GENERALINIO ADVOKATO
YVES BOT IŠVADA,
pateikta 2016 m. gegužės 26 d.[1]

Byla C-395/15

Mohamed Daouidi
prieš
Bootes Plus SL,
Fondo de Garantía Salarial,
Ministerio Fiscal

(Juzgado de lo Social no 33 de Barcelona (Barselonos darbo teismas Nr. 33, Ispanija) pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą — Socialinė politika — Direktyva 2000/78/EB — 1 3 straipsniai — Vienodas požiūris užimtumo ir profesinėje srityje — Darbuotojo, kuris yra laikinai nedarbingas, atleidimas iš darbo — Diskriminacija dėl negalios — Sąvoka „negalia“ — Ilgalaikis apribojimo pobūdis“

1. Šis prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos[2] 3, 15 straipsnių, 21 straipsnio 1 dalies, 30, 31 straipsnių, 34 straipsnio 1 dalies, 35 straipsnio 1 dalies ir 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus[3], 1–3 straipsnių išaiškinimo.

2. Šis prašymas buvo pateiktas nagrinėjant Mohamed Daouidi ginčą su *Bootes Plus SL*, *Fondo de Garantía Salarial* (Darbo užmokesčio garantijų fondas, Ispanija) ir *Ministerio Fiscal* (prokuratūra, Ispanija) dėl M. Daouidi atleidimo iš darbo, kai jis buvo nedarbingas dėl nelaimingo atsitikimo darbo vietoje.

3. Šioje išvadoje dėmesys bus sutelktas į *Juzgado de lo Social no 33 de Barcelona* (Barselonos darbo teismas Nr. 33, Ispanija) penktąjį klausimą, susijusį su sąvokos „negalia“, kaip ji suprantama pagal Direktyvą 2000/78, išaiškinimu.

1 — Originalo kalba: prancūzų.

2 — Toliau – Chartija.

3 — OL L 303, 2000, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 79.

I – **Teisinis pagrindas**

A – *Tarptautinė teisė*

4. Jungtinių Tautų konvencijos dėl neįgaliųjų teisių, kuri Europos Bendrijos vardu buvo patvirtinta 2009 m. lapkričio 26 d. Tarybos sprendimu 2010/48/EB[4], preambulės e punkte nustatyta:

„pripažindamos, kad negalios sąvoka vis dar plėtojama ir kad šią sąvoką formuoja asmenų, turinčių sveikatos sutrikimų, požiūrio į juos ir aplinkos sudaromų kliūčių, trukdančių tokiems asmenims kaip ir kitiems žmonėms visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti visuomenėje, sąveikos.“

5. JT konvencijos 1 straipsnyje nurodyta:

„Šios Konvencijos tikslas – įtvirtinti, ginti ir užtikrinti visų neįgaliųjų galimybes visapusiškai ir lygiateisiškai naudotis visomis žmogaus teisėmis ir pagrindinėmis laisvėmis, taip pat skatinti pagarbą šių asmenų prigimtiniam orumui.

Neįgalieji – tai asmenys, turintys ilgalaikių fizinių, psichikos, intelekto ar jutimo sutrikimų, kurie drauge su kitomis įvairiomis kliūtimis gali trukdyti šiems asmenims visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti visuomenėje tokiomis pat kaip ir kitų asmenų sąlygomis.“

B – *Sąjungos teisė*

6. Direktyvos 2000/78 16 konstatuojamojoje dalyje nurodyta:

„priemonių, skirtų neįgaliųjų poreikiams patenkinti darbo vietoje, priėmimas yra svarbus kovojant su diskriminacija dėl negalios.“

7. Šios direktyvos 1 straipsnyje nurodyta:

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

8. Tos pačios direktyvos 2 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatyta:

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

2. Šio straipsnio 1 dalyje:

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

4 — OL L 23, 2010, p. 35, toliau – JT konvencija.

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

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

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

9. Tos pačios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies c punkte numatyta:

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

<...>

c) įdarbinimui ir darbo sąlygoms, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą“.

