Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (teine koda)

11. aprill 2013 *

Sotsiaalpoliitika — Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni puuetega inimeste õiguste konventsioon — Direktiiv 2000/78/EÜ — Võrdne kohtlemine töö saamisel ja kutsealale pääsemisel — Artiklid 1, 2 ja 5 — Erinev kohtlemine puude alusel — Töölepingu ülesütlemine — Puude olemasolu — Töötaja töölt puudumine puude tõttu — Abinõude võtmise kohustus — Osalise tööajaga töö — Etteteatamistähtaja pikkus

Liidetud kohtuasjades C-335/11 ja C-337/11,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Sø- og Handelsretteni (Taani) 29. juuni 2011. aasta otsustega esitatud eelotsusetaotlused, mis saabusid Euroopa Kohtusse 1. juulil 2011, menetluses

HK Danmark, kes esindab Jette Ring'i,

versus

Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11),

ja

HK Danmark, kes esindab Lone Skouboe Werge't,

versus

Dansk Arbejdsgiverforening, kes esindab Pro Display A/S-i (pankrotis) (C-337/11),

EUROOPA KOHUS (teine koda),

koosseisus: koja president R. Silva de Lapuerta, Euroopa Kohtu asepresident K. Lenaerts teise koja kohtuniku ülesannetes ning kohtunikud G. Arestis, A. Arabadjiev (ettekandja) ja J. L. da Cruz Vilaça,

kohtujurist: J. Kokott,

kohtusekretär: ametnik C. Strömholm,

arvestades kirjalikus menetluses ja 18. oktoobri 2012. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

— HK Danmark, kes esindab J. Ringi, esindaja: *advokat* J. Goldschmidt,

— HK Danmark, kes esindab L. Skouboe Werget, esindaja: *advokat* M. Østergård,

* Kohtumenetluse keel: taani.

— Dansk almennyttigt Boligselskab, esindajad: *advokat* C. Emmeluth ja *advokat* L. Greisen,

— Dansk Arbejdsgiverforening, kes esindab Pro Display A/S-i, esindajad: *advokat* T. Skyum ja *advokat* L. Greisen,

— Taani valitsus, esindaja: C. Vang, hiljem V. Pasternak Jørgensen,

— Belgia valitsus, esindaja: L. Van den Broeck,

— Iirimaa, esindaja: D. O'Hagan, keda abistas C. Power, *BL*,

— Kreeka valitsus, esindaja: D. Tsagkaraki,

— Itaalia valitsus, esindaja: G. Palmieri, keda abistas *avvocato dello Stato* C. Gerardis,

— Poola valitsus, esindajad: M. Szpunar, J. Faldyga ja M. Załęka,

— Ühendkuningriigi valitsus, esindaja: *barrister* K. Smith,

— Euroopa Komisjon, esindajad: M. Simonsen ja J. Enegren,

olles 6. detsembri 2012. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlused puudutavad seda, kuidas tõlgendada nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 7), artikleid 1, 2 ja 5.

2 Taotlused esitati kahe kohtuvaidluse raames, esiteks HK Danmarki (edaspidi „HK"), kes esindab J. Ringi, ja Dansk almennyttigt Boligselskabi (edaspidi „DAB") vahelise kohtuvaidluse ja teiseks HK, kes esindab L. Skouboe Werget, ja Dansk Arbejdsgiverforeningi, kes esindab Pro Display A/S-i (pankrotis) (edaspidi „Pro Display"), vahelise kohtuvaidluse raames; kohtuvaidluste esemeks oli J. Ringi ja L. Skouboe Werge töölepingute ülesütlemise õiguspärasus.

Õiguslik raamistik

Rahvusvaheline õigus

3 Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni puuetega inimeste õiguste konventsiooni, mis on Euroopa Ühenduse nimel heaks kiidetud 26. novembri 2009. aasta otsusega 2010/48/EÜ (ELT 2010, L 23, lk 35; edaspidi „ÜRO konventsioon"), põhjenduses e on märgitud järgmist:

„tunnistades, et puue on ajas muutuv mõiste ning et puue on vaegustega isikute ning suhtumuslike ja keskkondlike takistuste vastasmõju tagajärg, mis takistab nende isikute täielikku ja tõhusat osalemist ühiskonnaelus teistega võrdsetel alustel".

4 Konventsiooni artikli 1 kohaselt:

„Konventsiooni eesmärk on edendada, kaitsta ja tagada kõigi inimõiguste ja põhivabaduste täielikku ja võrdset teostamist kõigi puuetega inimeste poolt ning edendada lugupidamist nende loomupärase väärikuse suhtes.

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

5 Vastavalt konventsiooni artikli 2 neljandale lõigule on „põhjendatud ümberkorraldused – vajalikud ja asjakohased teisendused ja kohandused, mis ei ole ebaproportsionaalselt ega liigselt koormavad ning on konkreetsel juhul vajalikud, et tagada puuetega inimestele kõigi inimõiguste ja põhivabaduste teostamine või kasutamine teistega võrdsetel alustel".

Liidu õigus

6 Direktiivi 2000/78 põhjendustes 6 ja 8 on ette nähtud:

„(6) Ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste harta tunnistab igasuguse diskrimineerimise vastu võitlemise tähtsust, sealhulgas vajadust võtta asjakohaseid meetmeid vanurite ja puuetega inimeste sotsiaalseks ja majanduslikuks integreerimiseks.

[...]

(8) Euroopa Ülemkogu Helsingi kohtumisel 10. ja 11. detsembril 1999 heakskiidetud 2000. aasta tööhõivesuunistes rõhutatakse vajadust edendada sotsiaalset integratsiooni soodustavat tööturgu, sätestades ühtse meetmete kogumi, mille eesmärgiks on võidelda teatavate rühmade, näiteks puuetega inimeste diskrimineerimise vastu. Suunistes rõhutatakse ka vajadust pöörata erilist tähelepanu vanemate töötajate toetamisele, et suurendada nende osalemist tööjõu hulgas."

7 Direktiivi põhjenduste 16 ja 17 kohaselt:

„(16) Meetmete sätestamine puuetega inimeste vajaduste arvessevõtmiseks töökohal etendab tähtsat osa võitluses puude alusel diskrimineerimise vastu.

(17) Käesoleva direktiiviga ei nõuta sellise isiku palkamist, ametialast edutamist, tööl hoidmist või koolitust, kes ei ole pädev, võimeline või valmis täitma asjaomase töökohaga seotud olulisi ülesandeid või läbima vastavat koolitust, aga see ei piira kohustust võtta mõistlikke abinõusid puuetega inimeste arvessevõtmiseks."

