TIESAS SPRIEDUMS (virspalāta)

2008. gada 17. jūlijā [*]

Lieta C-303/06

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši EKL 234. pantam, ko *Employment Tribunal, London South* (Apvienotā Karaliste) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2006. gada 6. jūlijā un kas Tiesā reģistrēts 2006. gada 10. jūlijā, tiesvedībā

S. Coleman

pret

Attridge Law,

Steve Law.

TIESA (virspalāta)

šādā sastāvā: priekšsēdētājs V. Skouris [*V. Skouris*], palātu priekšsēdētāji P. Janns [*P. Jann*], K. V. A. Timmermanss [*C. W. A. Timmermans*], A. Ross [*A. Rosas*], K. Lēnartss [*K. Lenaerts*] un A. Ticano [*A. Tizzano*], tiesneši M. Ilešičs [*M. Ilešič*], J. Klučka [*J. Klučka*], A. O'Kīfs [*A. Ó Caoimh*] (referents), T. fon Danvics [*T. von Danwitz*] un A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*],

[*] Tiesvedības valoda — angļu.

ģenerāladvokāts M. Pojarešs Maduru [*M. Poiares Maduro*],
sekretāre L. Hjūleta [*L. Hewlett*], galvenā administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2007. gada 9. oktobra tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— Kolmenas [*Coleman*] vārdā — R. Allens [*R. Allen*], *QC*, un P. Mišels [*P. Michell*], *barrister*,

— Apvienotās Karalistes vārdā — V. Džeksone [V. Jackson], pārstāve, kurai palīdz N. Peinss [*N. Paines*], *QC*,

— Grieķijas valdības vārdā — K. Georgiadis [*K. Georgiadis*] un Z. Hadzipavlu [*Z. Chatzipavlou*], pārstāvji,

— Īrijas vārdā — N. Traverss [*N. Travers*], *BL*,

— Itālijas valdības vārdā — I. M. Bragulja [*I. M. Braguglia*], pārstāvis, kam palīdz V. Ferrante [*W. Ferrante*], *avvocato dello Stato*,

— Lietuvas valdības vārdā — D. Krjaučūns [*D. Kriaučiūnas*], pārstāvis,

— Nīderlandes valdības vārdā — H. H. Sevenstere [*H. G. Sevenster*] un K. ten Dama [*C. ten Dam*], pārstāves,

— Zviedrijas valdības vārdā — A. Falka [*A. Falk*], pārstāve,

— Eiropas Kopienu Komisijas vārdā — J. Enegrāns [*J. Enegren*] un N. Jerela [*N. Yerrell*], pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2008. gada 31. janvāra tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu attiecas uz Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV L 303, 16. lpp.), interpretāciju.

2 Šis lūgums tika iesniegts tiesvedībā starp prasītāju pamata prāvā Kolmenu un advokātu biroju *Attridge Law*, kā arī šā biroja partneri Lovu [*Law*], (turpmāk tekstā kopā — "agrākais darba devējs") par, kā apgalvo prasītāja, viņas netiešu atlaišanu no darba.

Atbilstošās tiesību normas

Kopienu tiesiskais regulējums

3 Direktīva 2000/78 ir pieņemta, pamatojoties uz EKL 13. pantu. Tās sestajā, vienpadsmitajā, sešpadsmitajā, septiņpadsmitajā, divdesmitajā, divdesmit septītajā, trīsdesmit pirmajā un trīsdesmit septītajā apsvērumā ir noteikts:

"(6) Kopienas Hartā par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām atzīts, ka ir svarīgi cīnīties pret visu veidu diskrimināciju un ka jāveic atbilstīga darbība vecāku cilvēku un invalīdu sociālajai un ekonomiskajai integrācijai.

[..]

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

[..]

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

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

[..]

(20) Būtu jāparedz pienācīgi, t.i., efektīvi un praktiski pasākumi, lai darba vietu pielāgotu invalīdiem, piemēram, pielāgotu telpas un iekārtas, darba laiku, uzdevumu sadali vai izglītības un integrācijas resursu nodrošināšanu.

[..]

(27) Padome Ieteikumā 86/379/EEK (1986. gada 24. jūlijs) par invalīdu nodarbinātību Kopienā [OV L 225, 43. lpp.] noteica pamatnostādnes, kurās izklāstīti pozitīvas darbības piemēri, lai veicinātu invalīdu nodarbinātību un izglītību, un 1999. gada 17. jūnija Rezolūcijā par vienlīdzīgām darba iespējām invalīdiem [OV C 186, 3. lpp.] apstiprināja, ka ir svarīgi pievērst īpašu uzmanību *inter alia* invalīdu pieņemšanai darbā, saglabāšanai darbā, apmācībai un izglītībai mūža garumā.

[..]

(31) Jāpieņem noteikumi par pierādīšanas pienākumu, ja ir *prima facie* diskriminācijas gadījums, un, lai piemērotu efektīvu vienlīdzīgas attieksmes principu, pierādīšanas pienākums jāvērš pret atbildētāju, ja ir sniegta liecība par šādu diskrimināciju. Tomēr atbildētājam nav jāpierāda, ka prasītājs atbalsta konkrētu reliģiju vai uzskatus, ka viņam ir konkrēta invaliditāte un ka viņam ir konkrēts vecums vai konkrēta seksuālā orientācija.

[..]

