CHACÓN NAVAS

ĢENERĀLADVOKĀTA L. A. HĒLHUDA [*L. A. GEELHOED*] SECINĀJUMI, sniegti 2006. gada 16. martā [1]

I — Ievads

1. Šī ir otrā reize [2], kad Tiesai tiek uzdoti jautājumi saistībā ar atsevišķa Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, kas nosaka kopēju sistēmu vienādai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju [nodarbinātības un darba jomā] [3] (turpmāk tekstā — "Direktīva 2000/78"), jēdziena interpretāciju [4].

2. Minētā Direktīva aizliedz jebkādu tiešu vai netiešu diskrimināciju vairāku iemeslu, tostarp invaliditātes dēļ. Šajā lietā runa ir par jēdziena "invaliditāte" interpretāciju. Šis jēdziens minētajā direktīvā nav definēts. Jautājumi tiek uzdoti saistībā ar kādu darba ņēmēju, kura slimības laikā tika atlaista no darba. Konkrēti tiek jautāts, vai slimību var pielīdzināt invaliditātei saskaņā ar šo direktīvu, un, ja nē, vai diskriminācija slimības dēļ tomēr ietilpst šīs direktīvas piemērošanas jomā.

II — Atbilstošās tiesību normas

A — *Kopienu tiesiskais regulējums*

3. EKL 13. pants 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."

1 — Oriģinālvaloda — holandiešu.

2 — Tiesa par šo direktīvu ir izteikusies 2005. gada 22. novembra spriedumā lietā C-144/04 *Mangold* (Krājums, I-9981. lpp.).

3 — OV L 303, 16. lpp.

4 — Šī direktīva tiek aplūkota arī tiesvedībās sakarā ar pienākumu neizpildi, ko Komisija ir ierosinājusi pret vairākām dalībvalstīm sakarā ar netransponēšanu termiņā. Pirmais spriedums, kas ir saistīts ar pienākumu neizpildi, ir taisīts 2005. gada 20. oktobrī lietā C-70/05 Komisija/Luksemburga (Krājumā nav publicēts). Spriedumā lietā *Mangold* (minēts iepriekš 2. zemsvītras piezīmē) runa bija par pamatotu vai nepamatotu diskrimināciju vecuma dēļ Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta izpratnē.

4. Direktīva 2000/78 tika pieņemta, pamatojoties uz EKL 13. pantu. Saskaņā ar šīs direktīvas 1. pantu tās mērķis ir nodarbinātības un darba jomā izveidot vispārīgu sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas vai uzskatu, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ, lai īstenotu vienlīdzīgas attieksmes principu dalībvalstīs.

5. Direktīvas 2000/78 septiņpadsmitajā apsvērumā ir noteikts:

"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."

6. 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;

[..]."

7. Šīs 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."

8. Padomes 1986. gada 24. jūlija Ieteikuma 86/379/EEK par invalīdu nodarbinātību Kopienā [5] ceturtais apsvērums nosaka:

"[..] šajos ieteikumos ar jēdzienu "invalīds" saprot visas personas ar būtiskiem fiziskiem,

5 — OV L 255, 43. lpp.

garīgiem vai psiholoģiskiem traucējumiem." [Neoficiāls tulkojums]

9. Kopienas Hartas par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām, kas tika pieņemta 1989. gada 9. decembrī, 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."

B — *Valsts tiesiskais regulējums*

10. Spānijas Konstitūcijas 14. pants noteic, ka visi spāņi ir vienlīdzīgi likuma priekšā; ir aizliegta diskriminācija izcelsmes, rases, dzimuma, reliģijas, uzskatu vai jebkādu citu personīgu vai sociālu apstākļu vai nosacījumu dēļ.

11. Darba attiecību pamatprincipi ir noteikti *Estatuto de los Trabajadores* (turpmāk tekstā — "Darbinieku statūti"). Darbinieku statūtu 55. panta 3. punktā ir nošķirti dažādi atlaišanas no darba veidi: tiesiska, prettiesiska un spēkā neesoša atlaišana.

12. Darbinieku statūtu 55. panta 4. punkts noteic, ka atlaišana ir prettiesiska, ja darba ņēmējam izteiktie pārmetumi par līgumā paredzēto pienākumu neizpildi nav pierādīti vai arī atlaišanas forma neatbilst likumā noteiktajām prasībām.

13. Saskaņā ar minēto statūtu 55. panta 5. punktu par spēkā neesošu ir atzīstama atlaišana, ja tās iemesls ir viens no Konstitūcijā vai likumā aizliegtajiem diskriminācijas iemesliem vai ja ar to tiek pārkāptas darba ņēmēja pamattiesības un pilsoniskās brīvības.

14. Savukārt Darbinieku statūtu 55. panta 6. punkts spēkā neesošas atlaišanas gadījumā paredz tūlītēju darba ņēmēja atjaunošanu darbā un neizmaksātās darba algas izmaksāšanu.

15. Prettiesiskas atbrīvošanas no darba sekas izriet no Darbinieku statūtu 56. panta. Minētais pants paredz, ka šādā gadījumā, ja vien darba devējs nenolemj darbinieku atjaunot darbā, darbinieks zaudē darbu un viņam izmaksā pabalstu.