8 Direktiivi põhjendused 20 ja 21 on sõnastatud järgmiselt:

„(20) Tuleks sätestada asjakohased tõhusad ja konkreetsed meetmed, et kohandada puuetega inimeste vajadustele töökohad, näiteks tööruumid ja sisseseade, tööaja pikkus ja korraldus, ülesannete jaotus ning ette näha koolitusvõimalused või integreerimisvahendid. [Mõiste „tööaja pikkus ja korraldus" asemel on edaspidi kasutatud täpsemat vastet „töörütm".]

(21) Et kindlaks teha, kas kõnealused meetmed osutuvad liiga koormavaks, tuleks eelkõige arvesse võtta rahalisi ja muid kulusid, organisatsiooni või ettevõtte suurust ja rahalisi vahendeid ning riikliku rahastamise või muu abi võimalust."

9 Direktiivi 2000/78 artikli 1 kohaselt on selle direktiivi „eesmärk […] kehtestada üldine raamistik, et võidelda usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel ning tagada liikmesriikides võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine”.

10 Direktiivi artiklis 2 „Diskrimineerimise mõiste” on ette nähtud:

„1. Käesoleva direktiivi kohaldamisel tähendab „võrdse kohtlemise põhimõte”, et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi artiklis 1 nimetatud põhjusel.

2. Lõike 1 kohaldamisel:

a) peetakse otseseks diskrimineerimiseks seda, kui ükskõik millisel artiklis 1 nimetatud põhjusel koheldakse ühte inimest halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist inimest samalaadses olukorras;

b) peetakse kaudseks diskrimineerimiseks seda, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab konkreetse usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumusega isikud teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui:

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

ii) teatava puudega inimeste puhul tööandja või iga isik või organisatsioon, kelle suhtes käesolev direktiiv kehtib, on vastavalt siseriiklikele õigusaktidele kohustatud võtma artiklis 5 sisalduvate põhimõtetega kooskõlas olevaid asjakohaseid meetmeid, et kõrvaldada sellisest sättest, kriteeriumist või tavast tulenevat halvemust.

[…]”

11 Direktiivi artikkel 5 „Mõistlikud abinõud puuetega inimeste arvessevõtmiseks” on sõnastatud järgmiselt:

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

Taani õigus

12 Tööandjate ja töötajate õiguslikke suhteid käsitleva seaduse (lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, edaspidi „FL”) §-s 2 on sätestatud:

„1. Tööandja ja töötaja vahelise töölepingu võib lõpetada üksnes pärast etteteatamist vastavalt järgnevalt toodud nõuetele. See kehtib ka tähtajaliste töölepingute ennetähtaegse lõpetamise kohta.

2. Tööandja võib töölepingu üles öelda:

1) esimese kuue töökuu jooksul vähemalt ühekuulise etteteatamisega nii, et tööleping lõpeb etteteatamisele järgneva kuu lõpus;

2) pärast kuuekuulist töötamist vähemalt kolmekuulise etteteatamisega nii, et tööleping lõpeb etteteatamisele järgneva kuu lõpus.

3. Lõike 2 punktis 2 ette nähtud etteteatamistähtaega pikendatakse ühe kuu võrra pärast iga kolme tööaastat; maksimaalne etteteatamistähtaja pikkus on kuus kuud."

13 FL §-s 5, mis muu hulgas annab töötajale õiguse saada haiguse tõttu töölt puudutud aja eest täistöötasu, on sätestatud:

„1. Kui töötaja ei saa enda tööülesandeid täita haiguse tõttu, käsitatakse sellist töölt eemal viibimist põhjendatud takistusena, välja arvatud juhul, kui töötaja on põhjustanud haiguse pärast töölepingu sõlmimist tahtlikult või raske ettevaatamatuse tõttu või jätnud enda töölevõtmisel tahtlikult mainimata, et tal on selline haigus.

2. Kirjalikus töölepingus võib siiski ette näha, et töötaja tööleping võidakse üles öelda ühekuulise etteteatamisega nii, et tööleping lõpeb etteteatamisele järgneva kuu lõpus, kui töötaja on viimase 12 kuu jooksul saanud haiguse tõttu töölt puudutud aja eest töötasu kokku 120 päeva eest. Niisugune ülesütlemine on kehtiv, kui seda tehakse kohe pärast 120 haiguspäeva möödumist ja sel ajal, kui töötaja on jätkuvalt haiguspuhkusel, kuid selle kehtivust ei mõjuta asjaolu, et töötaja pöördub pärast töölepingu ülesütlemist tagasi tööle."

14 Direktiiv 2000/78 võeti siseriiklikusse õigusesse üle 22. detsembri 2004. aasta seadusega nr 1417, millega muudeti seadust diskrimineerimiskeelu kohta tööturul (lov nr 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v., edaspidi „võrdse kohtlemise seadus"). Võrdse kohtlemise seaduse §-s 2a on ette nähtud:

„Tööandjad võtavad asjakohaseid, konkreetsel juhul vajalikke meetmeid, et võimaldada puuetega inimestel tööle pääseda, töös osaleda või edeneda või saada koolitust, kui sellised meetmed ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suurt koormust. Kui avalikud meetmed on piisavalt heastavad, ei ole see koormus ebaproportsionaalselt suur."

Põhikohtuasjad ja eelotsuse küsimused

15 J. Ringi võttis 1996. aastal tööle Lyngbys (Taani) asuv elamuühistu Boligorganisationen Samvirke ning alates 17. juulist 2000 oli tema tööandjaks DAB, millele elamuühistu oli üle läinud. J. Ring puudus 6. juunist 2005 kuni 24. novembrini 2005 mitmel korral töölt. Arstitõendid näitavad, et J. Ring kannatab pideva nimmepiirkonna valu käes, mida ei ole võimalik ravida. Võimalik ei olnud ka prognoosida, kas tal on millalgi taas võimalik täistööajaga tööle asuda.

16 DAB teavitas J. Ringi 24. novembri 2005. aasta kirjas, et tema tööleping öeldakse üles vastavalt FL § 5 lõikele 2.

17 Euroopa Kohtule edastatud toimikust nähtub, et pärast töölepingu ülesütlemist ehitati tööruumid ümber. DAB esitas 3. septembri 2008. aasta hinnapakkumuse kokku summas „umbes 305 000 Taani krooni (+ kasum)", mis sisaldab „vastuvõtulauda mõnede töökohtadega", „põrandakatte vahetust" ja „reguleeritava kõrgusega töölaudade" paigaldamist.