(37) Saskaņā ar EK līguma 5. pantā izklāstīto subsidiaritātes principu dalībvalstis nevar pienācīgi sasniegt šīs direktīvas mērķi, proti, Kopienā izveidot līdzvērtīgus spēles noteikumus attiecībā uz vienlīdzību nodarbinātības un profesijas ziņā, jo attiecīgās darbības mēroga un ietekmes dēļ to labāk var panākt Kopienas līmenī. Saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionalitātes principu šī direktīva nepārsniedz to, kas ir vajadzīgs šā mērķa sasniegšanai."

4 Atbilstoši Direktīvas 2000/78 1. pantam tās "mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ".

5 Šīs direktīvas 2. panta ar nosaukumu "Diskriminācijas jēdziens" 1.–3. punktā noteikts:

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

2. Šā panta 1. punktā:

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

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

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

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

3. Par cilvēka aizskaršanu uzskata diskrimināciju 1. punkta nozīmē tādas nevēlamas uzvedības gadījumā, kura saistīta ar jebkuru no iemesliem, kas minēti 1. pantā, un

kuras mērķis vai rezultāts ir cilvēka cieņas pārkāpums un iebiedējošas, naidīgas, degradējošas, pazemojošas vai agresīvas vides radīšana. Šādā sakarā cilvēka aizskaršanas jēdzienu var definēt saskaņā ar dalībvalstu tiesību aktiem un praksi.

[..]"

6 Atbilstoši Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punktam:

"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. pantā ar nosaukumu "Saprātīga darba vietas izveidošana invalīdiem" paredzēts:

"Lai garantētu vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu pret invalīdiem, nodrošina saprātīgu 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. [..]"

8 Šīs pašas direktīvas 7. pantā ar nosaukumu Pozitīva darbība noteikts:

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

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

9 Direktīvas 2000/78 10. pantā ar nosaukumu "Pierādīšanas pienākums" ir paredzēts:

"1. Dalībvalstis veic pasākumus, kas saskaņā ar attiecīgo valstu tiesvedības sistēmu ir vajadzīgi, lai nodrošinātu to, ka gadījumā, ja personas, kuras uzskata, ka viņas ir saskārušās ar netaisnību, jo pret tām nav piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips, tiesā vai kādā citā kompetentā iestādē uzrāda faktus, pēc kuriem var secināt, ka ir bijusi tieša vai netieša diskriminācija, tad atbildētājam jāpierāda, ka nav noticis vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpums.

2. Šā panta 1. punkts neliedz dalībvalstīm ieviest tādas pierādīšanas normas, kuras prasītājiem ir vēl labvēlīgākas."

10 Atbilstoši Direktīvas 2000/78 18. panta pirmajai daļai dalībvalstis vēlākais līdz 2003. gada 2. decembrim pieņem normatīvus un administratīvus aktus, kas vajadzīgi, lai izpildītu tās prasības. Tomēr saskaņā ar minētā panta otro daļu:

"Lai ņemtu vērā konkrētos nosacījumus, dalībvalsts vajadzības gadījumā no 2003. gada 2. decembra var saņemt 3 gadu papildu laiku, proti, kopā 6 gadus, lai ieviestu šīs direktīvas noteikumus par diskrimināciju vecuma un darba nespējas dēļ. Tādā gadījumā dalībvalstis par to tūlīt informē Komisiju. Jebkura dalībvalsts, kas izvēlas izmantot šo papildu laiku, katru gadu ziņo Komisijai par darbībām, kuras tā veic, lai novērstu diskrimināciju vecuma un invaliditātes dēļ, un par sekmēm, ko tā guvusi, ieviešot šo direktīvu. Komisija katru gadu sniedz ziņojumu Padomei."

11 Tā kā Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienotā Karaliste bija lūgusi tai noteikt šādu papildu termiņu minētās direktīvas transponēšanai, šai dalībvalstij tas beidzās tikai 2006. gada 2. decembrī.

Valsts tiesiskais regulējums

12 1995. gada Likuma par diskrimināciju invaliditātes dēļ (*Disability Discrimination Act 1995*, turpmāk tekstā — "*DDA*") mērķis pamatā ir padarīt par nelikumīgu invalīdu jebkāda veida diskrimināciju, tostarp saistībā ar nodarbinātību.

13 *DDA* otrā daļa, kas reglamentē nodarbinātības jautājumus, transponējot Direktīvu 2000/78 Apvienotās Karalistes tiesību sistēmā, tika grozīta ar 2003. gada Noteikumiem par 1995. gada likuma par diskrimināciju invaliditātes dēļ grozījumiem (*Disability Discrimination Act 1995 (Amendment) Regulations 2003*), kas stājās spēkā 2004. gada 1. oktobrī.

14 Atbilstoši *DDA* 3.A panta 1. punktam ar grozījumiem, kas izdarīti ar minētajiem 2003. gada noteikumiem (turpmāk tekstā — "2003. gada *DDA*"):

"[..] persona diskriminē invalīdu, ja:

a) ar personas invaliditāti saistīta iemesla dēļ tā pret to izturas mazāk labvēlīgi nekā tā izturas vai izturētos pret citām personām, uz kurām attiecīgais iemesls neattiecas vai neattiektos, un

b) tā nevar pierādīt, ka šī attieksme ir pamatota."