C – *Ispanijos teisė*

10. 1995 m. kovo 24 d. *Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (Karaliaus dekretas įstatymas Nr. 1/1995, patvirtinantis naujos redakcijos Darbuotojų statutą)[5], (klostantis pagrindinėje byloje nagrinėjamoms faktinėms aplinkybėms galiojusi redakcija)[6] 55 straipsnio „Drausminio atleidimo iš darbo forma ir pasekmės“ 3–6 dalyse numatyta:

„3. Atleidimas iš darbo gali būti pripažintas teisėtu, neteisėtu arba negaliojančiu.

4. Atleidimas iš darbo laikomas teisėtu tuo atveju, jeigu įrodomas darbdavio rašytiniame pranešime nurodytas su darbu susijusių pareigų neatlikimas. Atleidimas laikomas neteisėtu priešingu atveju arba kai jo forma neatitinka šio straipsnio 1 dalies nuostatų.

5. Atleidimas iš darbo laikomas negaliojančiu, kai jis grindžiamas kuriuo nors Konstitucijoje arba įstatyme numatytu diskriminacijos pagrindu arba atliekamas pažeidžiant darbuotojo pagrindines teises ir pilietines laisves.

6. Negaliojančio atleidimo iš darbo atveju darbuotojas nedelsiant grąžinamas į darbą ir jam sumokamas negautas darbo užmokestis.“

11. Darbuotojų statuto 56 straipsnio „Neteisėtas atleidimas“ 1 dalyje nurodyta:

„Jeigu atleidimas pripažįstamas neteisėtu, darbdavys per penkias dienas nuo sprendimo paskelbimo gali pasirinkti grąžinti darbuotoją į darbą arba išmokėti jam išeitinę išmoką, prilygstančią 33 darbo užmokesčio dienoms, už kiekvienus išdirbtus metus, atitinkamai paskirstytą už išdirbtus mėnesius, jeigu buvo išdirbta trumpiau nei vienus metus, neviršijant 24 mėnesių darbo užmokesčio. Pasirinkus išmokėti išeitinę išmoką, darbo sutartis laikoma pasibaigusia paskutinę faktinę darbo dieną.“

5 — 1995 m. kovo 29 d. BOE Nr. 75, p. 9654, toliau – Darbuotojų statutas.

6 — Toliau – Darbuotojų statutas.

12. 2011 m. spalio 10 d. *Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social* (Įstatymas Nr. 36/2011 dėl jurisdikcijos socialinėse bylose)[7] 96 straipsnio 1 dalis suformuluota taip:

„Jeigu ieškovo kaltinimai leidžia daryti išvadą, kad yra patikimų diskriminacijos dėl lyties, lytinės orientacijos ar tapatybės, rasinės ar etninės kilmės, religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus, persekiojimo ar bet kokio kito pagrindinės teisės ar viešosios laisvės pažeidimo įrodymų, atsakovas turi pateikti objektyvų ir pagrįstą, pakankamai motyvuotą taikytų priemonių ir jų proporcingumo pateisinimą.“

13. Įstatymo Nr. 36/2011 108 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatyta:

„1. Sprendimo rezoliucinėje dalyje teismas nurodo, ar atleidimas iš darbo pripažįstamas teisėtu, neteisėtu ar negaliojančiu.

Atleidimas pripažįstamas teisėtu tuo atveju, jeigu įrodomas darbdavio rašytiniame pranešime nurodytas su darbu susijusių pareigų neatlikimas. Atleidimas pripažįstamas neteisėtu priešingu atveju arba kai nesilaikoma [Darbuotojų statuto] 55 straipsnio 1 dalyje nurodytų formos reikalavimų.

<...>

2. Atleidimas iš darbo laikomas negaliojančiu, kai jis grindžiamas kuriuo nors Konstitucijoje arba įstatyme numatytu diskriminacijos pagrindu arba atliekamas pažeidžiant darbuotojo pagrindines teises ir pilietines laisves.