18 J. Ring asus 1. veebruaril 2006 tööle uuele töökohale, vastuvõtusekretärina äriühingus ADRA Danmark, maksimaalse töökoormusega 20 tundi nädalas. Kohtuasja C-335/11 põhikohtuasja pooled ei vaidle selle üle, et J. Ringi töökoht on tavaline töökoht ja talle on töötamiseks muu hulgas ette nähtud reguleeritava kõrgusega laud.

19 L. Skouboe Werge oli aga 1998. aastal haldusassistendina tööle võtnud Pro Display. 19. detsembril 2003 sattus ta liiklusõnnetusse, saades õnnetuse tagajärjel lülisambavigastuse (nn piitsalöögi trauma). Ta oli seejärel umbes kolm nädalat haiguspuhkusel. Pärast seda oli ta töölt haiguse tõttu puudunud üksnes mõne päeva. 4. novembril 2004 teavitas Pro Display raamatupidamisosakonna juhataja töötajaid elektronkirjas sellest, et temaga kokkuleppel on L. Skouboe Werge nelja nädala jooksul osalise ajaga haiguspuhkusel, töötades sel ajal umbes neli tundi päevas. Pro Display hüvitas L. Skouboe Werge töötasu haiguspäevaraha ulatuses.

20 Alates esmaspäevast, 10. jaanuarist 2005, oli L. Skouboe Werge täisajaga haiguspuhkusel. 14. jaanuari 2005. aasta elektronkirjas teatas ta Pro Display tegevjuhile, et ta tunneb ennast jätkuvalt halvasti ja pöördub samal päeval eriarsti vastuvõtule. 17. jaanuaril 2005 väljastatud arstitõendis tõdetakse, et L. Skouboe Werge pöördus nimetatud päeval arsti poole ning väitis, et ta on alates 10. jaanuarist 2005 töövõimetu. Arst leidis, et see töövõimetus kestab veel kuu aega. 23. veebruari 2005. aasta arstitõendis leidis sama arst, et tal ei ole võimalik ennustada töövõimetuse kestuse aega.

21 L. Skouboe Werget teavitati 21. aprilli 2005. aasta kirjas tema töölepingu ülesütlemisest ühekuulise etteteatamistähtajaga, mis lõpeb 31. mail 2005.

22 L. Skouboe Werge olukorda hinnati Randersi tööturuameti hindamismenetluses, kus leiti, et ta on võimeline töötama aeglase tempoga ligikaudu 8 tundi nädalas. Töövõimetuse tõttu määrati talle 2006. aasta juunis püsiv töövõimetus. 2007. aastal määras Arbejdsskadestyrelsen (tööõnnetuste ja kutsehaigustega tegelev Taani ametiasutus) J. Skouboe Werge puudeastmeks 10% ja tema töövõime kaotuseks 50%, mida on seejärel suurendatud 65%-le.

23 Töötajate ametiühing HK, kes tegutseb mõlema põhikohtuasja hageja nimel ja eest, esitas Sø- og Handelsrettenile võrdse kohtlemise seaduse alusel hagi tööandjate vastu kahju hüvitamiseks. HK väidab, et mõlemal töötajal on puue ning nende tööandjad oleksid pidanud pakkuma neile tööaja vähendamist vastavalt direktiivi 2000/78 artiklis 5 ettenähtud abinõude võtmise kohustusele. HK väidab ka, et FL § 5 lõiget 2 ei saa nende mõlema töötaja suhtes kohaldada, kuna nende töölt puudumine haiguse tõttu oli tingitud puudest.

24 Mõlemas põhikohtuasjas vaidlevad tööandjad vastu sellele, et põhikohtuasja hagejate tervislik seisund kuulub mõiste „puue" alla direktiivi 2000/78 tähenduses, kuna nende ainuke võimetus seisneb selles, et nad ei saa täistööajaga töötada. Samuti vaidlevad nad vastu sellele, nagu kuuluks tööaja vähendamine selle direktiivi artiklis 5 nimetatud meetmete hulka. Lõpuks väidavad tööandjad, et töölt puudumise korral sellise haiguse tõttu, mis oli tingitud puudest, ei kujuta puudega töötaja töölepingu ülesütlemine FL § 5 lõike 2 alusel endast diskrimineerimist ega ole seetõttu direktiiviga vastuolus.

25 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et Euroopa Kohus on 11. juuli 2006. aasta otsuse kohtuasjas C-13/05: Chacón Navas (EKL 2006, lk I-6467) punktis 45 rõhutanud, et tööelus osalemise võimaluse piirangu mahutamiseks mõiste „puue" alla peab olema tõenäoline, et see kestab pikka aega.

26 Neil asjaoludel otsustas Sø- og Handelsretten menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused, mis on sõnastatud kohtuasjades C-335/11 ja C-337/11 ühte moodi:

„1. a) Kas mõiste „puue" […] direktiivi 2000/78 tähenduses hõlmab mis tahes isikut, kes füüsiliste, vaimsete või psühholoogiliste kahjustuste tõttu ei saa või saab ainult piiratud ulatuses täita oma tööülesandeid ajavahemiku jooksul, mis vastab [eespool viidatud Chacón Navas] kohtuotsuse punktis 45 märgitud kestvusnõudele?

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

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

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

3. Kas tööaja vähendamine on üks direktiivi 2000/78 artikli 5 kohaldamisalasse kuuluvatest meetmetest?

4. Kas direktiiv 2000/78 keelab kohaldada siseriiklikku õigusnormi, mille kohaselt on tööandjal õigus lõpetada tööleping töötajaga, keda tuleb pidada puudega inimeseks kõnealuse direktiivi tähenduses, lühendatud etteteatamistähtajaga, kui see töötaja oli haiguspuhkusel ja sai selle aja eest täistöötasu kokku 120 päeva eest mis tahes 12 järjestikuse kuu jooksul, kui:

a) töölt puudumine oli tingitud puudest

või

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

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

Eelotsuse küsimuste analüüs

Sissejuhatavad märkused

28 Kõigepealt tuleb meenutada, et ELTL artikli 216 lõike 2 kohaselt seovad Euroopa Liidu sõlmitud rahvusvahelised lepingud liidu institutsioone ning seega on need liidu õigusaktide suhtes ülimuslikud (21. detsembri 2011. aasta otsus kohtuasjas C-366/10: Air Transport Association of America jt, EKL 2011, lk I-13755, punkt 50 ja seal viidatud kohtupraktika).

