimtų ligos:

ar liga gali būti laikoma papildomu išskiriančiu požymiu, priskirtinu prie tokių, kurių atžvilgiu Direktyva 2000/78 uždraudžia bet kokią diskriminaciją?"

Dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priimtinumo

26 Komisijai pateiktų klausimų priimtinumas kelia abejonių dėl to, kad sprendime dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą aprašytoms aplinkybėms trūksta aiškumo.

27 Šiuo atžvilgiu reikia pažymėti, kad nors nėra jokių nuorodų į S. Chacón Navas ligos pobūdį ir galimą eigą, Teisingumo Teismas turi pakankamai informacijos, kad galėtų naudingai atsakyti į pateiktus klausimus.

28 Iš tiesų iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą aišku, kad S. Chacón Navas, kuri buvo priversta laikinai nedirbti dėl ligos ir artimiausiu metu negalėjo grįžti į darbą, kaip nurodo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, buvo atleista vien dėl to, kad susirgusi laikinai nedirbo. Iš šio sprendimo taip pat matyti, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, jog yra priežastinis ryšys tarp ligos ir negalios bei kad darbuotojas, esantis S. Chacón Navas situacijoje, turi būti saugomas remiantis diskriminacijos dėl negalios draudimu.

29 Pagrindiniu klausimu iš esmės prašoma išaiškinti „negalios" sąvoką Direktyvos 2000/78 prasme. Teisingumo Teismo pateiktas šios sąvokos išaiškinimas leis prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui nustatyti, ar S. Chacón Navas atleidimo iš darbo momentu dėl savo ligos buvo neįgalioji šios direktyvos prasme, kuriai taikoma jos 3 straipsnio 1 dalies c punkte numatyta apsauga.

30 Papildomas klausimas nurodo ligą kaip „išskiriantį požymį", todėl pateiktas dėl bet kokios ligos.

31 *Eurest* mano, kad prašymas priimti prejudicinį sprendimą yra nepriimtinas, nes Ispanijos teismai, būtent *Tribunal Supremo*, atsižvelgdami į Bendrijos teisę, praeityje jau yra nusprendę, kad laikinai dėl ligos nedarbingo darbuotojo atleidimas iš darbo nėra diskriminacija. Tačiau tai, kad nacionalinis teismas jau yra aiškinęs Bendrijos teisę, nedaro prašymo priimti prejudicinį sprendimą nepriimtino.

32 Dėl *Eurest* argumento, kad ši įmonė atleido S. Chacón Navas neatsižvelgdama į jos laikiną nedarbingumą dėl ligos, nes tuo metu jos paslaugos nebebuvo būtinos, reikia priminti, kad pagal EB 234 straipsnio procedūrą, grindžiamą griežtu nacionalinių teismų ir Teisingumo Teismo kompetencijos atskyrimu, bet koks bylos faktinių aplinkybių įvertinimas priskirtinas nacionalinio teismo kompetencijai. Taip pat tik bylą nagrinėjantis nacionalinis teismas, kuris turi prisiimti atsakomybę dėl būsimo sprendimo, atsižvelgdamas į konkrečios bylos aplinkybes, turi įvertinti reikalingumą kreiptis su prašymu priimti prejudicinį sprendimą tam, kad galėtų priimti sprendimą savo nagrinėjamoje byloje, bei Teisingumo Teismui pateikiamų klausimų svarbą.

Todėl tuo atveju, kai pateikiami klausimai dėl Bendrijos teisės išaiškinimo, Teisingumo Teismas iš esmės privalo priimti sprendimą (žr., be kita ko, 2003 m. vasario 25 d. Sprendimo *IKA*, C-326/00, Rink. p. I-1703, 27 punktą ir 2005 m. balandžio 12 d. Sprendimo *Keller*, C-145/03, Rink. p. I-2529, 33 punktą).

33 Tačiau Teisingumo Teismas taip pat nurodė, kad išimtinėmis aplinkybėmis, siekdamas įvertinti, ar byla jam teisminga, Teisingumo Teismas turi išnagrinėti sąlygas, kuriomis nacionalinis teismas jam perdavė bylą (šiuo klausimu žr. 1981 m. gruodžio 16 d. Sprendimo *Foglia*, 244/80, Rink. p. 3045, 21 punktą). Galima atsisakyti priimti prejudicinį sprendimą dėl nacionalinio teismo pateikto klausimo, tik jeigu yra akivaizdu, kad prašomas Bendrijos teisės išaiškinimas niekaip nesusijęs su pagrindinės bylos faktais ar objektu, kai problema yra hipotetinė arba kai Teisingumo Teismas neturi faktinės ar teisinės informacijos, būtinos naudingai atsakyti į jam pateiktus klausimus (žr., be kita ko, 2001 m. kovo 13 d. Sprendimo *PreussenElektra*, C-379/98, Rink. p. I-2099, 39 punktą ir 2002 m. vasario 19 d. Sprendimo *Arduino*, C-35/99, Rink. p. I-1529, 25 punktą).