<...>“

14. Šio įstatymo 110 straipsnio 1 dalyje nurodyta:

„Tuo atveju, kai atleidimas iš darbo pripažįstamas neteisėtu, darbdavys įpareigojamas grąžinti darbuotoją į darbą tokiomis sąlygomis, kurios buvo taikomos iki atleidimo iš darbo momento, ir jam mokamas nustatytas atlyginimas, kaip numatyta [Darbuotojų statuto] 56 straipsnio 2 dalyje, arba pasirenkama išmokėti išeitinę išmoką, kurios dydis nustatomas pagal minėto [statuto] 56 straipsnio 1 dalį <...>

<...>“

15. Minėto įstatymo 113 straipsnyje numatyta:

„Tuo atveju, kai atleidimas iš darbo pripažįstamas negaliojančiu, darbuotojas nedelsiant grąžinamas į darbą ir jam sumokamas negautas darbo užmokestis. <...>“

16. Įstatymo Nr. 36/2011 181 straipsnio 2 dalis suformuluota taip:

„Jeigu nagrinėjant bylą nustatoma, kad buvo pažeista pagrindinė teisė ar pilietinė laisvė, atsakovui tenka pareiga nurodyti objektyvų, pagrįstą ir tinkamai įrodymais paremtą nustatytų priemonių ir jų proporcingumo pateisinimą.“

II – **Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai**

17. 2014 m. balandžio 17 d. *Bootes Plus*, kuriai priklauso viešbutyje *Vela de Barcelona* (Ispanija) esantis restoranas, įdarbino M. Daouidi virėjo padėjėju (20 val. per savaitę).

7 — 2011 m. spalio 11 d. BOE Nr. 245, p. 106584, toliau – Įstatymas Nr. 36/2011.

18. Buvo numatyta M. Daouidi įdarbinti trijų mėnesių laikotarpiui ir su juo sudaryta pagalbinio darbuotojo sutartis, kuri buvo grindžiama darbo krūvio padidėjimu. Šioje sutartyje numatytas 30 dienų bandomasis laikotarpis.

19. 2014 m. liepos 1 d. M. Daouidi ir *Bootes Plus* susitarė šią darbo sutartį pakeisti sutartimi dėl darbo visą darbo laiką 40 val. per savaitę.

20. Vėliau M. Daouidi darbo sutartis buvo pratęsta devyniems mėnesiams, o jos pabaiga nustatyta 2015 m. balandžio 16 d. Šiam sutarties pratęsimui pritarė vyriausiasis virėjas, jis prieš tai taip pat pritarė, kad M. Daouidi sutartis dėl darbo ne visą darbo laiką būtų pakeista sutartimi dėl darbo visą darbo laiką.

21. 2014 m. spalio 3 d. M. Daouidi patyrė nelaimingą atsitikimą darbe: paslydo ant virtuvės grindų ir išsinarino kairiosios rankos alkūnę. Tą pačią dieną jis pradėjo laikinojo nedarbingumo procedūrą. Jo alkūnę teko sugipsuoti ir ji gipse išliko dar šešis mėnesius, kai byla buvo iškelta prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiame teisme.

22. Praėjus dviem savaitėms nuo šio nelaimingo atsitikimo darbe vyriausiasis virėjas susisiekė su M. Daouidi telefonu norėdamas pasiteirauti apie jo sveikatą ir numatyti, kiek gali trukti šis nedarbingumas. M. Daouidi jam atsakė, kad negalės į darbą grįžti tuoj pat. Vėliau vyriausiasis virėjas įmonės vadovybei pranešė, kad M. Daouidi „turi tam tikrų problemų“ ir „prastai jaučiasi“.