15 2003. gada *DDA* 3.A panta 4. punktā tomēr precizēts, ka attieksme pret invalīdu nekādā ziņā nevar tikt pamatota, ja tā ir pielīdzināma tiešai diskriminācijai šā paša panta 5. punkta izpratnē, saskaņā ar kuru:

"Persona tieši diskriminē invalīdu, ja tā ar viņa invaliditāti saistīta iemesla dēļ pret to izturas mazāk labvēlīgi nekā tā izturas vai izturētos pret citu personu, kurai nav šīs

invaliditātes un kuras būtiskie apstākļi, ieskaitot tās spējas, ir tādi paši kā invalīdam vai no tiem ievērojami neatšķiras."

16 Personas aizskaršanas jēdziens 2003. gada *DDA* 3.B pantā definēts šādi:

"1) [..] persona aizskar invalīdu, ja tā ar viņa invaliditāti saistīta iemesla dēļ iesaistās nevēlamā uzvedībā, kuras mērķis vai rezultāts ir:

a) invalīda cieņas aizskaršana vai

b) iebiedējošas, naidīgas, degradējošas, pazemojošas vai aizskarošas vides radīšana.

2) Tiek uzskatīts, ka uzvedībai ir 1. punkta a) vai b) apakšpunktā minētās sekas, ja, ņemot vērā visus apstākļus un it īpaši to, kā to uztver invalīds, var pamatoti uzskatīt, ka tai ir šādas sekas."

17 Atbilstoši 2003. gada *DDA* 4. panta 2. punkta d) apakšpunktam darba devējam ir aizliegts diskriminēt invalīdu, to atlaižot no darba vai kā citādi viņam nodarot kaitējumu.

18 2003. gada *DDA* 4. panta 3. punkta a) un b) apakšpunktā darba devējam saistībā ar viņa darba devēja statusu aizliegts aizskart invalīdu, kurš pie viņa strādā vai kurš pie viņa pieteicies darbā.

Pamata prāva un prejudiciālie jautājumi

19 Kolmena pie sava agrākā darba devēja strādāja kopš 2001. gada par juridisko sekretāri.

20 2002. gadā viņai piedzima dēls, kurš cieš no elpas trūkuma lēkmēm, kā arī no iedzimtām hipertrofiskām izmaiņām balsenē un bronhos. Viņas dēla stāvoklis prasa īpašu kopšanu. Prasītāja pamata lietā sniedz viņam nepieciešamo pamataprūpi.

21 2005. gada 4. martā Kolmena piekrita brīvprātīgai atlaišanai no darba ("voluntary redundancy"), kas izbeidza viņas līgumu ar viņas agrāko darba devēju.

22 2005. gada 30. augustā viņa iesniedza *Employment Tribunal, London South*, [Londonas Dienvidu rajona darba lietu tiesā] prasību, apgalvodama, ka viņa tika netieši atlaista no darba ("unfair constructive dismissal") un tika pakļauta mazāk labvēlīgai attieksmei nekā pārējie darbinieki tādēļ, ka viņas aprūpē ir bērns invalīds. Viņa apgalvo, ka šī attieksme viņu piespieda izbeigt darba attiecības ar viņas agrāko darba devēju.

23 No iesniedzējtiesas lēmuma izriet, ka būtiskie lietas apstākļi pamata lietā vēl nav pilnībā noteikti un ka prejudiciālie jautājumi ir radušies tikai preliminārā. Iesniedzējtiesa ir apturējusi tiesvedību prasības daļā par Kolmenas atlaišanu no darba, bet 2006. gada 17. februārī tā noturēja iepriekšēju tiesas sēdi attiecībā uz pamatu par diskrimināciju.

24 Minētajā tiesā radies preliminārais jautājums ir par to, vai prasītāja pamata lietā var pamatoties uz valsts tiesību noteikumiem, it īpaši noteikumiem, ar kuriem transponē

Direktīvu 2000/78, lai attiecībā uz savu agrāko darba devēju apgalvotu, ka viņa ir tikusi diskriminēta tādā ziņā, ka pret viņu ir bijusi nelabvēlīga attieksme viņas dēla invaliditātes dēļ.

25 No iesniedzējtiesas lēmuma par prejudiciālo jautājumu uzdošanu izriet, ka, ja Tiesas sniegtā Direktīvas 2000/78 interpretācija būtu pretēja Kolmenas piedāvātajai, valsts tiesības prasību, kuru viņa ir iesniegusi iesniedzējtiesā, neļautu apmierināt.

26 No iesniedzējtiesas lēmuma izriet arī, ka atbilstoši Apvienotās Karalistes tiesībām iepriekšējas tiesas sēdes par tiesību jautājumu laikā tiesa prezumē, ka notikumi ir norisinājušies tādā veidā, kādā to apgalvo prasītājs. Pamata lietā tiek prezumēts, ka fakti ir šādi:

— pēc tam, kad Kolmena atgriezās no grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma, viņas agrākais darba devējs atteicās viņu atjaunot darbā viņas līdzšinējā darba vietā apstākļos, kad vecākiem, kam ir bērni bez invaliditātes, būtu ļauts ieņemt viņu iepriekšējo posteni;

— viņš arī atteicās viņai piešķirt tādu pašu elastīgumu darba laika ziņā un tādus pašus darba apstākļus kā viņas kolēģiem, kas ir vecāki bērniem bez invaliditātes;