16. Darbinieku statūtu 17. panta 1. punkts tika grozīts ar likumu Nr. 62/2003, ar ko Spānijas tiesībās tiek transponēta Direktīva 2000/78, kas stājās spēkā 2004. gada 1. janvārī. Šis 17. panta 1. punkts pašreizējā redakcijā 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.

[..]"

17. Šis minētais noteikums definē un precizē Spānijas tiesībās norādīto un Spānijas Konstitūcijas 14. pantā nostiprināto pamatprincipu par vienlīdzību likuma priekšā un diskriminācijas aizliegumu darba attiecībās.

III — Pamata prāva un prejudiciālie jautājumi

A — *Pamata prāva*

18. Prasītāja Sonja Čakona Navasa [*Sonia Chacón Navas*] strādā vai strādāja sabiedrībā *Eurest Colectividades SA* (turpmāk tekstā — "*Eurest*"), kas ir specializējusies sabiedriskās ēdināšanas jomā. No 2003. gada 14. oktobra viņa atrodas slimības atvaļinājumā un saņem pagaidu darba nespējas pabalstu.

19. 2004. gada 28. maijā *Eurest* rakstiski paziņoja Čakonai Navasai par atlaišanu no darba, nenorādot atlaišanas iemeslus. Paziņojumā par atlaišanu *Eurest* atzina, ka atlaišana atbilstoši Darbinieku statūtu 56. pantam ir prettiesiska, un par to piedāvāja izmaksāt atlīdzību.

20. Prasītāja nepiekrita atlaišanai no darba un iesniedza prasību tiesā. 2004. gada 29. jūnijā prasītāja cēla prasību, 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 slimības dēļ. Viņa lūdza atjaunot viņu darbā.

21. 2004. gada 16. septembrī mutvārdu procesā *Eurest* paziņoja, ka prasītāja nav iesniegusi nevienu pierādījumu, no kura varētu secināt, ka ir notikusi diskriminācija vai pamattiesību pārkāpums. Prasītāja atkārtoja to, uz ko jau bija norādījusi savā prasībā: no 2003. gada 14. oktobra viņa atrodas slimības atvaļinājumā (materiāli pamata prāvā liecina par to, ka viņa gaida operāciju) un uzskata, ka ar to pietiek, lai atlaišanu no darba uzskatītu par diskriminējošu.

22. 2004. gada 21. septembrī valsts tiesa lūdza medicīnas iestādei sniegt informāciju par šo prasītājas pagaidu darba nespēju, it īpaši par to, no kuras dienas prasītājai ir izsniegta darba nespējas lapa un vai šāds stāvoklis vēl pastāv. 2004. gada 11. novembrī sniegtajā atbildē medicīnas iestāde ir paskaidrojusi, ka prasītāja slimo no 2003. gada 14. oktobra un tuvākajā laikā darbu atsākt nevarēs.

23. Prasītāja uzskata, ka viņa ir atlaista no darba slimības laikā un viņas darba devējs nav minējis vai pierādījis nevienu apstākli, kas būtu uzskatāms par pieļaujamu iemeslu atlaišanai, tāpēc no apvērstā pierādīšanas pienākuma izriet, ka ir jāuzskata, ka prasītāja tika atlaista no darba tikai tāpēc, ka viņai slimības dēļ bija jāpārtrauc darbs.

24. Iesniedzējtiesa vērš uzmanību uz to, ka Spānijas judikatūrā šāda veida atlaišana no darba tiek kvalificēta kā prettiesiska, nevis spēkā neesoša. Tas izriet no *Tribunal Supremo* [Augstākā tiesa] 2001. gada 29. janvāra sprieduma, ko vēlāk izmantoja visas augstākās tiesas. Spānijas tiesībās nav tādas normas, saskaņā ar kuru uz personas "slimību" varētu attiecīgi atsaukties, lai aizliegtu jebkāda veida diskrimināciju un pieprasītu ievērot nediskriminācijas principu privātpersonu attiecībās.

25. Iesniedzējtiesa uzskata, ka aizsardzība ir rodama primārajās un sekundārajās Kopienu tiesībās, it īpaši Direktīvā 2000/78.

26. Rodas jautājums, vai starp slimību un invaliditāti pastāv cēloņsakarība. Iesniedzējtiesa uzskata, ka vajadzētu izmantot Starptautisko darbības, invaliditātes un veselības klasifikāciju (*CIF*), ko ir izstrādājusi Pasaules Veselības organizācija. Jēdziens "invaliditāte" tajā ir definēts kā vispārējs jēdziens, ar kuru saprot trūkumus un faktorus, kas ierobežo darbību un piedalīšanos sabiedriskajā dzīvē, un kurā ir ņemti vērā negatīvie aspekti, kas pastāv, sanitārajam faktoram mijiedarbojoties ar konkrēto situāciju, vides faktoriem un privātpersonas personīgo situāciju.

27. Iesniedzējtiesa norāda uz to, ka slimība ir veselības stāvoklis, kas bieži vien var izraisīt bojājumus, kas fiziski traumē slimnieku.

Tāpēc darba ņēmēji pienācīgi ir jāaizsargā, aizliedzot diskrimināciju invaliditātes dēļ, tiklīdz ir konstatēta slimība. Tā kā slimības rezultātā var iestāties invaliditāte, pretēja risinājuma gadījumā likumdevēja iecerētā aizsardzība zaudētu nozīmi, jo tādējādi būtu iespējams īstenot nekontrolētu diskriminējošu praksi.