23. 2014 m. lapkričio 26 d. M. Daouidi, dar būdamas nedarbingas, gavo pranešimą apie atleidimą iš darbo už drausmės pažeidimą, suformuluotą taip:

„Apgailestaudami Jums pranešame, kad nusprendėme nutraukti Jūsų ir įmonės darbo santykius. Nuo šios dienos esate atleidžiamas iš darbo. Toks sprendimas grindžiamas tuo, kad nepateisinote įmonės lūkesčių ir nepasiekėte našumo, kurį įmonė laiko adekvačiu ar tinkamu, kad būtų įvykdytos darbo vietoje, kurią užimate, Jums priskirtos funkcijos. Nurodytomis aplinkybėmis skiriama atleidimo iš darbo nuobauda, kaip numatyta [Darbuotojų statute].“

24. 2014 m. gruodžio 23 d. M. Daouidi kreipėsi į *Juzgado de lo Social no 33 de Barcelona* (Barselonos darbo teismas Nr. 33), prašydamas pripažinti jo atleidimą iš darbo negaliojančiu. Pirma, taip buvo pažeista Ispanijos teisėje įtvirtinta jo pagrindinė teisė į fizinę neliečiamybę. Antra, šis atleidimas buvo diskriminacinis, be kita ko, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2000/78 ir 2013 m. balandžio 11 d. Sprendimą *HK Danmark* (C-335/11 ir C-337/11, EU:C:2013:222).

25. Subsidiariai M. Daouidi prašo minėto teismo pripažinti jo atleidimą iš darbo neteisėtu.

26. M. Daouidi prašė įpareigoti *Bootes Plus* sumokėti jam 6 251 EUR neturtinės žalos atlyginimą ir atlyginti 2 841,56 EUR turtinę žalą.

27. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas pažymi, kad pagal *Tribunal Superior de Justicia de Cataluña* (Katalonijos aukštesnysis teisingumo teismas, Ispanija), *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas, Ispanija) ir *Tribunal Constitucional* (Konstitucinis Teismas, Ispanija) praktiką liga ir laikinojo nedarbingumo situacijos, susiklosčiusios dėl nelaimingų atsitikimų darbe, nėra diskriminacijos veiksnys, todėl atleidimas iš darbo tokiu atveju negali būti laikomas negaliojančiu, kaip tai suprantama pagal Darbuotojų statuto 55 straipsnio 5 dalį.

28. Vis dėlto prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla klausimas, ar Sąjungos teisės negalima aiškinti taip, kad atleidimu iš darbo dėl nelaimingo atsitikimo darbe pažeidžiamas lygybės principas, bet kokios diskriminacijos draudimas, teisė į fizinę neliečiamybę ir sveikatą, teisė gauti socialinės apsaugos paslaugas, taigi teisė į patį darbą (kuri apima teisę nebūti atleistam iš darbo nesant „pagrįstos“ priežasties), Chartijoje įtvirtinti principai ir teisės.

29. Jeigu taip būtų, tuomet tokius atleidimus iš darbo reikėtų laikyti „negaliojančiais“, o ne tik „neteisėtais“, kaip tai suprantama pagal Darbuotojų statuto 55 straipsnio 4 dalį.

30. Šiomis aplinkybėmis *Juzgado de lo Social no 33 de Barcelona* (Barselonos darbo teismas Nr. 33) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar Chartijos 21 straipsnio 1 dalyje nustatytą bendrą diskriminacijos draudimą reikia aiškinti taip, kad į tokio draudimo ir suteikiamos apsaugos taikymo sritį patenka darbdavio sprendimas atleisti iš darbo darbuotoją, kurio darbas iki tol vertintas kaip gerai atliekamas, o atleidimas grindžiamas vien laikinu, nors ir neapibrėžtos trukmės nedarbingumu dėl nelaimingo atsitikimo darbe, kai nedarbingumo laikotarpiu toks asmuo naudojasi socialinės apsaugos institucijos dengiamomis sveikatos priežiūros paslaugomis ir gauna iš jos pinigines išmokas?

2. Ar Chartijos 30 straipsnį reikia aiškinti taip, kad apsauga, kuri privalo būti užtikrinta akivaizdžiai savavališkai ir nepagrįstai iš darbo atleistam darbuotojui, turi būti numatyta nacionalinės teisės aktuose už bet kokį atleidimą iš darbo, kai pažeidžiama kuri nors pagrindinė teisė?