29 Samuti tuleb meenutada, et liidu sõlmitud rahvusvaheliste lepingute ülimuslikkuse tõttu liidu teisese õiguse tekstide suhtes tuleb neid tekste tõlgendada, niivõrd kui see on võimalik, kooskõlas nende lepingutega (22. novembri 2012. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-320/11, C-330/11, C-382/11 ja C-383/11: Digitalnet jt, punkt 39 ja seal viidatud kohtupraktika).

30 Otsusest 2010/48 tuleneb, et liit on heaks kiitnud ÜRO konventsiooni. Järelikult on selle konventsiooni sätted alates selle jõustumisest liidu õiguskorra lahutamatu osa (vt selle kohta 30. aprilli 1974. aasta otsus kohtuasjas 181/73: Haegeman, EKL 1974, lk 449, punkt 5).

31 Lisaks nähtub viidatud otsuse II lisa liitest, et iseseisvat elu ning sotsiaalset kaasatust, tööd ja tööhõivet puudutav direktiiv 2000/78 kuulub nende liidu aktide hulka, mis reguleerivad ÜRO konventsioonis käsitletavaid küsimusi.

32 Eeltoodust tuleneb, et direktiivi 2000/78 tuleb võimalusel tõlgendada kooskõlas selle konventsiooniga.

33 Neid kaalutlusi tuleb eelotsusetaotluse esitanud kohtu poolt Euroopa Kohtule esitatud küsimustele vastamisel arvesse võtta.

Esimene ja teine küsimus

34 Esimese ja teise küsimusega, mida tuleb uurida koos, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivis 2000/78 toodud mõistet „puue" tuleb tõlgendada nii, et see hõlmab sellise isiku tervislikku seisundit, kes füüsiliste, vaimsete või psühholoogiliste kahjustuste tõttu ei saa tõenäoliselt pika ajavahemiku jooksul või alaliselt täita oma tööülesandeid täielikult või saab ta teha seda ainult piiratud ulatuses. Eelotsusetaotluse esitanud kohus küsib ka, kas seda mõistet tuleb tõlgendada nii, et sellega on hõlmatud nii arstlikult diagnoositud ravimatust haigusest tingitud patoloogiline seisund kui ka arstlikult diagnoositud ajutisest haigusest tingitud patoloogiline seisund ja kas selle üle, kas konkreetse isiku tervislik seisund kuulub selle mõiste alla, tuleb otsustada nende meetmete iseloomu järgi, mida tööandja on kohustatud võtma.

35 Kõigepealt tuleb märkida, et nagu ilmneb direktiivi 2000/78 artiklist 1, on selle direktiivi eesmärk kehtestada üldine raamistik, et võidelda nimetatud artiklis toodud põhjuste, sealhulgas puude alusel diskrimineerimise vastu tööle saamisel ja kutsealale pääsemisel (vt eespool viidatud kohtuotsus Chacón Navas, punkt 41). Kooskõlas nimetatud direktiivi artikli 3 lõike 1 punktiga c kohaldatakse seda direktiivi Euroopa Liidule antud pädevuse piires kõikide isikute suhtes eelkõige töölt vabastamise tingimuste osas.

36 Tuleb meenutada, et mõistet „puue" ei ole direktiivis 2000/78 endas määratletud. Seetõttu otsustas Euroopa Kohus eespool viidatud kohtuotsuse Chacón Navas punktis 43, et sellest mõistest tuleb aru saada nii, et see hõlmab füüsilisest, vaimsest või psüühilisest kahjustusest tingitud piirangut, mis takistab asjaomasel isikul tööelus osaleda.

37 ÜRO konventsioon, mille Euroopa Liit ratifitseeris 26. novembri 2009. aasta otsusega, see tähendab pärast eespool viidatud kohtuotsuse Chacón Navas kuulutamist, tunnustab omalt poolt põhjenduses e, et „puue on ajas muutuv mõiste ning et puue on vaegustega isikute ning suhtumuslike ja keskkondlike takistuste vastasmõju tagajärg, mis takistab nende isikute täielikku ja tõhusat osalemist ühiskonnaelus teistega võrdsetel alustel". Ühtlasi sätestab konventsiooni artikli 1 teine lõik, et puuetega isikud on need, „kellel on pikaajaline füüsiline, vaimne, intellektuaalne või meeleline vaegus, mis võib koostoimes erinevate takistustega tõkestada nende täielikku ja tõhusat osalemist ühiskonnaelus teistega võrdsetel alustel".

38 Käesoleva otsuse punktides 28–32 toodud kaalutluste alusel tuleb mõistest „puue" aru saada nii, et see hõlmab füüsilisest, vaimsest või psüühilisest kahjustusest tingitud piirangut, mis võib koostoimes erinevate takistustega tõkestada asjaomase isiku täielikku ja tõhusat osalemist tööelus teiste töötajatega võrdsetel alustel.

39 Lisaks nähtub ÜRO konventsiooni artikli 1 teisest lõigust, et füüsiline, vaimne, intellektuaalne või meeleline vaegus peab olema „pikaajaline".

40 Tuleb ka lisada – nagu seda märkis kohtujurist oma ettepaneku punktis 32 –, et ei ole ilmne, et direktiiviga 2000/78 soovitakse hõlmata üksnes puudeid, mis on kaasasündinud või tulenevad õnnetusjuhtumitest, välistades haigusest tingitud puuded. Nimelt läheks selle direktiivi eesmärgiga, milleks on võrdse kohtlemise saavutamine, vastuollu seisukoht, et selle kohaldamisel tuleks vahet teha vastavalt puude põhjusele.

41 Seega tuleb nentida, et kui ajutise haigusega või ravimatu haigusega kaasneb füüsiline, vaimne või psüühilisest kahjustusest tingitud piirang, mis võib koostoimes erinevate takistustega tõkestada asjaomase isiku täielikku ja tõhusat osalemist tööelus teiste töötajatega võrdsetel alustel, ja see piirang on pikaajaline, võib selline haigus kuuluda mõiste „puue" alla direktiivi 2000/78 tähenduses.

42 Samas ei kuulu direktiivi 2000/78 tähenduses mõiste „puue” alla haigus, millega sellist piirangut ei kaasne. Nimelt ei saa haigus iseenesest olla üheks põhjuseks, mis lisandub neile põhjustele, mille alusel on diskrimineerimine direktiivi 2000/78 kohaselt keelatud (vt eespool viidatud kohtuotsus Chacón Navas, punkt 57).