— Kolmena tika nosaukta par "slinku", kad viņa lūdza viņai piešķirt brīvu laiku, lai viņa varētu aprūpēt savu bērnu, lai gan šāda iespēja tika piešķirta vecākiem, kam ir bērni bez invaliditātes;

— oficiālā sūdzība, ko viņa iesniedza par slikto attieksmi pret viņu, netika pienācīgi ņemta vērā, un viņa jutās spiesta to atsaukt;

— tika izteikti nepiedienīgi un aizskaroši komentāri gan par viņu pašu, gan par viņas bērnu. Neviens šāda veida komentārs nav ticis izteikts, kad citiem darbiniekiem ir bijis jālūdz brīvs laiks vai zināms elastīgums, lai varētu rūpēties par saviem bērniem bez invaliditātes; un

— tad, kad viņa dažreiz darbā ieradās ar nokavēšanos ar viņas bērna veselību saistītu iemeslu dēļ, viņai tika teikts, ka viņa tiks atlaista no darba, ja viņa vēlreiz nokavēsies. Nekādi šāda veida draudi nav izteikti citiem darbiniekiem, kuriem ir bērni bez invaliditātes un kas ieradušies darbā ar nokavēšanos tādu pašu iemeslu dēļ.

27 Uzskatot, ka iztiesājamā prāva ir saistīta ar Kopienu tiesību interpretāciju, *Employment Tribunal, London South*, nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai, ņemot vērā diskriminācijas aizliegumu saistībā ar invaliditāti, Direktīva [2000/78] sniedz aizsardzību tikai pret tiešu to personu diskrimināciju un aizskaršanu, kuras pašas ir invalīdi?

2) Ja atbilde uz pirmo jautājumu ir noliedzoša, vai Direktīva [2000/78] aizsargā tos darba ņēmējus, pret kuriem, lai gan viņi paši nav invalīdi, attieksme ir mazāk labvēlīga vai viņi tiek aizskarti viņu saistības ar invalīdu dēļ?

3) Vai tad, ja darba devēja attieksme pret darba ņēmēju ir mazāk labvēlīga nekā attieksme, kas tiek vai tiktu piemērota attiecībā pret citiem darba ņēmējiem, un ir konstatēts, ka šāda attieksme pastāv tādēļ, ka darba ņēmējam ir dēls invalīds, kuru aprūpē darba ņēmējs, šāda attieksme ir tieša diskriminācija, ar ko tiek pārkāpts Direktīvā noteiktais vienlīdzīgas attieksmes princips?

4) Vai tad, ja darba devējs aizskar darba ņēmēju un ir ticis konstatēts, ka šāda attieksme pastāv tādēļ, ka darba ņēmējam ir dēls invalīds, kuru aprūpē darba ņēmējs, ar šādu aizskaršanu tiek pārkāpts Direktīvā [2000/78] noteiktais vienlīdzīgas attieksmes princips?"

Par pieņemamību

28 Lai arī uzskatīdama, ka iesniedzējtiesas uzdoto jautājumu pamatā ir reāls strīds, Nīderlandes valdība apšauba lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu pieņemamību tā iemesla dēļ, ka, tā kā ir runa par prelimināriem jautājumiem, kas ir radušies iepriekšējā tiesas sēdē, visi lietas apstākļi vēl nav noskaidroti. Tā atzīmē, ka šādas iepriekšējas tiesas sēdes laikā valsts tiesa prezumē, ka notikumi ir risinājušies tādā veidā, kādā tos atstāsta prasītājs.

29 Šajā sakarā jāatgādina, ka EKL 234. pantā ir noteikta cieša sadarbība starp valsts tiesām un Tiesu, kas balstīta uz funkciju sadali starp tām. No šā panta otrās daļas skaidri izriet, ka valsts tiesa izlemj, kurā procedūras posmā šai tiesai ir jāuzdod prejudiciāls jautājums Tiesai (skat. 1981. gada 10. marta spriedumu apvienotajās lietās 36/80 un 71/80 *Irish Creamery Milk Suppliers Association* u.c., *Recueil*, 735. lpp., 5. punkts, un 2000. gada 30. marta spriedumu lietā C-236/98 *JämO*, *Recueil*, I-2189. lpp., 30. punkts).

30 Pamata lietā jāatzīmē, ka iesniedzējtiesa ir atzinusi, ka, ja Tiesa interpretētu Direktīvu 2000/78 nozīmē, kas neatbilst Kolmenas piedāvātajai interpretācijai, viņa nevarētu lietu uzvarēt pēc būtības. Iesniedzējtiesa tādējādi nolēma, kā to atļauj Apvienotās Karalistes tiesību akti, aplūkot jautājumu, vai šī direktīva ir jāinterpretē tādā nozīmē, ka tā ir piemērojama darba ņēmēja atlaišanai tādā situācijā kā Kolmenas situācija, pirms noteikt, vai viņa tiešām ir tikusi pakļauta nelabvēlīgai attieksmei vai aizskaršanai. Šī iemesla dēļ prejudiciālie jautājumi ir uzdoti, pamatojoties uz prezumpciju, ka pamata lietas fakti ir tādi, kā izklāstīts šā sprieduma 26. punktā.