28. Gadījumā, ja tiek uzskatīts, ka invaliditāte un slimība ir divi dažādi jēdzieni un ka Direktīva 2000/78 šī iemesla dēļ attiecībā uz iepriekš minēto jēdzienu nav piemērojama, iesniedzējtiesa jautā, vai direktīvā paredzēto aizsardzības sistēmu līdzās tādai identificējošai pazīmei kā invaliditāte varētu attiecināt arī uz slimību kā identificējošu pazīmi.

B — *Prejudiciālie jautājumi*

29. Šauboties par pareizu interpretāciju, *Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid* [Madrides Sociālo lietu tiesa Nr. 33] (Spānija) nolēma 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?"

C — *Tiesvedība Tiesā*

30. Šajā lietā savus rakstiskos apsvērumus iesniedza *Eurest*, Vācijas, Nīderlandes, Austrijas, Spānijas un Čehijas, kā arī Apvienotās Karalistes valdības un Komisija.

IV — Vērtējums

A — *Pieņemamība*

31. Atbildētāja pamata prāvā un Komisija savos rakstiskajos apsvērumos ir norādījušas, ka pastāv iemesli, lai iesniedzējtiesas uzdotos jautājumus atzītu par nepieņemamiem.

32. Atbildētāja pamata prāvā uzskata, ka jautājumi nav pieņemami, jo *Tribunal Supremo* jau iepriekš ir konstatējusi, ka saslimuša darba ņēmēja atlaišana no darba kā tāda nav uzskatāma par aizliegtu diskrimināciju.

Komisija šaubās par jautājumu pieņemamību, jo iesniedzējtiesas izklāstītajos faktos ir saskatāmi tādi trūkumi, kas liedz sniegt noderīgu atbildi uz pamata prāvas risinājumam būtiskiem jautājumiem. It īpaši nav datu par slimības veidu un gaidāmo norisi, kas jau no paša sākuma liedz konstatēt, vai šajā gadījumā varētu runāt par invaliditāti.

33. Atbildētājas pamata prāvā arguments par jautājumu nepieņemamību, manuprāt, nav pārliecinošs. Tas, ka *Tribunal Supremo* esot atzinusi, ka atlaišanu no darba slimības dēļ nevar uzskatīt par rīcību, uz kuru būtu attiecināms diskriminācijas aizliegums invaliditātes dēļ, jautājumus nepadara par nepieņemamiem. Jautājumi attiecas tieši uz šī Direktīvā 2000/78 paredzētā diskriminācijas aizlieguma piemērošanas jomu. Ja minētais aizliegums attiektos arī uz ilgstošu slimību, tas varētu ietekmēt attiecīgo Spānijas tiesību aktu interpretāciju un piemērošanu pamata prāvā pastāvošajos apstākļos.

34. Sākumā šķiet, ka Komisijas argumentam ir lielāka nozīme. Būtībā pamata prāvas faktu izklāsts, it īpaši Čakonas Navasas slimības veids, smaguma pakāpe un ilgums iesniedzējtiesas lēmumā ir ļoti īss. Pamata prāvas lietas materiālu pārbaude, kā to ir secinājusi Komisija, nepapildina faktiskos apstākļus.

35. Tomēr es uzskatu, ka no iesniedzējtiesas lēmumā minētajiem iemesliem pietiekami skaidri izriet, kāpēc iesniedzējtiesai ir nepieciešami precīzāki norādījumi, lai tā varētu piemērot diskriminācijas aizliegumu invaliditātes dēļ saskaņā ar Direktīvu 2000/78.

Tā kā Spānijas darba tiesībās prettiesiskas atlaišanas no darba slimības dēļ un prettiesiskas atlaišanas no darba invaliditātes dēļ gadījumos ir paredzētas ļoti atšķirīgas sekas — pirmajā gadījumā prettiesiskas atlaišanas rezultātā attiecīgajam darba ņēmējam ir tiesības saņemt atlīdzību, bet otrajā gadījumā atlaišana ir spēkā neesoša, darba attiecības ar darba ņēmēju nekavējoties ir atjaunojamas un vainīgais maksā neizmaksāto darba algu, Kopienā noteiktā diskriminācijas aizlieguma invaliditātes dēļ materiālās piemērojamības interpretācija lēmuma pieņemšanai pamata prāvā noteikti ir svarīga.

36. Tā kā sešas dalībvalstis ir iesniegušas rakstiskus apsvērumus par šīs lietas īpašajiem apstākļiem, var secināt, ka iesniedzējtiesas lēmums tām ir devis pietiekamas norādes. Acīmredzot, iesniedzējtiesas lēmuma saturs arī Komisijai neradīja šķēršļus, lai uz jautājumiem atbildētu pēc būtības.

37. Tādējādi es secinu, ka nepastāv pārliecinoši argumenti, lai minētos prejudiciālos jautājumus uzskatītu par nepieņemamiem.