3. Ar darbdavio sprendimas atleisti darbuotoją iš darbo, kurio darbas iki tol vertintas kaip gerai atliekamas, o atleidimas grindžiamas vien laikinu, nors ir neapibrėžtos trukmės nedarbingumu dėl nelaimingo atsitikimo darbe, kai nedarbingumo laikotarpiu toks asmuo naudojasi socialinės apsaugos institucijos dengiamomis sveikatos priežiūros paslaugomis ir gauna iš jos pinigines išmokas, patenka į Chartijos vienos ar kai kurių iš 3, 15, 31 straipsnių, 34 straipsnio 1 dalies ir 35 straipsnio 1 dalies nuostatų ar į visų jų taikymo sritį ir (ar) tokio sprendimo atveju teikiama minėtomis nuostatomis numatyta apsauga?

4. Jeigu į tris ankstesnius klausimus (arba į kurį nors iš jų) būtų atsakyta teigiamai ir jeigu būtų išaiškinta, kad sprendimas atleisti iš darbo darbuotoją, kurio darbas iki tol vertintas kaip gerai atliekamas, o atleidimas grindžiamas vien laikinu, nors ir neapibrėžtos trukmės nedarbingumu dėl nelaimingo atsitikimo darbe, kai nedarbingumo laikotarpiu toks asmuo naudojasi socialinės apsaugos institucijos dengiamomis sveikatos priežiūros paslaugomis ir gauna iš jos pinigines išmokas, patenka į Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos vieno straipsnio ar kelių straipsnių taikymo sritį ir (arba) tokio sprendimo atveju teikiama tokiame straipsnyje ar tokiuose straipsniuose numatyta apsauga, ar nacionalinis teismas gali šiuos straipsnius taikyti, kad išspręstų privačių asmenų ginčą, arba remdamasis tuo, kad, atsižvelgiant į tai, ar nagrinėjama „teisė“, ar „principas“, šie straipsniai yra horizontalaus veikimo, arba taikydamas „Sąjungos teisę atitinkančio aiškinimo principą“?

5. Tuo atveju, jeigu į keturis pirmesnius klausimus būtų atsakyta neigiamai, ar į sąvokos „tiesioginė diskriminacija dėl negalios“ kaip į Direktyvos 2000/78 1, 2 ar 3 straipsniuose numatyto diskriminacijos pagrindo taikymo sritį patenka sprendimas atleisti iš darbo darbuotoją, kurio darbas iki tol vertintas kaip gerai atliekamas, kai toks asmuo tapo laikinai, nors ir neapibrėžtai trukmei, nedarbingas dėl nelaimingo atsitikimo darbe?“

III – **Analizė**

31. Iš bylos medžiagos matyti, jog M. Daouidi pirmiausia prašo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo pripažinti jo atleidimą iš darbo negaliojančiu ir tuo remiantis įpareigoti įmonę atsakovę pagrindinėje byloje grąžinti jį atgal į darbą ir išmokėti nesumokėtą darbo užmokestį bei atlyginti jam neturtinę ir turtinę žalą [8]. Tačiau Įstatyme Nr. 36/2011 numatyta, kad atleidimas iš darbo

8 — Tačiau, kaip pažymi prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, jeigu M. Daouidi atleidimą iš darbo reikėtų kvalifikuoti kaip „neteisėtą“, dėl šio kvalifikavimo šis darbuotojas turėtų teisę tik į minimalią kompensaciją, kuri prilygtų darbo užmokesčiui vos už 22 darbo dienas.

negalioja tik tuo atveju, jeigu iš darbo atleista dėl „kur[io] nors iš Konstitucijoje arba įstatyme numatyt[o] diskriminacijos pagrind[o] arba [atleista] pažeidžiant darbuotojo pagrindines teises ir pilietines laisves“. Todėl M. Daouidi suformuluotas prašymas pripažinti jo atleidimą iš darbo negaliojančiu grindžiamas, pirma, kaltinimu, susijusiu su diskriminaciniu šio atleidimo pobūdžiu, kai jį buvo nuspręsta atleisti iš darbo dėl jo neapibrėžtos trukmės nedarbingumo po nelaimingo atsitikimo darbe, ir, antra, kaltinimu, susijusiu su Ispanijos Konstitucijos 15 straipsnyje įtvirtintos jo pagrindinės teisės į fizinę neliečiamybę pažeidimu.

32. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad pagal *Tribunal Superior de Justicia de Cataluña* (Katalonijos aukštesnysis teisingumo teismas), *Tribunal Supremo* (Aukščiausiasis Teismas) ir *Tribunal Constitucional* (Konstitucinis Teismas) praktiką abejotina, ar M. Daouidi atleidimas iš darbo galėtų būti pripažintas negaliojančiu remiantis vien nacionaline teise. Todėl prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas prašo išaiškinti keletą Chartijos ir Direktyvos 2000/78 straipsnių.

33. Kalbant apie Chartijos 51 straipsnio 1 dalį, reikia priminti, jog joje numatyta, kad jos nuostatos skirtos „valstybėms narėms [tik] tais atvejais, kai šios įgyvendina Sąjungos teisę“. ESS 6 straipsnio 1 dalyje, pagal kurią Chartijai suteikiama privalomoji galia, o ir Chartijos 51 straipsnio 2 dalyje patikslinta, kad Chartijos nuostatos niekaip neišplečia Europos Sąjungos kompetencijos, kuri yra apibrėžta Sutartyse [9].

34. Jei teisinė situacija nepatenka į Sąjungos teisės taikymo sritį, Teisingumo Teismas neturi jurisdikcijos jos nagrinėti, ir jokios Chartijos nuostatos, kuriomis remiamasi, pačios savaime negali būti tokios jurisdikcijos pagrindas [10].

35. Šiomis aplinkybėmis reikia patikrinti, ar pagrindinės bylos dalykas susijęs su kitos Sąjungos teisės normos, nei įtvirtinta Chartijoje, aiškinimu ar taikymu.

36. Todėl, kaip siūlo Ispanijos ir Prancūzijos vyriausybės ir Europos Komisija, pirmiausia reikia išnagrinėti penktąjį klausimą, susijusį su Direktyvos 2000/78 aiškinimu.

37. Šiuo atžvilgiu reikia pažymėti, kad, kaip matyti iš Direktyvos 2000/78 1 straipsnio, jos tikslas – nustatyti kovos su diskriminacija dėl vieno iš šiame straipsnyje nurodytų pagrindų, tarp kurių yra negalia, bendrus pagrindus užimtumo ir profesinėje srityje.

38. Pagal minėtos direktyvos 2 straipsnio 2 dalies a punktą tiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai su vienu asmeniu elgiamasi nepalankiau, nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti elgiamasi su kitu asmeniu, be kita ko, dėl negalios.

39. Pagal Direktyvos 2000/78 3 straipsnio 1 dalies c punktą, neviršijant Sąjungai suteiktų įgaliojimų, ši direktyva taikoma visiems asmenims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas, kiek tai susiję, be kita ko, su atleidimo iš darbo sąlygomis.

9 — Žr., be kita ko, 2016 m. vasario 23 d. Nutartį *Garzón Ramos ir Ramos Martín* (C-380/15, nepaskelbta Rink., EU:C:2016:112, 24 punktas ir jame nurodyta teismo praktika).

10 — Žr., be kita ko, 2016 m. vasario 23 d. Nutartį *Garzón Ramos ir Ramos Martín* (C-380/15, nepaskelbta Rink., EU:C:2016:112, 25 punktas ir jame nurodyta teismo praktika).