43 Asjaolu, et konkreetne isik saab oma tööülesandeid täita ainult piiratud ulatuses, ei tähenda, et selle isiku tervislik seisund ei saa kuuluda mõiste „puue” alla. Vastupidiselt DAB ja Pro Display väidetele ei tähenda puue tingimata, et täielikult on välistatud töötamine või tööelus osalemine.

44 Selles osas tuleb asuda seisukohale, et – nagu nähtub käesoleva otsuse punktist 38 – mõistest „puue” tuleb aru saada nii, et selle puhul on tegemist takistusega kutsealal tegutsemiseks, ja mitte nii – nagu seda väidavad DAB ja Pro Display –, et tegemist on võimetusega kutsealal tegutseda. Seega kuulub mõiste „puue” alla sellise puudega isiku tervislik seisund, kes on võimeline töötama kasvõi osalise tööajaga. Selline tõlgendus, mida pakuvad DAB ja Pro Display, oleks lisaks vastuolus direktiivi 2000/78 eesmärgiga, milleks on eelkõige puuetega isikutele tööle pääsemise või tööelus osalemise võimaldamine.

45 Lisaks ei sõltu puude olemasolu vastavate meetmete iseloomust, nagu näiteks spetsiaalsete abivahendite kasutamisest. Selles osas tuleb tõdeda, et mõiste „puue” määratlemine direktiivi 2000/78 artikli 1 tähenduses eelneb direktiivi artiklis 5 nimetatud asjakohaste abinõude kindlaksmääramisele ja hindamisele.

46 Kooskõlas direktiivi 2000/78 põhjendusega 16 on selliste meetmete eesmärgiks puuetega inimeste vajaduste arvessevõtmine. Järelikult on tegemist puude tulemiga ja mitte puude mõiste ühe osaga. Samuti võimaldavad direktiivi põhjenduses 20 nimetatud meetmed ja abinõud täita direktiivi artiklist 5 tulenevat kohustust, kuid nende kohaldamise tingimuseks on puude olemasolu.

47 Eeltoodud kaalutlustest järeldub, et esimesele ja teisele küsimusele tuleb vastata selliselt, et direktiivis 2000/78 toodud mõistet „puue” tuleb tõlgendada nii, et see hõlmab patoloogilise seisundi, mille on põhjustanud arstlikult diagnoositud ajutine haigus või ravimatu haigus, kui selle haigusega kaasneb füüsilisest, vaimsest või psüühilisest kahjustusest tingitud piirang, mis võib koostoimes erinevate takistustega tõkestada asjaomase isiku täielikku ja tõhusat osalemist tööelus teiste töötajatega võrdsetel alustel, ja see piirang on pikaajaline. Kas konkreetse isiku tervislik seisund kuulub selle mõiste alla, ei saa otsustada nende meetmete iseloomu järgi, mida tööandja on kohustatud võtma.

Kolmas küsimus

48 Kolmanda küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2000/78 artiklit 5 tuleb tõlgendada nii, et tööaja vähendamine on üks direktiivi 2000/78 artikli 5 kohaldamisalasse kuuluvatest abinõudest.

49 Nagu tuleneb sellest artiklist, peavad tööandjad võtma asjakohaseid meetmeid, eelkõige selleks et võimaldada puuetega inimestel tööle pääseda, töös osaleda või edeneda. Selles osas sisaldab direktiivi põhjendus 20 nende meetmete mitteammendavat loetelu, kuhu võivad kuuluda füüsilised, korralduslikud ja/või hariduslikud meetmed.

50 Tuleb märkida, et direktiivi 2000/78 artikkel 5 ja selle põhjendus 20 ei maini tööaja vähendamist. Siiski tuleb tõlgendada nimetatud põhjenduses toodud mõistet „töörütm”, et otsustada, kas tööaja vähendamine võib kuuluda selle mõiste alla.

51 DAB ja Pro Display väidavad selles osas, et see mõiste sisaldab selliseid elemente nagu töörütm ja -tempo, näiteks tootmisprotsessis, aga ka puhkepause, vähendamaks võimalikult suures osas puudega töötaja koormust.

52 Direktiivi 2000/78 põhjendusest 20 ega selle ühestki sättest ei nähtu siiski, et liidu seadusandja oleks tahtnud piirata mõistet „töörütm” nende elementidega ja välistada tööaja kellaajalist korraldust, eelkõige osalise tööajaga töötamise võimalust puuetega inimestele, kes ei ole või ei ole enam võimelised täistööajaga töötama.

53 Kooskõlas ÜRO konventsiooni artikli 2 neljanda lõiguga on „põhjendatud ümberkorraldused” „vajalikud ja asjakohased teisendused ja kohandused, mis ei ole ebaproportsionaalselt ega liigselt koormavad ning on konkreetsel juhul vajalikud, et tagada puuetega inimestele kõigi inimõiguste ja põhivabaduste teostamine või kasutamine teistega võrdsetel alustel”. Sellest järeldub, et nimetatud artikkel sisaldab mõiste „põhjendatud ümberkorraldused” laia määratlust.

54 Seega tuleb direktiivis 2000/78 samast mõistest aru saada nii, et selle eesmärgiks on kõrvaldada erinevad takistused, mis raskendavad puuetega isikute täielikku ja tõhusat osalemist tööelus teiste töötajatega võrdsetel alustel.

55 Kuna esiteks ei võta direktiivi 2000/78 põhjendus 20 ja ÜRO konventsiooni artikli 2 neljas lõik arvesse mitte üksnes materiaalseid meetmeid, vaid ka korralduslikke meetmeid, ja teiseks tuleb mõiste „töörütm” all mõista töö tegemise tempot või kiirust, siis ei ole võimalik välistada, et tööaja vähendamine võib olla üks selle direktiivi artiklis 5 nimetatud abinõudest.

56 Lisaks tuleb märkida, et direktiivi 2000/78 põhjenduses 20 sisalduv selliste asjakohaste meetmete loetelu, mida on vaja töökohtade kohandamiseks puuetega inimeste vajadustele, ei ole ammendav ja järelikult võib tööaja vähendamist, isegi kui see ei kuulu mõiste „töörütm” alla, pidada selle direktiivi artiklis 5 nimetatud abinõuks juhtudel, mil tööaja vähendamine võimaldab töötajal jätkata töötamist vastavalt selles artiklis nimetatud eesmärgile.