31 Tā kā tādējādi Tiesa sastopas ar lūgumu sniegt Kopienu tiesību interpretāciju, kas nav acīmredzami bez jebkādas saiknes ar pamata lietas apstākļiem, un tai ir nepieciešamā informācija, lai sniegtu noderīgu atbildi uz tai uzdotajiem jautājumiem par Direktīvas 2000/78 piemērojamību, tai uz tiem ir jāatbild, pašai neinteresējoties par to faktu prezumpciju, uz kuru pamatojās iesniedzējtiesa, kurai tā pēc tam, ja nepieciešams, būs jāpārbauda (šajā sakarā skat. 1993. gada 27. oktobra spriedumu lietā C-127/92 *Enderby*, *Recueil*, I-5535. lpp., 12. punkts).

32 Tādējādi šajos apstākļos lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir jāuzskata par pieņemamu.

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmā jautājuma pirmo daļu, kā arī par otro un trešo jautājumu

33 Ar šiem jautājumiem, kas jāizskata kopā, iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Direktīva 2000/78 un it īpaši tās 1. pants un 2. panta 1. punkts un 2. punkta a) apakšpunkts jāinterpretē tādā nozīmē, ka tie aizliedz tiešu diskrimināciju invaliditātes dēļ tikai attiecībā pret darba ņēmēju, kurš pats ir invalīds, vai arī vienlīdzīgas attieksmes princips un tiešas diskriminācijas aizliegums attiecas arī uz darba ņēmēju, kurš pats nav invalīds, bet pret kuru, kā pamata lietā, ir nelabvēlīga attieksme viņa bērna, kuram viņš pats sniedz viņa stāvoklī nepieciešamo pamataprūpi, invaliditātes dēļ.

34 Direktīvas 2000/78 1. pantā par tās mērķi attiecībā uz nodarbinātību un profesiju noteikta sistēmas izveidošana, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ.

35 Šīs pašas direktīvas 2. panta 1. punktā noteikts, ka vienlīdzīgas attieksmes princips nozīmē to, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas, kuras pamatā ir jebkurš tās 1. pantā minēts iemesls, tostarp invaliditāte.

36 Atbilstoši minētā 2. panta 2. punkta a) apakšpunktam tiek uzskatīts, ka tiešā diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu, tostarp invaliditātes dēļ.

37 Atbilstoši tās 3. panta 1. punkta c) apakšpunktam, nepārsniedzot Kopienas kompetenci, Direktīvu 2000/78 piemēro visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz nodarbinātību un darba nosacījumiem, to skaitā atlaišanu un atalgojumu.

38 Tādējādi no šiem Direktīvas 2000/78 noteikumiem neizriet, ka vienlīdzīgas attieksmes princips, kuru ar to vēlas nodrošināt, attiecas tikai uz personām, kurām pašām ir invaliditāte šīs direktīvas izpratnē. Gluži pretēji, tās mērķis ir attiecībā uz nodarbinātību un profesiju apkarot visu veidu diskrimināciju invaliditātes dēļ. Šajā direktīvā nostiprinātais vienlīdzīgas attieksmes princips ir piemērojams nevis noteiktai personu kategorijai, bet gan saistībā ar tās 1. pantā noteiktajiem iemesliem. Šo interpretāciju apstiprina EKL 13. panta, kas ir Direktīvas 2000/78 juridiskais pamats, formulējums, kas Kopienai piešķir kompetenci paredzēt attiecīgus pasākumus, lai cīnītos pret jebkāda veida diskrimināciju, tostarp invaliditātes dēļ.

39 Ir taisnība, ka Direktīva 2000/78 ietver zināmu skaitu noteikumu, kas, kā tas izriet no to formulējuma, ir piemērojami tikai invalīdiem. Tā, piemēram, tās 5. pantā noteikts, ka, lai garantētu vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu pret invalīdiem, nodrošina saprātīgu 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 nesamērīgu slogu darba devējam.

40 Šīs direktīvas 7. panta 2. punktā attiecībā uz invalīdiem paredzēts arī, ka vienlīdzīgas attieksmes princips neierobežo dalībvalstu tiesības saglabāt vai pieņemt noteikumus par darba aizsardzību un drošību darba vietā vai pasākumus, kā mērķis ir radīt un saglabāt noteikumus vai iespējas, lai saglabātu vai veicinātu viņu integrāciju darba vidē.

41 Apvienotās Karalistes, kā arī Grieķijas, Itālijas un Nīderlandes valdības, ņemot vērā gan iepriekšējos divos punktos minētos noteikumus, gan Direktīvas 2000/78 sešpadsmito, septiņpadsmito un divdesmit septīto apsvērumu, apgalvo, ka tajā paredzētais tiešas diskriminācijas aizliegums nevar tikt interpretēts tādējādi, ka tas attiecas uz tādu kā prasītājas pamata prāvā situāciju, jo viņa pati nav invalīde. Uz šīs direktīvas noteikumiem varot atsaukties tikai personas, pret kurām situācijā, kas ir salīdzināma ar citu personu situāciju, ir mazāk labvēlīga attieksme vai kurām tiek radīta neizdevīga situācija tām pašām piemītošo pazīmju dēļ.