40. Sąjungai ratifikavus JT konvenciją Teisingumo Teismas laikosi nuomonės, kad sąvoka „negalia“, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2000/78, turi būti aiškinama taip, kad ji susijusi su apribojimais, atsirandančiais dėl ilgalaikių fizinių, protinių ar psichikos sutrikimų, kurie kartu su įvairiomis kliūtimis gali trukdyti visapusiškai ir veiksmingai užsiimti profesine veikla tokiomis pačiomis kaip ir kitų darbuotojų sąlygomis [11]. Taigi Teisingumo Teismas negalios sąvoką aiškina kaip kintamą ir santykinai plačiai [12].

41. Ši sąvoka „negalia“ turi būti suprantama ne tik kaip negalėjimas vykdyti profesinės veiklos, bet ir kaip kliūtis ją vykdyti. Kitoks aiškinimas būtų nesuderinamas su šios direktyvos tikslu, be kita ko, suteikti neįgaliam asmeniui galimybę įsidarbinti ar dirbti [13].

42. Be to, pripažinimas, kad direktyva gali būti taikoma atsižvelgiant į negalios atsiradimo priežastį, prieštarautų pačiam jos tikslui įgyvendinti vienodo požiūrio principą [14]. Kaip nurodė Teisingumo Teismas, neatrodo, kad Direktyva 2000/78 norima aprėpti tik negalią, kuri yra įgimta arba atsiradusi įvykus nelaimingam atsitikimui, ir neapimti negalios, atsiradusiosios dėl ligos [15].

43. Taigi, jei dėl pagydomos ar nepagydomos ligos atsiranda apribojimas, visų pirma nulemtas fizinių, protinių arba psichinių sutrikimų, kurie kartu su įvairiomis kliūtimis gali trukdyti atitinkamam asmeniui visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti profesiniame gyvenime tokiomis pat kaip ir kitų darbuotojų sąlygomis, ir jei šis apribojimas yra ilgalaikis, tokia liga gali patekti į sąvoką „negalia“, kaip ji suprantama pagal Direktyvą 2000/78 [16]. Liga, dėl kurios toks apribojimas neatsiranda, atvirkščiai, nepatenka į sąvoką „negalia“, kaip ji suprantama pagal šią direktyvą. Iš tiesų liga pati savaime negali būti laikoma pagrindu, priskirtinu prie tų, dėl kurių pagal minėtą direktyvą uždraudžiama bet kokia diskriminacija [17].

44. Atsižvelgiant į Teisingumo Teismo pateikiamą funkcinę sąvokos „negalia“ sampratą, jos priežastis yra nesvarbi. Iš to darau išvadą, kad nedarbingumo situacija, susiklosčiusi dėl sužeidimo per nelaimingą atsitikimą darbe, jeigu ji atitinka Teisingumo Teismo patvirtintos apibrėžties sąlygas, gali patekti į sąvoką „negalia“, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2000/78.

45. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi patikrinti, ar, kalbant apie M. Daouidi situaciją, šios sąlygos yra įvykdytos.

46. Šiuo atžvilgiu atrodo įrodyta, kad, susižeidęs alkūnę, M. Daouidi patyrė apribojimą ir kad šis apribojimas kartu su kitomis kliūtimis neleidžia jam visiškai ir veiksmingai dalyvauti profesiniame gyvenime tomis pačiomis sąlygomis, kokiomis dalyvauja kiti darbuotojai, o ilgalaikį šio apribojimo pobūdį [18] dar reikia įrodyti.

11 — Žr., be kita ko, 2014 m. gruodžio 18 d. Sprendimą *FOA* (C-354/13, EU:C:2014:2463, 53 punktas ir jame nurodyta teismo praktika).