57 Siiski tuleb meenutada, et vastavalt direktiivi 2000/78 põhjendusele 17 ei nõuta direktiivis sellise isiku palkamist, ametialast edutamist, tööl hoidmist või koolitust, kes ei ole pädev, võimeline või valmis täitma asjaomase töökohaga seotud olulisi ülesandeid, aga see ei piira kohustust võtta mõistlikke abinõusid puuetega inimeste arvessevõtmiseks, mille hulka kuulub ka võimalik tööaja vähendamine.

58 Ühtlasi tuleb märkida, et kooskõlas selle direktiivi artikliga 5 peavad abinõud, millest puuetega inimestel on õigus osa saada, olema mõistlikud sellisel viisil, et need ei tohi olla tööandjale liiga koormavad.

59 Põhikohtuasjades peab siseriiklik kohus seega hindama, kas tööaja vähendamine on abinõuna tööandjale liiga koormav.

60 Nagu tuleneb direktiivi 2000/78 põhjendusest 21, tuleks selles osas eelkõige arvesse võtta rahalisi ja muid kulusid, ettevõtte suurust ja rahalisi vahendeid ning riikliku rahastamise või muu abi võimalust.

61 Tuleb meenutada, et ELTL artikli 267 kohases menetluses, mis põhineb siseriiklike kohtute ja Euroopa Kohtu ülesannete selgel eristamisel, on kohtuasja faktiliste asjaolude hindamine siseriikliku kohtu pädevuses. Selleks et anda liikmesriigi kohtule tarvilik vastus, võib Euroopa Kohus anda siseriiklike kohtutega tehtava koostöö raames viimastele kõik juhised, mida ta peab vajalikuks (15. aprilli 2010. aasta otsus kohtuasjas C-433/05: Sandström, EKL 2010, lk I-2885, punkt 35 ja seal viidatud kohtupraktika).

62 Sellise hindamise käigus võib oluliseks osutuda üks asjaolu, mille tõi välja eelotsusetaotluse esitanud kohus, ja nimelt see, et kohe pärast J. Ringi töölepingu ülesütlemist kuulutas DAB, et otsib Lyngbys asuvasse piirkondlikusse büroosse bürootöötajat osalise tööajaga, see tähendab 22 tunniks nädalas. Euroopa Kohtule edastatud toimikust ei nähtu ühtegi tõendit selle kohta, et J. Ring ei oleks võimeline sellel töökohal osalise tööajaga töötama, samuti ei ole võimalik aru saada, kas esineb põhjusi, mis

õigustaksid seda, et nimetatud töökohta talle ei pakutud. Lisaks märkis eelotsusetaotluse esitanud kohus, et J. Ring asus pärast töölepingu ülesütlemist tööle uuel töökohal vastuvõtusekretärina teises äriühingus ning tema tegelikuks tööajaks on 20 tundi nädalas.

63 Nagu märkis kohtuistungil ka Taani valitsus, näeb Taani õigus ette võimaluse anda ettevõtjatele riigiabi selliste abinõude elluviimiseks, mille eesmärk on lihtsustada puuetega inimeste sisenemist tööturule, eelkõige selliseid ettevõtmisi, mille eesmärk on julgustada tööandjaid võtma tööle puuetega inimesi ning võimaldama puuetega inimeste töötamise jätkamist.

64 Eeltoodu alusel tuleb kolmandale küsimusele vastata, et direktiivi 2000/78 artiklit 5 tuleb tõlgendada nii, et tööaja vähendamine võib olla üks selle artikli kohaldamisalasse kuuluvatest abinõudest. Siseriiklik kohus peab hindama, kas põhikohtuasjade asjaoludel on tööaja vähendamine abinõuna tööandjale liiga koormav.

Neljas küsimus, punkt b

65 Neljanda küsimuse punktiga b soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2000/78 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus siseriiklik õigusnorm, mille kohaselt on tööandjal õigus lõpetada tööleping lühendatud etteteatamistähtajaga, kui puudega töötaja on viimase 12 kuu jooksul puudunud töölt haiguse tõttu 120 päeva ja saanud selle aja eest töötasu ning kui töölt puudumine oli tingitud sellest, et tööandja ei võtnud tarvitusele vajalikke abinõusid kooskõlas selle direktiivi artiklis 5 ette nähtud abinõude võtmise kohustusega.

66 Asjaolu, et tööandja ei ole võtnud nimetatud meetmeid, võib vastavalt direktiivi 2000/78 artiklis 5 sätestatud kohustusele tähendada seda, et puudega töötaja töölt puudumine tuleb lugeda tingituks tööandja tegevusetusest, mitte töötaja puudest.

67 Kui siseriiklik kohus leiab, et töötajate töölt puudumine on käesoleval juhul tingitud sellest, et tööandja on jätnud võtmata vajalikud abinõud, siis on direktiiviga 2000/78 vastuolus sellise siseriikliku sätte kohaldamine, nagu on kõne all põhikohtuasjades.

68 Eespool esitatud kaalutlustest lähtudes tuleb neljanda küsimuse punktile b vastata, et direktiivi 2000/78 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus siseriiklik õigusnorm, mille kohaselt on tööandjal õigus lõpetada tööleping lühendatud etteteatamistähtajaga, kui puudega töötaja on viimase 12 kuu jooksul puudunud töölt haiguse tõttu 120 päeva ja saanud selle aja eest töötasu ning kui töölt puudumine oli tingitud sellest, et tööandja ei võtnud tarvitusele vajalikke abinõusid kooskõlas selle direktiivi artiklis 5 ette nähtud abinõude võtmise kohustusega.

Neljas küsimus, punkt a

69 Neljanda küsimuse punktiga a soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2000/78 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus siseriiklik õigusnorm, mille kohaselt on tööandjal õigus lõpetada tööleping lühendatud etteteatamistähtajaga, kui puudega töötaja on viimase 12 kuu jooksul puudunud töölt haiguse tõttu 120 päeva ja saanud selle aja eest töötasu ning kui töölt puudumine oli tingitud puudest.

70 Selles küsimuses peab eelotsusetaotluse esitanud kohus silmas olukorda, kus FL § 5 lõiget 2 kohaldatakse puudega isiku suhtes pärast töölt puudumist sellise haiguse tõttu, mis on tingitud täies ulatuses või osaliselt tema puudest ja mitte sellest, et tööandja ei võtnud tarvitusele asjakohaseid abinõusid kooskõlas direktiivi 2000/78 artiklis 5 ette nähtud mõistlike abinõude võtmise kohustusega.