42 Tomēr šajā sakarā jāatzīmē, ka tas, ka šā sprieduma 39. un 40. punktā minētie noteikumi attiecas konkrēti uz personām ar invaliditāti, izriet no apstākļa, ka ir runa vai nu par noteikumiem par pozitīvās diskriminācijas pasākumiem tādu personu labā, kurām pašām ir invaliditāte, vai par īpašiem pasākumiem, kuriem zustu jebkāda jēga un kas varētu būt nesamērīgi, ja tie neattiektos tikai uz personām, kurām ir invaliditāte. Kā izriet no šīs direktīvas sešpadsmitā un divdesmitā apsvēruma, ir runa par pasākumiem, kuru mērķis ir nodrošināt invalīdu vajadzības darba vietā un pielāgot viņiem darba vietu, ņemot vērā viņu invaliditāti. Šādu pasākumu mērķis tādējādi ir konkrēti ļaut un veicināt invalīdu iekļaušanos darba vidē, un šī iemesla dēļ tie var attiekties tikai uz šīm personām un uz viņu darba devēju, un vajadzības gadījumā — dalībvalstu pienākumiem pret šīm personām.

43 Tādējādi tas, ka Direktīvā 2000/78 ietilpst noteikumi, kuros paredzēts konkrēti ņemt vērā invalīdu vajadzības, neļauj secināt, ka tajā nostiprinātais vienlīdzīgas attieksmes princips ir jāinterpretē šauri, proti, tādā ziņā, ka tas aizliedz tikai tiešu diskrimināciju invaliditātes dēļ un attiecas tikai uz pašiem invalīdiem. Turklāt šīs direktīvas sestais apsvērums, pieminot Kopienas Hartu par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām, atsaucas gan uz vispārējo cīņu pret visu veidu diskrimināciju, gan uz nepieciešamību veikt atbilstīgus pasākumus invalīdu sociālajai un ekonomiskajai integrācijai.

44 Apvienotās Karalistes, Itālijas un Nīderlandes valdības apgalvo arī, ka šaura Direktīvas 2000/78 piemērojamība *ratione personae* izriet no 2006. gada 11. jūlija sprieduma lietā C-13/05 *Chacón Navas* (Krājums, I-6467. lpp.). Saskaņā ar Itālijas valdības viedokli šajā spriedumā Tiesa atbalstīja šauru invaliditātes jēdziena un tās nozīmīguma darba attiecībās interpretāciju.

45 Iepriekš minētajā spriedumā *Chacón Navas* Tiesa definēja invaliditātes jēdzienu un sprieduma 51. un 52. punktā uzskatīja, ka ar atlaišanu no darba saistītais aizliegums personu diskriminēt invaliditātes dēļ, kas paredzēts Direktīvas 2000/78 2. panta 1. punktā un 3. panta 1. punkta c) apakšpunktā, liedz personu atlaist no darba invaliditātes dēļ, ja atlaišanas pamatā, ņemot vērā pienākumu paredzēt pienācīgu darba vietas izveidošanu invalīdam, nav tas, ka attiecīgā persona nav kompetenta, nespēj vai nevar izpildīt galvenos attiecīgā amata uzdevumus. Tomēr no šādas interpretācijas neizriet, ka šīs pašas direktīvas 2. panta 1. punktā definētais vienlīdzīgas attieksmes princips un šī paša panta 2. punkta a) apakšpunktā paredzētais tiešas diskriminācijas aizliegums nevarētu tikt piemēroti tādai situācijai kā pamata lietā, kad apgalvotās nelabvēlīgās attieksmes pret darbinieku pamatā ir viņa bērna, kuram darbinieks sniedz viņa stāvoklī nepieciešamo aprūpi, invaliditāte.

46 Lai gan Tiesa iepriekš minētā sprieduma lietā *Chacón Navas* 56. punktā precizēja, ka, ņemot vērā EKL 13. panta formulējumu, Direktīvas 2000/78 piemērošanas joma nav jāpaplašina, iekļaujot tajā arī diskrimināciju, kas nav pamatota ar iemesliem, kuri izsmeļoši ir uzskaitīti tās 1. pantā, un tādējādi persona, ko tās darba devējs atlaidis no darba tikai tās slimības dēļ, neietilpst Direktīvas 2000/78 noteiktajā vispārējā sistēmā, tā tomēr neuzskatīja, ka vienlīdzīgas attieksmes princips un šīs direktīvas piemērojamība *ratione personae* attiecībā uz šiem iemesliem būtu jāinterpretē šauri.

47 Kas attiecas uz Direktīvas 2000/78 izvirzītajiem mērķiem, kā izriet no šā sprieduma 34. un 38. punkta, tā tiecas attiecībā uz nodarbinātību un profesiju izveidot sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju šīs direktīvas 1. pantā minēto iemeslu, tostarp invaliditātes, dēļ un dalībvalstīs īstenotu vienlīdzīgas attieksmes principu. No tās trīsdesmit

septītā apsvēruma izriet, ka šīs direktīvas mērķis ir arī Kopienā izveidot līdzvērtīgus spēles noteikumus attiecībā uz vienlīdzību nodarbinātības un profesijas ziņā.

48 Kā to atzīmē Kolmena un Lietuvas un Zviedrijas valdības, kā arī Komisija, šie mērķi, tāpat kā Direktīvas 2000/78 lietderīgā iedarbība, tiktu apdraudēti, ja darba ņēmējs, kurš atrodas tādā situācijā kā prasītāja pamata lietā, nevarētu atsaukties uz šīs direktīvas 2. panta 2. punkta a) apakšpunktā paredzēto tiešas diskriminācijas aizliegumu, ja ir pierādīts, ka viņa bērna invaliditātes dēļ, lai gan pats šis darba ņēmējs nav invalīds, attieksme pret viņu ir bijusi mazāk labvēlīga nekā tā ir, ir bijusi vai būtu pret citu darba ņēmēju salīdzināmā situācijā.