34 Kadangi šiuo atveju nėra nė vienos iš šių sąlygų, prašymas priimti prejudicinį sprendimą yra priimtinas.

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo klausimo

35 Pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar Direktyvoje 2000/78 nustatyti bendri kovos su diskriminacija dėl negalios pagrindai užtikrina apsaugą asmeniui, kurį darbdavys atleido iš darbo tik dėl ligos.

36 Iš Direktyvos 2000/78 3 straipsnio 1 dalies c punkto aišku, kad ši direktyva, neviršijant Bendrijai suteiktų įgaliojimų, taikoma visiems asmenims, kiek tai, be kita ko, susiję su atleidimu iš darbo.

37 Taigi neviršijant šių ribų, Direktyvoje 2000/78 nustatyti bendri kovos su diskriminacija dėl negalios pagrindai taikomi atleidimui iš darbo.

38 Norint atsakyti į pateiktą klausimą, pirma, reikia išaiškinti „negalios" sąvoką Direktyvos 2000/78 prasme ir, antra, nustatyti, kuria dalimi ji apsaugo neįgaliuosius, kiek tai susiję su atleidimu iš darbo.

Dėl „negalios" sąvokos

39 Pati Direktyva 2000/78 „negalios" sąvokos neapibrėžia. Ši direktyva taip pat nenurodo valstybių narių teisės dėl šios sąvokos apibrėžimo.

40 Tačiau tiek iš vienodo Bendrijos teisės taikymo, tiek iš lygybės principo reikalavimų išplaukia, kad Bendrijos teisės nuostatos, kuri dėl prasmės bei apimties nustatymo aiškiai nenukreipia į valstybių narių teisę, sąvokos visoje Bendrijoje paprastai turi būti aiškinamos autonomiškai ir vienodai, atsižvelgiant į nuostatos kontekstą ir nagrinėjamo teisės akto siekiamą tikslą (žr., be kita ko, 1984 m. sausio 18 d. Sprendimo *Ekro*, 327/82, Rink. p. 107, 11 punktą ir 2006 m. kovo 9 d. Sprendimo *Komisija prieš Ispaniją*, C-323/03, Rink. p. I-2161, 32 punktą).

41 Iš Direktyvos 2000/78 1 straipsnio aišku, kad šios direktyvos tikslas yra nustatyti kovos su diskriminacija dėl vieno iš šiame straipsnyje nurodytų pagrindų, tarp kurių yra negalia, bendrus pagrindus, kiek tai susiję su užimtumu ir profesine sritimi.

42 Atsižvelgiant į šį tikslą, „negalios" sąvoka Direktyvos 2000/78 prasme pagal šio sprendimo 40 punkte primintą taisyklę turi būti aiškinama autonomiškai ir vienodai.

43 Direktyva 2000/78 siekia kovoti su tam tikromis diskriminacijos rūšimis, kiek tai susiję su užimtumu ir profesine sritimi. Šiame kontekste „negalios" sąvoka turi būti suprantama kaip apimanti apribojimą, kurį ypač lemia fiziniai, protiniai arba psichiniai sutrikimai ir kuris apsunkina atitinkamo asmens dalyvavimą profesiniame gyvenime.

44 Tačiau Bendrijos teisės aktų leidėjas šios direktyvos 1 straipsnyje sąmoningai vartoja „negalios" sąvoką norėdamas ją atskirti nuo „ligos" sąvokos. Todėl negalima šių dviejų sąvokų paprasčiausiai sutapanti.

45 Direktyvos 2000/78 šešiolikta konstatuojamoji dalis skelbia, kad „priemonių, skirtų neįgaliųjų poreikiams patenkinti darbo vietoje, priėmimas yra svarbus kovojant su diskriminacija dėl negalios". Bendrijos teisės aktų leidėjo priemonėms pritaikyti darbo vietas neįgaliesiems teikiama reikšmė rodo, kad jis numatė aplinkybes, kai dalyvavimas profesiniame gyvenime yra apsunkintas ilgą laiką. Kad apribojimas būtų priskirtas „negalios" sąvokai, turi egzistuoti tikimybė, jog jis yra ilgalaikis.

46 Direktyvoje 2000/78 nenurodyta nieko, iš ko būtų galima suprasti, kad darbuotojai yra saugomi diskriminacijos dėl negalios draudimo, kai užklumpa kokia nors liga.

47 Iš pirmiau pateiktų argumentų išplaukia, kad asmeniui, kuris buvo atleistas iš darbo tik dėl ligos, Direktyvoje 2000/78 nustatyti bendrieji kovos su diskriminacija dėl negalios pagrindai yra netaikomi.

Dėl neįgaliųjų apsaugos atleidžiant iš darbo

48 Nepalankus požiūris dėl negalios prieštarauja Direktyvoje 2000/78 nurodytai apsaugai tik tiek, kiek tai yra diskriminacija šios direktyvos 2 straipsnio 1 dalies prasme.