71 Nagu kinnitas Euroopa Kohus eespool viidatud kohtuotsuse Chacón Navas punktis 48, on puude alusel ebasoodne kohtlemine direktiivis 2000/78 ette nähtud kaitsega vastuolus vaid niivõrd, kui see kujutab endast diskrimineerimist nimetatud direktiivi artikli 2 lõike 1 tähenduses. Nimelt tuleb selle direktiivi kohaldamisalasse kuuluvat puudega töötajat kaitsta igasuguse diskrimineerimise eest võrreldes töötajaga, kellel puuet ei ole. Järelikult kerkib küsimus, kas põhikohtuasjas käsitletav siseriiklik õigusnorm võib põhjustada puuetega inimeste diskrimineerimist.

72 Mis puudutab küsimust, kas põhikohtuasjas käsitletav õigusnorm sisaldab erinevat kohtlemist puude alusel, siis tuleb märkida, et FL § 5 lõiget 2, mis puudutab töölt puudumist haiguse tõttu, kohaldatakse ühtemoodi nii puuetega isikute kui puueteta isikute suhtes, kes on haiguse tõttu puudunud töölt rohkem kui 120 päeva. Sellistel asjaoludel ei ole võimalik öelda, et selle sätte alusel toimub erinev kohtlemine otseselt puudest tulenevalt direktiivi 2000/78 artikli 1 ja artikli 2 lõike 2 punkti a tähenduses.

73 Selles osas tuleb märkida, et isikule, kelle tööandja on töölepingu lõpetanud lühendatud etteteatamistähtajaga üksnes haiguse tõttu, ei laiene direktiiviga 2000/78 kehtestatud puude alusel diskrimineerimise vastu võitlemise üldine raamistik (vt analoogia alusel eespool viidatud kohtuotsus Chacón Navas, punkt 47).

74 Seega tuleb tõdeda, et FL § 5 lõige 2 ei diskrimineeri otseselt puude alusel, kuna see põhineb kriteeriumil, mis ei ole puudega lahutamatult seotud.

75 Mis puudutab küsimust, kas see säte võib põhjustada kaudselt puudel põhinevat erinevat kohtlemist, siis tuleb märkida, et kui puudest tingitud haiguse tõttu töölt puudutud päevi võetakse arvesse töölt haiguse tõttu puudutud päevade hulgas, samastatakse puudest tingitud haigus üldise haiguse mõistega. Kuid nagu rõhutas Euroopa Kohus eespool viidatud kohtuotsuse Chacón Navas punktis 44, ei saa mõisteid „puue” ja „haigus” samastada.

76 Selles osas tuleb tõdeda, et puudega töötajal on võrreldes terve töötajaga suurem risk, et tema suhtes võidakse kohaldada FL § 5 lõikes 2 ette nähtud lühendatud etteteatamistähtaega. Nimelt, nagu märkis kohtujurist oma ettepaneku punktis 67, on puudega töötajal võrreldes terve töötajaga kõrgendatud risk haigestuda tema puudega seotud haigusesse. Tema puhul on ka suurem risk, et talle kogunevad töölt haiguse tõttu puudutud päevad ja järelikult ka see, et ületatakse FL § 5 lõikes 2 ette nähtud 120 päeva piir. Seega võib nimetatud sättes ette nähtud 120 päeva reegel asetada puudega töötaja ebasoodsamasse olukorda ja seega põhjustada kaudselt puudel põhinevat erinevat kohtlemist direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b tähenduses.

77 Kooskõlas selle sätte punktiga i tuleb uurida, kas sellisel erineval kohtlemisel on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk, kas selle eesmärgi saavutamise vahendid on sobivad ega lähe kaugemale sellest, mida on vaja Taani seadusandja taotletava eesmärgi saavutamiseks.

78 FL § 5 lõike 2 eesmärgi osas rõhutab Taani valitsus, et selle eesmärk on innustada tööandjaid tööle võtma töötajaid, kelle puhul on eriline risk, et nad puuduvad korduvalt haiguse tõttu, ja võimaldada selliste töötajate töötamise jätkamist, andes tööandjatele võimaluse nende tööleping hiljem lühendatud etteteatamistähtajaga üles öelda juhul, kui töölt puudumine kaldub olema väga pikaajaline. Vastutasuks säilitavad need töötajad enda töökoha haiguse ajal.

79 Taani valitsus märgib, et selline õigusnorm tasakaalustab tööandja ja töötaja huve ning see on kooskõlas Taani tööturu üldise regulatsiooniga, mille aluseks on kombinatsioon ühelt poolt paindlikkusest ja lepinguvabadusest ja teiselt poolt töötajate kaitsest.

80 DAB ja Pro Display täpsustavad, et FL § 5 lõikes 2 ette nähtud 120 päeva reegel on mõeldud haigete töötajate kaitseks, kuna selle sätte kohaldamisega nõustunud tööandja on tavaliselt valmis kauem ootama, enne kui ta otsustab sellise töötaja töölepingu üles öelda.

81 Sellega seoses olgu meenutatud, et liikmesriikidel ei ole siseriiklikul tasandil laiaulatuslik kaalutlusruum mitte ainult selles osas, millist kindlat eesmärki teiste hulgas peaksid nad sotsiaal- ja tööhõivepoliitika vallas järgima, vaid ka selle eesmärgi saavutamise vahendite valikul (vt selle kohta 5. juuli 2012. aasta otsus kohtuasjas C-141/11: Hörnfeldt, punkt 32, ja 6. detsembri 2012. aasta otsus kohtuasjas C-152/11: Odar, punkt 47).

82 Euroopa Kohus on juba otsustanud, et tööhõive edendamine kujutab endast kahtlemata liikmesriigi sotsiaal- või tööhõivepoliitika õiguspärast eesmärki ning et see hinnang peab ilmselgelt kehtima siseriikliku tööturupoliitika meetmete kohta, mille eesmärk on parandada teatud kategooria töötajate võimalusi tööelus osaleda (vt 16. oktoobri 2007. aasta otsus kohtuasjas C-411/05: Palacios de la Villa, EKL 2007, lk I-8531, punkt 65). Samuti võib pidada tööturu paindlikkust edendavat meedet tööhõivepoliitika hulka kuuluvaks meetmeks.

83 Seega saab selliseid eesmärke, mida Taani valitsus esile tõi, vastavalt direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b alapunktile i põhimõtteliselt pidada siseriiklikus õiguses objektiivselt põhjendatud õigustuseks sellisele puude alusel erinevale kohtlemisele, nagu on sätestatud FL § 5 lõikes 2.