49 Šajā sakarā no minētās direktīvas vienpadsmitā apsvēruma izriet, ka Kopienu likumdevējs uzskatīja arī, ka diskriminācija reliģijas vai uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ var apdraudēt [EK] Līguma mērķu sasniegšanu, it īpaši attiecībā uz nodarbinātību.

50 Ja tādā situācijā kā pamata lietā persona, kura ir tieši diskriminēta invaliditātes dēļ, pati nav invalīds, tas tomēr nemaina to, ka tieši invaliditāte saskaņā ar Kolmenas teikto ir nelabvēlīgās attieksmes, no kuras viņa esot cietusi, iemesls. Kā izriet no šā sprieduma 38. punkta, Direktīva 2000/78, kas vērsta uz to, lai attiecībā uz nodarbinātību un profesiju apkarotu visu veidu diskrimināciju invaliditātes dēļ, ir piemērojama nevis noteiktai personu kategorijai, bet gan saistībā ar tās 1. pantā noteiktajiem iemesliem.

51 Ja ir konstatēts, ka darba ņēmējs, kurš atrodas tādā situācijā kā pamata lietā, ir tieši diskriminēts invaliditātes dēļ, tāda Direktīvas 2000/78 interpretācija, kas ierobežotu tās piemērojamību, to attiecinot tikai uz personām, kuras pašas ir invalīdi, varētu šai direktīvai atņemt būtisku tās lietderīgās iedarbības daļu un mazināt aizsardzību, ko ar to vēlas nodrošināt.

52 Kas attiecas uz pierādīšanas pienākumu, kas piemērojams tādā situācijā kā pamata lietā, jāatgādina, ka atbilstoši Direktīvas 2000/78 10. panta 1. punktam dalībvalstis veic pasākumus, kas saskaņā ar attiecīgo valstu tiesvedības sistēmu ir vajadzīgi, lai nodrošinātu, ka gadījumā, ja personas, kuras uzskata, ka viņām ir nodarīts aizskārums, jo pret tām nav piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips, tiesā vai kādā citā kompetentā iestādē uzrāda faktus, pēc kuriem var secināt, ka ir bijusi tieša vai netieša diskriminācija, atbildētājam jāpierāda, ka vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpums nav noticis. Atbilstoši šā panta 2. punktam tā 1. punkts neliedz dalībvalstīm ieviest tādas normas par pierādīšanas pienākumu, kuras prasītājiem ir vēl labvēlīgākas.

53 Tādā situācijā kā pamata lietā tādējādi Kolmenai atbilstoši Direktīvas 2000/78 10. panta 1. punktam tiesā jāuzrāda fakti, no kuriem var secināt, ka pastāvējusi ar šo direktīvu aizliegta tieša diskriminācija invaliditātes dēļ.

54 Atbilstoši šim Direktīvas 2000/78 10. panta 1. punktam un tās trīsdesmit pirmajam apsvērumam jāpieņem noteikumi par pierādīšanas pienākumu, ja ir *prima facie* diskriminācijas gadījums. Gadījumā, ja Kolmena uzrādītu faktus, no kuriem varētu prezumēt, ka notikusi tieša diskriminācija, efektīvai vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanai pierādīšanas pienākums būtu jāvērš pret atbildētājiem pamata lietā, kuriem būtu jāpierāda, ka minētais princips nav ticis pārkāpts.

55 Šajā kontekstā minētie atbildētāji varētu apstrīdēt šāda pārkāpuma pastāvēšanu, ar jebkādiem tiesiskiem līdzekļiem pierādot, ka attieksmi pret darba ņēmēju pamato objektīvi faktori, kam nav nekāda sakara ar diskrimināciju invaliditātes dēļ, kā arī ar jebkādu saistību, kas šim darba ņēmējam ir ar invalīdu.

56 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz pirmā jautājuma pirmo daļu, kā arī uz otro un trešo jautājumu jāatbild, ka Direktīva 2000/78 un it īpaši tās 1. pants un 2. panta 1. punkts un 2. punkta a) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tajos

paredzētais tiešas diskriminācijas aizliegums attiecas ne tikai uz personām, kas pašas ir invalīdi. Ja darba devējs pret darba ņēmēju, kurš pats nav invalīds, izturas mazāk labvēlīgi nekā viņš salīdzināmā situācijā izturas, ir izturējies vai izturētos pret citu darba ņēmēju un ir pierādīts, ka šīs nelabvēlīgās attieksmes pret šo darba ņēmēju iemesls ir viņa bērna, kuram šis darba ņēmējs sniedz viņam nepieciešamo pamataprūpi, invaliditāte, šāda attieksme ir pretrunā minētā 2. panta 2. punkta a) apakšpunktā nostiprinātajam tiešas diskriminācijas aizliegumam.