B — *Ievada apsvērumi*

1) EKL 13. pants kā Direktīvas 2000/78 juridiskais pamats

38. Iesniedzējtiesas lēmumā kā Direktīvas 2000/78 juridiskais pamats ir minēts ne tikai EKL 13. pants, bet arī EKL 136. un 137. pants. Iesniedzējtiesa ar to vēlas teikt, ka arī šiem noteikumiem ir nozīme, atbildot uz iesniegtajiem jautājumiem.

39. Tomēr es tam nepiekrītu. Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 apsvērumiem tā ir balstīta tikai uz EKL 13. pantu.

40. EKL 13. pants EK līgumā tika iekļauts ar Amsterdamas līgumu. Šī norma reglamentē Kopienu kompetenci veikt pasākumus, kas vajadzīgi, lai apkarotu diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ.

41. Frāze "neskarot pārējos šā Līguma noteikumus" norāda uz to, ka EKL 13. pantam ir subsidiārs raksturs. No tā izriet, ka cita Līguma norma nevar būt juridiskais pamats pasākumiem, kas ir jāveic, pamatojoties uz EKL 13. pantu.

42. Attiecībā uz invalīdu aizsardzību darba tirgū EKL 137. pantā ir atrodams juridiskais pamats, kas Kopienai piešķir tiesības veikt vajadzīgos pasākumus dalībvalstu politikas atbalstam un papildināšanai, tostarp sociālās atstumtības apkarošanas jomā (EKL 137. panta 1. punkta j) apakšpunkts).

43. Taču šim juridiskajam pamatam ir cits raksturs nekā EKL 13. pantam. Tas veido juridisko pamatu atsevišķu dalībvalstu sociālās politikas sastāvdaļu papildu saskaņošanai.

Tādējādi gan tā piemērojamība personām, gan materiālā piemērojamība ir plašāka nekā EKL 13. pantam, jo attiecas ne tikai uz EKL 13. pantā minētajām, bet arī uz citām "atstumto" kategorijām, un tas var tikt piemērots ne tikai saistībā ar diskriminācijas aizliegumu, bet arī ar citiem mērķiem.

44. Atšķirīgie mērķi izpaužas arī pasākumu veidos, kas varētu tikt veikti, pamatojoties uz EKL 137. panta 1. punkta j) apakšpunktu. Tā, piemēram, ir iespējams paredzēt dažādus veicinošus un aizsargājošus pasākumus noteiktu atstumtības formu novēršanai, kas dalībvalstīm ir jāiekļauj savās valsts tiesībās. EKL 13. pantā minētais diskriminācijas aizliegums invaliditātes dēļ, kā to nosaka Direktīva 2000/78, ietver vispārīgu kvalitatīvu pamatnoteikumu, kas dalībvalstīm ir jāņem vērā savos tiesību aktos, kuri attiecas uz invalīdu nodarbinātību un darbu, un kas ir attiecināms arī uz horizontālajām attiecībām darba tirgū starp darba devējiem un darba ņēmējiem.

45. Tādējādi EKL 13. panta izvēle par vienīgo juridisko pamatu vispārīgam diskriminācijas aizliegumam invaliditātes dēļ ir pareiza. Līdz ar to atbildes uz uzdotajiem jautājumiem ir sniedzamas, ņemot vērā šī panta saturu un mērķi.

2) EKL 13. panta un Direktīvas 2000/78 interpretācija

46. EKL 13. panta rašanās vēsture un tā saturs liecina, ka Līguma izstrādātāji papildu normu par diskriminācijas aizliegumu ir izstrādājuši piesardzīgi. Sākotnēji izstrādātās normas saturs arvien vairāk tika sašaurināts sagatavošanas periodā, kura rezultātā tika noslēgts Amsterdamas līgums [6].

47. Šī piesardzība ir saskatāma EKL 13. panta satura formulējumā.

Tas, pirmkārt, paredz juridisku pamatu tikai tam, lai veiktu "attiecīgas darbības".

Otrkārt, iemeslu izklāsts, kuru dēļ diskriminācija ir aizliegta, ir izsmeļošs. Tas ir pretēji klasiskajai starptautiskajai Cilvēktiesību aizsardzības konvencijai un, piemēram, arī Līguma par konstitūciju Eiropai II-81. pantam, kurā iemeslu uzskaitījums,

6 — Skat. it īpaši Bell, M. un Waddington, L. "The 1996 Intergovernmental Conference and the Prospects of a Non-Discrimination Treaty Article", *25 Industrial Law Journal*, 1996, 320.–326. lpp.; Barents, R. *Het Verdrag van Amsterdam*, Deventer, 1997, 40.–43. lpp., un Olivier de Schutter, "Les droits fondamentaux dans le Traité d'Amsterdam", no Yves Lejeune (Hrsg.), *Le Traité d'Amsterdam*, Brisele, 1999, 154.–188. lpp., it īpaši 184.–187. lpp.

kuru dēļ diskriminācija ir aizliegta, ir neierobežots.

Treškārt, ierobežojums, kas ir saistīts ar subsidiāro raksturu, jau ir minēts iepriekš.

Ceturtkārt, EKL 13. panta piemērošanai ir nepieciešams, lai paredzētie pasākumi "nepārsniedz pilnvaras, ko Kopienai piešķir šis Līgums".