49 Remiantis septyniolikta konstatuojamąja dalimi, nepažeidžiant įsipareigojimo tinkamai pasirūpinti neįgaliaisiais, Direktyvoje 2000/78 nereikalaujama įdarbinti, paaukštinti, palikti darbo vietoje asmenį, kuris yra nekompetentingas, nesugeba ir negali vykdyti būtiniausių konkrečių pareigų funkcijų.

50 Remiantis Direktyvos 2000/78 5 straipsniu, įrengiamos tinkamos patalpos, kad neįgaliųjų atžvilgiu būtų užtikrintas vienodo požiūrio principo laikymasis. Ši nuostata paaiškina, kad tai reiškia, jog prireikus konkrečiu atveju darbdavys imasi

tinkamų priemonių, kad neįgaliajam būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, kilti tarnyboje arba mokytis, nebent dėl tokių priemonių būtų neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.

51 Direktyvos 2000/78, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 2 straipsnio 1 dalyje ir 3 straipsnio 1 dalies c punkte įtvirtintas diskriminacijos dėl negalios draudimas atleidžiant iš darbo draudžia atleisti iš darbo dėl negalios, kai, atsižvelgiant į įpareigojimą tinkamai pasirūpinti neįgaliaisiais, tai nepateisinama tuo, kad asmuo yra nekompetentingas, nesugeba ir negali vykdyti esminių jo pareigybei priskirtų pareigų.

52 Iš visų pirmiau pateiktų argumentų išplaukia, kad į pirmą pateiktą klausimą reikia atsakyti taip:

— asmeniui, kuris buvo atleistas iš darbo tik dėl ligos, Direktyvoje 2000/78 nustatyti bendrieji kovos su diskriminacija dėl negalios pagrindai yra netaikomi,

— atleidimas iš darbo dėl negalios, kuris, atsižvelgiant į įsipareigojimą tinkamai pasirūpinti neįgaliaisiais, nepateisinamas tuo, kad asmuo yra nekompetentingas, nesugeba ir negali vykdyti būtiniausių konkrečių pareigų, prieštarauja Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 1 dalyje ir 3 straipsnio 1 dalies c punkte įtvirtintam diskriminacijos dėl negalios draudimui atleidžiant iš darbo.

Dėl antrojo klausimo

53 Antruoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas klausia, ar liga gali būti laikoma pagrindu, priskirtinu prie pagrindų, dėl kurių Direktyva 2000/78 uždraudžia bet kokią diskriminaciją.

54 Šiuo atžvilgiu reikia konstatuoti, kad jokioje EB sutarties nuostatoje nėra diskriminacijos dėl ligos draudimo.

55 EB 13 ir 137 straipsniuose, aiškinamuose kartu su 136 straipsniu, nustatomos tik Bendrijos kompetencijos. Kita vertus, EB 13 straipsnis skirtas tik diskriminacijai dėl negalios ir neapima diskriminacijos dėl ligos, todėl pats negali būti Tarybos priemonių, skirtų kovoti su tokia diskriminacija, teisinis pagrindas.

56 Iš tiesų tarp pagrindinių teisių, kurios yra bendrųjų Bendrijos teisės principų sudėtinė dalis, yra būtent bendrasis nediskriminavimo principas. Todėl šis principas įpareigoja valstybes nares, kai pagrindinėje byloje nagrinėjama nacionalinė situacija patenka į Bendrijos teisės taikymo sritį (šiuo klausimu žr. 2002 m. gruodžio 12 d. Sprendimo *Rodríguez Caballero*, C-442/00, Rink. p. I-11915, 30 ir 32 punktus bei 2003 m. birželio 12 d. Sprendimo *Schmidberger*, C-112/00, Rink. p. I-5659, 75 punktą ir nurodytą teismų praktiką). Tačiau tai nereiškia, kad Direktyvą 2000/78 pagal analogiją reikia taikyti diskriminacijai dėl kitų nei šios direktyvos 1 straipsnyje išsamiai išvardytų pagrindų.

57 Todėl į antrą klausimą turi būti atsakyta taip: pati liga negali būti laikoma pagrindu, priskirtinu prie tų, dėl kurių Direktyva 2000/78 uždraudžia bet kokią diskriminaciją.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

58 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (didžioji kolegija) nusprendžia:

1. **Asmeniui, kuris buvo atleistas iš darbo tik dėl ligos, 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatančia vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, nustatyti bendrieji kovos su diskriminacija dėl negalios pagrindai yra netaikomi.**

2. **Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 1 dalyje ir 3 straipsnio 1 dalies c punkte įtvirtintas diskriminacijos dėl negalios draudimas atleidžiant iš darbo draudžia atleisti iš darbo dėl negalios, kai, atsižvelgiant į įpareigojimą tinkamai pasirūpinti neįgaliaisiais, tai nepateisinama tuo, kad asmuo yra nekompetentingas, nesugeba ir negali vykdyti esminių jo pareigybei priskirtų pareigų.**

3. **Pati liga negali būti laikoma pagrindu, priskirtinu prie tų, dėl kurių Direktyva 2000/78 uždraudžia bet kokią diskriminaciją.**

Parašai.