84 Lisaks tuleb kontrollida, kas nende eesmärkide saavutamise vahendid on sobivad ja vajalikud ega lähe kaugemale sellest, mida on vaja nende saavutamiseks.

85 Taani valitsus leiab, et FL § 5 lõikega 2 saab kõige sobivamal moel järgida eesmärki, milleks on esiteks võimaldada võtta tööle isikuid ja võimaldada selliste isikute töötamise jätkamist, kellel on vähemalt potentsiaalselt väiksem töövõime, ja teiseks paindliku, lepingulistel suhetel põhineva ja turvalise tööturu üldeesmärki.

86 DAB ja Pro Display täpsustavad selles osas, et tööandjal, kes on töötajale haiguspuhkuse ajal maksnud töötasu, on vastavalt haigushüvitisi puudutavatele Taani õigusnormidele õigus sellele, et töötaja elukoha kohalik omavalitsus hüvitab talle makstud haigushüvitise. Siiski on sellise hüvitise saamise õigus piiratud 52 nädalaga ja selle summa on väiksem kui tegelik töötasu. Sellistel asjaoludel tagavad FL § 5 lõike 2 sätted mõistliku tasakaalu töötaja ja tööandja vastandlike huvide vahel haiguse tõttu töölt puudumise korral.

87 Võttes arvesse liikmesriikide laiaulatuslikku kaalutlusruumi mitte ainult selles osas, millist kindlat eesmärki teiste hulgas peaksid nad sotsiaal- ja tööhõivepoliitika vallas järgima, vaid ka selle eesmärgi saavutamise vahendite valikul, ei ole ebamõistlik nende hinnang, et selline meede nagu FL § 5 lõikes 2 ette nähtud 120 päeva reegel võib olla sobiv eespool nimetatud eesmärkide saavutamiseks.

88 Nimelt võib väita, et see reegel, mis annab töölt haiguse tõttu rohkem kui 120 päeva puudunud töötajate puhul tööandjatele õiguse öelda nende tööleping üles lühendatud etteteatamistähtajaga, soodustab töölevõtmist ja töötamise jätkamise võimaldamist.

89 Selleks et uurida, kas FL § 5 lõikes 2 ette nähtud 120 päeva reegel ei lähe kaugemale sellest, mis on vajalik taotletavate eesmärkide saavutamiseks, tuleb see säte asetada konteksti, kuhu ta kuulub, ning võtta arvesse selle tulemusena puudutatud isikutele tekkida võivat kahju (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Odar, punkt 65).

90 Selles osas peab eelotsusetaotluse esitanud kohus uurima, kas Taani seadusandja on selliseid õigustatud eesmärke järgides, mis puudutavad ühelt poolt haigete inimeste töölevõtmise soodustamist ja teiselt poolt mõistliku tasakaalu saavutamist töötaja ja tööandja vastandlike huvide vahel haiguse tõttu töölt puudumise korral, jätnud arvesse võtmata olulised seigad, mis puudutavad eelkõige puudega töötajaid.

91 Selles osas ei saa jätta tähelepanuta puuetega töötajate puhul esinevat riski, et neil on tavaliselt rohkem raskusi kui puueteta töötajatel uuesti tööturule integreeruda ja et neil on erivajadused seoses kaitsega, mida nad oma seisundist tulenevalt vajavad (vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Odar, punktid 68 ja 69).

92 Eespool toodud kaalutlustest lähtuvalt tuleb neljanda küsimuse punktile a vastata, et direktiivi 2000/78 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus siseriiklik õigusnorm, mille kohaselt on tööandjal õigus lõpetada tööleping lühendatud etteteatamistähtajaga, kui puudega töötaja on viimase 12 kuu jooksul puudunud töölt haiguse tõttu 120 päeva ja saanud selle aja eest töötasu ning kui töölt puudumine oli tingitud puudest, välja arvatud juhul, kui see õigusnorm ei lähe õigustatud eesmärki järgides kaugemale sellest, mis on vajalik selle eesmärgi saavutamiseks, ning seda peab hindama eelotsusetaotluse esitanud kohus.

Kohtukulud

93 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus poolelioleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (teine koda) otsustab:

1. **Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, toodud mõistet „puue” tuleb tõlgendada nii, et see hõlmab patoloogilise seisundi, mille on põhjustanud arstlikult diagnoositud ajutine haigus või ravimatu haigus, kui selle haigusega kaasneb füüsilisest, vaimsest või psüühilisest kahjustusest tingitud piirang, mis võib koostoimes erinevate takistustega tõkestada asjaomase isiku täielikku ja tõhusat osalemist tööelus teiste töötajatega võrdsetel alustel, ja see piirang on pikaajaline. Kas konkreetse isiku tervislik seisund kuulub selle mõiste alla, ei saa otsustada nende meetmete iseloomu järgi, mida tööandja on kohustatud võtma.**

2. **Direktiivi 2000/78 artiklit 5 tuleb tõlgendada nii, et tööaja vähendamine võib olla üks selle artikli kohaldamisalasse kuuluvatest abinõudest. Siseriiklik kohtunik peab hindama, kas põhikohtuasjade asjaoludel on tööaja vähendamine abinõuna tööandjale liiga koormav.**

3. **Direktiivi 2000/78 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus siseriiklik õigusnorm, mille kohaselt on tööandjal õigus lõpetada tööleping lühendatud etteteatamistähtajaga, kui puudega töötaja on viimase 12 kuu jooksul puudunud töölt haiguse tõttu 120 päeva ja saanud selle aja eest töötasu ning kui töölt puudumine oli tingitud sellest, et tööandja ei võtnud tarvitusele vajalikke abinõusid kooskõlas selle direktiivi artiklis 5 ette nähtud abinõude võtmise kohustusega.**

4. **Direktiivi 2000/78 tuleb tõlgendada nii, et sellega on vastuolus siseriiklik õigusnorm, mille kohaselt on tööandjal õigus lõpetada tööleping lühendatud etteteatamistähtajaga, kui puudega töötaja on viimase 12 kuu jooksul puudunud töölt haiguse tõttu 120 päeva ja saanud selle aja eest töötasu ning kui töölt puudumine oli tingitud puudest, välja arvatud juhul, kui see õigusnorm ei lähe õigustatud eesmärki järgides kaugemale sellest, mis on vajalik selle eesmärgi saavutamiseks ning seda peab hindama eelotsusetaotluse esitanud kohus.**

Allkirjad