48. Manuprāt, pārliecinoši argumenti liecina par to, ka, interpretējot EKL 13. pantu un uz to balstītās "attiecīgās darbības", kā šajā gadījumā Direktīva 2000/78, ir jāņem vērā šajā pantā noteiktās definīcijas un ierobežojumi. Kā nesen publicētas tās skaidri izsaka līguma izstrādātāju un Kopienas likumdevēja gribu.

49. Bez šiem ar Līguma izstrādi saistītajiem un gramatiskajiem argumentiem ir vēl arī citi būtiski argumenti, kas ir vērsti pret plašāku interpretāciju.

50. Dažu EKL 13. pantā minēto diskriminācijas aizliegumu pamats, piemēram, vecums un invaliditāte, saistās ar to, ka aizliegtas formālas nevienlīdzīgas attieksmes konstatēšanai vienmēr seko materiāla prasība nodrošināt vienlīdzību attiecībā uz piekļuvi darbam vai nodarbinātībai vai uz tās saglabāšanu, vienādus darba apstākļus, īpašas apmācības iespējas vai darbības, kas izlīdzina vai samazina ierobežojumus vecuma vai invaliditātes dēļ. Ņemot vērā potenciāli plašās ekonomiskās un finansiālās sekas, kādas var izraisīt šāda veida diskriminācijas aizliegumi horizontālajās attiecībās iedzīvotāju starpā un vertikālajās attiecībās starp valsts iestādēm un attiecīgajiem iedzīvotājiem, likumdevējs šādus diskriminācijas aizliegumus parasti precīzi apraksta valsts likumdošanā, ieskaitot pieļaujamos izņēmumus un ierobežojumus, kā arī piemērotas darbības izlīdzināšanas pasākumiem.

51. Precizējumi, kas Direktīvas 2000/78 4. un 5. pantā ir izdarīti attiecībā uz diskriminācijas aizliegumu vecuma vai invaliditātes dēļ, liecina, ka arī Kopienas likumdevējs ir apzinājies potenciāli plašās ekonomiskās un finansiālās sekas.

52. Direktīvā 2000/78 iekļautās definīcijas un ierobežojumi ir jāuztver nopietni, jo

diskriminācijas aizlieguma invaliditātes dēļ ekonomiskās un finansiālās sekas galvenokārt izpaužas tajās jomās, ko noteikti skar EK līgums, bet kurās Kopienai labākā gadījumā ir tikai dalīta kompetence, taču visbiežāk papildinoša kompetence. Tas attiecas uz nodarbinātības politiku, kur Kopienai ir ierobežotas koordinēšanas pilnvaras, kas ir noteiktas EKL 125.–130. pantā, un uz sociālo politiku, kur saskaņā ar EKL 137. panta 1. punkta pirmo teikumu tā "atbalsta un papildina" dalībvalstu darbības atsevišķās jomās. Vispārējās izglītības un arodapmācības (EKL 149. un 150. pants) un veselības aizsardzības jomā (EKL 152. pants) Kopienas kompetencei arī ir papildinošs raksturs.

53. No iepriekš teiktā es secinu, ka Tiesai ir jāievēro Kopienas likumdevēja izvēle, ko tas ir izdarījis EKL 13. panta piemērošanas noteikumos, ņemot vērā nediskriminācijas aizlieguma definīciju un šī aizlieguma materiālo piemērojamību un piemērojamību personām, un Tiesa nedrīkst šo piemērojamību paplašināt, atsaucoties uz šajā pantā paredzēto vispārīgo ierobežojumu — "nepārsniegt pilnvaras, ko Kopienai piešķir šis Līgums". Vēl jo mazāk, manuprāt, tas attiecas uz EKL 13. panta materiālās piemērošanas jomas paplašināšanu, atsaucoties uz vispārējo vienlīdzības principu.

54. Tik plaši interpretējot EKL 13. pantu un tiesiskos regulējumus, ko Kopienas likumdevējs ir pieņēmis šī panta īstenošanai, rastos universāla situācija, kurai būtu raksturīgs tā saucamais Arhimēda punkts, atbilstoši kuram EKL 13. pantā minētos diskriminācijas aizliegumus varētu izmantot, lai, neiesaistot Līguma izstrādātāju vai Kopienas likumdevēju, labotu lēmumus, kurus dalībvalstis ir pieņēmušas, īstenojot savu atlikušo kompetenci. Ņemot vērā, ka saskaņā ar EK līgumu plašāka kompetence joprojām ir dalībvalstīm arī tad, ja Kopienas likumdevējs attiecīgajā jomā ir paredzējis Kopienas kompetenci, tā ir nevēlama parādība, raugoties gan no Līguma struktūras, gan no institucionālā līdzsvara viedokļa.

55. Pilnīgas skaidrības labad ir jānorāda vēl arī uz to, ka šeit minēto diskriminācijas aizliegumu pielietošana praksē vienmēr saistās ar to, ka likumdevējam ir jāizdara smaga, ja ne traģiska izvēle, izvērtējot konkrētas intereses, piemēram, invalīdu vai vecāka gadagājuma darba ņēmēju tiesības saistībā ar darba tirgus netraucētu darbību vai vecāka gadagājuma darba ņēmēju skaita palielināšanu. Bieži vien šo diskriminācijas aizliegumu piemērošana ir saistīta ar finansiālu kompensāciju, kuras piemērotība ir atkarīga arī no esošajiem administratīvajiem līdzekļiem vai vispārīgā dzīves standarta attiecīgajā dalībvalstī. Šie izvērtējumi valsts mērogā nenotiek tiesību vakuumā. Parasti tiem ir jāatbilst valsts konstitucionālajām pamattiesībām un attiecīgiem starptautisko cilvēktiesību aizsardzības konvenciju noteikumiem. Tādējādi, ja Tiesa vēlas koriģēt kādas valsts

likumdevēja lēmumu, kas ir pieņemts atbilstoši valsts konstitucionālo tiesību un starptautisko tiesību normām un atbilstoši piešķirtajai kompetencei, tai kā Kopienu tiesai būtu nepieciešams neapstrīdams un būtisks pamats kompetencei.