Par pirmā jautājuma otro daļu, ka arī ceturto jautājumu

57 Ar šiem jautājumiem, kas jāizskata kopā, iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Direktīva 2000/78 un it īpaši tās 1. pants un 2. panta 1. un 3. punkts jāinterpretē tādā nozīmē, ka tie aizliedz tikai tādu aizskaršanu invaliditātes dēļ, kas vērsta tikai pret darba ņēmēju, kurš pats ir invalīds, vai arī aizskaršanas aizliegums attiecas arī uz darba ņēmēju, kurš pats nav invalīds, bet pret kuru, kā pamata lietā, ir vērsta nevēlama uzvedība, kas veido aizskaršanu viņa bērna, kuram darba ņēmējs pats sniedz viņa stāvoklī nepieciešamo pamataprūpi, invaliditātes dēļ.

58 Tā kā aizskaršana atbilstoši Direktīvas 2000/78 2. panta 3. punktam tiek uzskatīta par diskriminācijas veidu šī paša panta 1. punkta izpratnē, jāatzīmē, ka to pašu iemeslu dēļ kā šā sprieduma 34.–51. punktā izklāstītie šī direktīva un it īpaši tās 1. pants un 2. panta 1. un 3. punkts jāinterpretē tādējādi, ka tie aizliedz ne tikai tādu personu aizskaršanu, kuras pašas ir invalīdi.

59 Ja ir pierādīts, ka pret darba ņēmēju, kurš pats nav invalīds, vērstā nevēlamā uzvedība, kas veido aizskaršanu, ir saistīta ar viņa bērna, kuram darba ņēmējs pats sniedz viņam nepieciešamo pamataprūpi, invaliditāti, šāda uzvedība ir pretrunā Direktīvā 2000/78 nostiprinātajam vienlīdzīgas attieksmes principam un it īpaši — tās 2. panta 3. punktā noteiktajam aizskaršanas aizliegumam.

60 Šajā sakarā tomēr jāatgādina, ka atbilstoši minētās direktīvas 2. panta 3. punktam aizskaršanas jēdzienu var definēt saskaņā ar dalībvalstu tiesību aktiem un praksi.

61 Kas attiecas uz pierādīšanas pienākumu, kas piemērojams tādā situācijā kā pamata lietā, jāatzīmē, ka, tā kā aizskaršana tiek uzskatīta par vienu no diskriminācijas veidiem Direktīvas 2000/78 2. panta 1. punkta izpratnē, aizskaršanai ir piemērojami tie paši noteikumi kā šā sprieduma 52.–55. punktā noteiktie.

62 Tādējādi, kā izriet no šā sprieduma 54. punkta, atbilstoši Direktīvas 2000/78 10. panta 1. punktam un tās trīsdesmit pirmajam apsvērumam tad, ja ir *prima facie* diskriminācijas gadījums, jāpielāgo noteikumi par pierādīšanas pienākumu. Gadījumā, ja Kolmena uzrādītu faktus, no kuriem varētu prezumēt, ka ir notikusi aizskaršana, vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanai būtu nepieciešams, lai pierādīšanas pienākums tiktu vērsts pret atbildētājiem pamata lietā, kuriem būtu jāpierāda, ka lietas apstākļos nav notikusi aizskaršana.

63 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz pirmā jautājuma otro daļu, kā arī uz ceturto jautājumu jāatbild, ka Direktīva 2000/78 un it īpaši tās 1. pants un 2. panta 1. un 3. punkts jāinterpretē tādējādi, ka tajos paredzētais aizskaršanas aizliegums attiecas ne tikai uz personām, kas pašas ir invalīdi. Ja ir pierādīts, ka pret darba ņēmēju, kurš pats nav invalīds, vērstā nevēlamā uzvedība, kas ir aizskaršana, ir saistīta ar viņa bērna, kuram darba ņēmējs sniedz viņam nepieciešamo pamataprūpi, invaliditāti, šāda uzvedība ir pretrunā minētā 2. panta 3. punktā noteiktajam aizskaršanas aizliegumam.

Par tiesāšanās izdevumiem

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

Ar šādu pamatojumu Tiesa (virspalāta) nospriež:

1) Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, un it īpaši tās 1. pants un 2. panta 1. punkts un 2. punkta a) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tajos paredzētais tiešas diskriminācijas aizliegums attiecas ne tikai uz personām, kas pašas ir invalīdi. Ja darba devējs pret darba ņēmēju, kurš pats nav invalīds, izturas mazāk labvēlīgi nekā viņš salīdzināmā situācijā izturas, ir izturējies vai izturētos pret citu darba ņēmēju un ir pierādīts, ka šīs nelabvēlīgās attieksmes pret šo darba ņēmēju iemesls ir viņa bērna, kuram šis darba ņēmējs sniedz viņam nepieciešamo pamataprūpi, invaliditāte, šāda attieksme ir pretrunā minētā 2. panta 2. punkta a) apakšpunktā nostiprinātajam tiešas diskriminācijas aizliegumam;

2) Direktīva 2000/78 un it īpaši tās 1. pants un 2. panta 1. un 3. punkts jāinterpretē tādējādi, ka tajos paredzētais aizskaršanas aizliegums attiecas ne tikai uz personām, kas pašas ir invalīdi. Ja ir pierādīts, ka pret darba ņēmēju, kurš pats nav invalīds, vērstā nevēlamā uzvedība, kas ir aizskaršana, ir saistīta ar viņa bērna, kuram darba ņēmējs sniedz viņam nepieciešamo pamataprūpi, invaliditāti, šāda uzvedība ir pretrunā minētā 2. panta 3. punktā noteiktajam aizskaršanas aizliegumam.

[Paraksti]