56. Pamatojoties uz visu iepriekš minēto, es atbalstu šaurāku Direktīvas 2000/78 interpretāciju un piemērošanu nekā tā, ko Tiesa ir norādījusi spriedumā lietā *Mangold*[7]. Līdz ar to es vispirms sniedzu atbildi uz iesniedzējtiesas otro jautājumu.

3) Jēdziens "invaliditāte" kā Kopienu tiesību jēdziens

57. Jēdziens "invaliditāte" ir nenoteikts tiesību jēdziens, ko tā praktiskajā piemērošanā var interpretēt ļoti dažādi. Tā kā šis jēdziens ir sastopams EKL 13. pantā, kurā ir noteikts diskriminācijas aizliegums invaliditātes dēļ, kurš pēc tam ir iekļauts un nostiprināts Direktīvā 2000/78, šim jēdzienam ir nepieciešams piešķirt Kopienu tiesību saturu.

58. Iepriekš minēto vēl jo vairāk pamato tas, ka jēdziens "invaliditāte" salīdzinoši ātri attīstās ne tikai kā medicīniski zinātnisks termins, bet arī kā sociāls termins. Turklāt nedrīkst izslēgt, ka fiziski vai psihiski trūkumi vienā sociālajā situācijā nozīmē invaliditāti, bet citā nē.

59. No vienas puses, "invaliditātes" jēdziena atšķirības un dažādā nozīme atkarībā no situācijas varētu izraisīt būtiskas atšķirības, interpretējot un piemērojot diskriminācijas aizliegumu. Tas liecina par vienveidīgas interpretācijas nepieciešamību. No otras puses, dinamisku izmaiņu un atšķirību apvienojums invaliditātes fenomena zinātniskajā uztverē un sabiedrības attieksmē pret to liek būt uzmanīgiem, tiecoties pēc vienveidības. Tas tiks aplūkots vēlāk.

60. Pēdējo divu gadsimtu sociālās vēstures gaitā personu loks, kas tiek uzskatīti par invalīdiem, nepārprotami ir paplašinājies. Tas ir saistīts ar iedzīvotāju veselības stāvokļa būtiskiem uzlabojumiem sabiedrībā ar augstāku labklājības līmeni. Sekas tam ir fakts, ka personas, kurām nebija iespēju dzīvot labklājībā, jo viņiem bija vairāk vai mazāk pastāvīgas fiziskas vai psihiskas slimības, kļūst redzamāki.

61. Biomedicīnas zinātņu attīstība ir likusi saprast, ka personas fiziska vai psihiska

7 — Minēts iepriekš 2. zemsvītras piezīmē.

saslimšana rada invaliditāti. Tādējādi ir paplašinājies arī "invaliditātes" jēdziens. Lielāka uzņēmība pret smagām slimībām ģenētiska defekta rezultātā attiecīgam indivīdam var radīt būtiskus apgrūtinājumus.

62. Pēdējais piemērs rāda, ka, lemjot jautājumu par to, vai persona ir uzskatāma par invalīdu, nozīme var būt arī īpašajai sociālajai situācijai, kurā šis invalīds atrodas. Kamēr ģenētiskais defekts nav konstatēts, šis indivīds netiek pakļauts nekādai diskriminācijai. Pēc tam, kad šis fakts nonāk atklātībā, situācija tūlīt var mainīties, jo darba devējs vai apdrošinātājs, pieņemot personu darbā vai apdrošinot to, nevēlas uzņemties lielāku risku.

63. Kā pazīme, pēc kuras literatūrā bieži tiek atšķirta invaliditāte no slimības, bieži tiek minēta fiziskā vai psihiskā defekta noturīgums. Vairākumā gadījumu tas tiek piedāvāts kā kritērijs. Taču pastāv arī tādas progresējošas saslimšanas, kuras ilgākā laikā slimniekam izraisa būtiskus funkciju zaudējumus un noved pie tik smagiem funkciju traucējumiem, ka tie sabiedrībā īpaši neatšķiras no "pastāvīgiem" invalīdiem.

64. Pamatojoties uz minētajiem apsvērumiem, es secinu, ka Direktīvā 2000/78 iekļautais invaliditātes jēdziens ir Kopienu tiesību jēdziens, kam Kopienu tiesībās ir autonoma un vienveidīga interpretācija, kurā ir jāņem vērā attiecīgā tiesiskā regulējuma sakarība un no šī regulējuma izrietošais mērķis [8].

65. Pēc būtības ir acīmredzams, ka jēdzienam "invaliditāte" šajā direktīvā ir nepieciešama vienveidīga Kopienu tiesību interpretācija, un tas nodrošina minimālo nepieciešamo diskriminācijas aizlieguma materiālās piemērojamības un piemērojamības personām vienveidību. Aizsargājamo personu loks un funkciju traucējumi, kas ir jāņem vērā, nedrīkst atšķirties. Pretējā gadījumā šis diskriminācijas aizliegums Kopienā nodrošinātu atšķirīgu aizsardzību.

66. Katrā ziņā jēdziena "invaliditāte" vienveidīgajā interpretācijā ir jāņem vērā iepriekš minētā "invaliditātes" fenomena sabiedriskās uztveres dinamika kā funkciju traucējums psihiska vai fiziska defekta rezultātā, medicī-

8 — Skat. arī 1984. gada 18. janvāra spriedumu lietā 327/82 *Ekro* (*Recueil*, 107. lpp., 11. punkts), 2000. gada 19. septembra spriedumu lietā C-287/98 *Linster* (*Recueil*, I-6917. lpp., 43. punkts), 2000. gada 9. novembra spriedumu lietā C-357/98 *Yiadom* (*Recueil*, I-9265. lpp., 26. punkts), 2003. gada 6. februāra spriedumu lietā C-245/00 *SENA* (*Recueil*, I-1251. lpp., 23. punkts), 2003. gada 27. februāra spriedumu lietā C-373/00 *Adolf Truley* (*Recueil*, I-1931. lpp., 35. punkts) un 2003. gada 27. novembra spriedumu lietā C-497/01 *Zita Modes* (*Recueil*, I-14393. lpp., 34. punkts).

nas un biomedicīnas atziņu attīstība, kā arī ievērojamās atšķirības situācijās, vērtējot dažādu invaliditātes veidu daudzveidību.

67. Iepriekš teiktais liecina, ka nav jācenšas dot vairāk vai mazāk izsmeļošas vai galīgas jēdziena "invaliditāte" definīcijas. Tiesai, interpretējot šo jēdzienu, attiecīgās valsts tiesai būtu jānorāda uz Kopienu tiesību kritērijiem un pieturas punktiem, ar kuru palīdzību tā varētu rast atbildes uz iesniegtajiem tiesību jautājumiem [9].

68. Tādējādi tiek nodrošināta jēdziena "invaliditāte" saskaņota interpretācija un piemērošana Kopienā, neapdraudot šī jēdziena atklāto raksturu. Šajā sakarā es piekrītu Nīderlandes valdības iesniegtajiem apsvērumiem [10].

4) Invaliditāte, diskriminācija un kompensācija

69. Laika gaitā likumdevējs Eiropas valstīs, kurās tiek nodrošinātas sociālās tiesības, personām ar invaliditāti ir noteicis triju veidu aizsardzību.

70. Jau ar tiesību aktu pieņemšanu sociālās drošības jomā tika noteikti īpaši pasākumi personām, kuras bija ieguvušas pastāvīgu invaliditāti, jo darba negadījumu dēļ bija kļuvušas darba nespējīgas. Vēlāk tika veikti sociālās drošības pasākumi, izmaksājot sociālos pabalstus personām, kuras invaliditātes dēļ vairs nevarēja nodrošināt sev iztiku.

71. Tas, ka invaliditāte nevar būt iemesls nepamatotai diskriminācijai darba tirgū un citās sabiedriskās dzīves jomās, ir priekšstats, kurš pamazām izveidojās pēc Otrā pasaules kara. Tas noveda pie vispārējā vienlīdzības principa diferenciācijas, lai novērstu diskrimināciju invaliditātes dēļ. Kopienu tiesībās šī diferenciācija ir atrodama EKL 13. pantā un Direktīvā 2000/78.

72. Medicīnas atziņu attīstība saistībā ar arvien lielākām tehniskajām iespējām noveda pie tā, ka arvien lielākā daļā gadījumu, kad agrāk pret invalīdiem darba tirgū un citās saskarsmes jomās tika pieļauta īpaša attieksme, jo viņi [vairs] neatbilda profesijai vai kādai citai darbībai izvirzītajām prasībām, tagad tiek izmaksāta kompensācija par radītajiem defektiem un/vai veselības traucējumiem, un tādējādi viņi [atkal] pilnīgi vai

9 — Tas cita starpā atbilst Tiesas pastāvīgajai judikatūrai par Kopienu tiesu un valsts tiesu sadarbību. Šajā sakarā skat. 1964. gada 4. februāra spriedumu lietā 20/64 *Albatros* (*Recueil*, 41. lpp.).

10 — Nīderlandes valdība īpaši ir norādījusi, ka jēdziena atklātā rakstura dēļ galiga definīcija nav nedz nepieciešama, nedz vēlama. To, ko nozīmē invaliditāte, būtībā nosaka katra atsevišķā gadījuma ipatnības (rakstisko apsvērumu 23. punkts).

daļēji var turpināt savu darbu vai nodarbošanos.

73. Arvien plašākas atbilstošas iespējas invaliditātes radīto trūkumu kompensēšanai vai tās seku mazināšanai noved pie tā, ka kļūst arvien grūtāk attaisnot atšķirīgu attieksmi invaliditātes dēļ. Šī pozitīvā parādība, kas darba devējam uzlikta pienākuma veidā principā izpaužas kā negatīvs diskriminācijas aizliegums, ir noteikta Direktīvas 2000/78 5. pantā [11].

74. Ņemot vērā šos četrus ievada apsvērumus, es mēģināšu atbildēt uz iesniegtajiem prejudiciālajiem jautājumiem.

C — *Par pirmo prejudiciālo jautājumu*

75. No iepriekš izklāstītā trešā un ceturtā apsvēruma izriet atbilde uz pirmo prejudiciālo jautājumu.

11 — Šis noteikums konkretizē šo secinājumu 9. punktā citētā Kopienas Hartas par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām 26. punkta saturu.

76. Invalīdi ir personas ar būtiskiem funkciju traucējumiem (invaliditāti), kas ir fizisku, garīgu vai psihisku problēmu sekas.

77. No tā izriet divas atziņas:

— runai ir jābūt par traucējumiem, ko ir radījušas attiecīgās personas veselības problēmas vai fizioloģiskas novirzes, un tie ir vai nu ilgstoši, vai pastāvīgi;

— veselības problēma kā funkcijas traucējuma iemesls principā ir nošķirama no paša traucējuma.

78. Tātad slimība kā nākotnē iespējamas invaliditātes iemesls principā nav pielīdzināma invaliditātei. Tāpēc tā nevar būt pamats diskriminācijas aizliegumam, kas ir paredzēts EKL 13. pantā un Direktīvā 2000/78.

79. Izņēmums ir pieļaujams tikai tad, ja slimības laikā rodas ilgstoši vai pastāvīgi funkciju traucējumi, kuri arī neatkarīgi no slimības progresēšanas ir pielīdzināmi invaliditātei.

80. Tādējādi atlaišanu no darba slimības dēļ var atzīt par diskrimināciju invaliditātes dēļ, kas ir aizliegta Direktīvā 2000/78, tikai tādā gadījumā, ja attiecīgā persona ticami var pierādīt, ka nevis pati slimība, bet gan tās dēļ radušies ilgstošie vai pastāvīgie traucējumi ir bijuši iemesls atlaišanai no darba.

81. Turklāt es vēl varu papildināt, ka atlaišana no darba šajā gadījumā tomēr var būt pamatota, ja attiecīgie funkciju traucējumi [invaliditāte] attiecīgās profesijas vai darba veikšanu padara neiespējamu vai būtiski traucē [12].

82. Katrā ziņā attaisnojums ir iespējams tikai tādā gadījumā, ja darba devēja rīcībā nav piemērotu līdzekļu, kas attiecīgos traucējumus varētu samazināt vai kompensēt tā, lai invalīds varētu turpināt strādāt savā profesijā vai turpināt savu nodarbošanos [13].

12 — Skat. Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punktu.

13 — Skat. Direktīvas 2000/78 5. pantu.

83. Piemērotība tiek vērtēta, ņemot vērā arī nepieciešamo līdzekļu izmaksas, šo izmaksu samērīgumu tiktāl, ciktāl tos neatlīdzina valsts iestādes, un invaliditātes samazināšanu vai kompensēšanu, ko šie līdzekļi var nodrošināt, kā arī šī invalīda iespēju piekļūt citām profesijām vai darbiem, kur viņa invaliditātei nav nekāda vai arī ir ievērojami mazāka nozīme.

D — *Par otro prejudiciālo jautājumu*

84. No iepriekš minētā otrā ievada apsvēruma izriet atbilde uz otro prejudiciālo jautājumu:

— nedz EKL 13. panta un Direktīvas 2000/78 rašanās vēsture, nedz saturs nepieļauj slimību atzīt par atsevišķu diskriminācijas aizlieguma elementu;

— tāpat šāds diskriminācijas aizliegums nav formulējams kā izņēmums no vispārēja vienlīdzības principa.

V — Secinājumi

85. Pamatojoties uz šiem apsvērumiem, es iesaku Tiesai uz *Juzgado de lo Social n° 33 Madrid* (Spānija) iesniegtajiem prejudiciālajiem jautājumiem atbildēt šādi:

1) slimība kā nākotnē iespējamas invaliditātes iemesls principā nav pielīdzināma invaliditātei. Tāpēc tā nevar būt pamats diskriminācijas aizliegumam, kas ir paredzēts EKL 13. pantā un Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvā 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju [nodarbinātības un darba jomā]. Izņēmums ir pieļaujams tikai tad, ja slimības laikā rodas ilgstoši vai pastāvīgi funkciju traucējumi, kuri ir uzskatāmi par invaliditāti. Turklāt attiecīgajai personai, kura atsaucas uz diskrimināciju invaliditātes dēļ, ticami jāspēj pierādīt, ka nevis pati slimība, bet gan tās dēļ radušies ilgstošie vai pastāvīgie traucējumi ir bijuši iemesls atlaišanai no darba;

2) nedz EKL 13. panta un Direktīvas 2000/78 rašanās vēsture, nedz saturs nepieļauj slimību kā neatkarīgu diskriminācijas aizlieguma iemeslu atzīt par vienu no tiem, saskaņā ar kuriem šāda diskriminācija ir aizliegta. Tāpat šāds diskriminācijas aizliegums nav formulējams kā izņēmums no vispārēja vienlīdzības principa.