12 — Žr . J. Voir Cavallini „Maladie et discrimination indirecte fondée sur le handicap“, *La semaine juridique – Édition sociale*, 2013, Nr. 23, p. 20. Autorius pažymi: „kad būtų laikoma negalia, pakanka, kad liga sukeltų ilgalaikę pasekmę – neleistų „įprastai“ tęsti profesinės veiklos dėl atsiradusios negalios“ (p. 21). Taip pat žr. A. Boujeka „La définition du handicap en droit international et en droit de l'Union européenne“, *Recueil Dalloz*, 2013, Nr. 20, p. 1388. Dėl sąvokos „negalia“ „atnaujintos“ sampratos pagal JTO konvenciją minėtas autorius nurodo, jog „dėl sociologijos ir antropologijos paaiškėjo, kad negalia yra susijusi ne tiek su trūkumu, kiek su asmens funkcinio apribojimo ir socialinių ar aplinkos kliūčių sąveika. Remiantis šiuo nauju požiūriu, liga ir negalia nėra griežtai atskiriamos, nes liga laikoma viena iš negalios priežasčių“ (9 punktas).

13 — Žr., be kita ko, 2014 m. gruodžio 18 d. Sprendimą *FOA* (C-354/13, EU:C:2014:2463, 54 punktas ir jame nurodyta teismo praktika).

14 — Žr., be kita ko, 2014 m. gruodžio 18 d. Sprendimą *FOA* (C-354/13, EU:C:2014:2463, 55 punktas ir jame nurodyta teismo praktika).

15 — Žr. 2013 m. balandžio 11 d. Sprendimą *HK Danmark* (C-335/11 ir C-337/11, EU:C:2013:222, 40 punktas).

16 — Žr. 2013 m. balandžio 11 d. Sprendimą *HK Danmark* (C-335/11 ir C-337/11, EU:C:2013:222, 41 punktas).

17 — Žr. 2013 m. balandžio 11 d. Sprendimą *HK Danmark* (C-335/11 ir C-337/11, EU:C:2013:222, 42 punktas ir jame nurodyta teismo praktika).

18 — Dėl šios sąlygos formuluotės žr., be kita ko, 2014 m. kovo 18 d. Sprendimą *Z.* (C-363/12, EU:C:2014:159, 79 punktas).

47. Siekdamas patikrinti ilgalaikį šio apribojimo pobūdį, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas galėtų remtis visa jam pateikta informacija, visų pirma dokumentais ir medicininėmis pažymomis, kuriose yra įvertinama tikėtina nagrinėjamo trūkumo trukmė. Jeigu iš šios informacijos paaiškėtų, kad M. Daouidi patirtas apribojimas yra ilgalaikio pobūdžio, t. y. kad dėl galimų pasekmių jis gali trukti ilgiau nei vidutinį laikotarpį, kuris yra būtinas užgyti tokiai žaizdai kaip jo, ir trukti ilgą laiką, šis apribojimas galėtų patekti į sąvoką „negalia“, kaip ji suprantama pagal Direktyvą 2000/78.

48. Tačiau, priešingai, negu nurodo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, darbdavio vertinimas, kad M. Daouidi nebuvo darbe pakankamai ilgai, t. y. taip ilgai, kad darbdavys mano, jog jam būtina atsisakyti šio asmens paslaugų, neįrodo apribojimo ilgalaikio pobūdžio. Iš tiesų negalia yra objektyvi sąvoka, todėl nereikia atsižvelgti į subjektyvų darbdavio vertinimą dėl to, ar ieškovas pagrindinėje byloje negalėjo dirbti pakankamai ilgai, ar ne.

49. Be to, kalbant apie apribojimo ilgalaikio ar neilgalaikio pobūdžio įrodymą, Prancūzijos vyriausybė pažymi, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas M. Daouidi nedarbingumo būklę aiškiai kvalifikuoja kaip „laikiną“, o tai lyg ir įrodo, kad, nors jis laiko šio asmens būklę būtent tokia ir nesusijusia su motyvais, pateisinančiais darbdavio sprendimą atleisti jį iš darbo, ši nedarbingumo būklė prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui nerodo tikrai ilgalaikio pobūdžio. Vis dėlto manau, jog aplinkybė, kad nedarbingumas pirmiausia buvo laikomas „laikinu“, nekliudo vėliau, remiantis medicinine informacija, laikyti jos ilgalaike. Be to, mano nuomone, situacijos kvalifikavimas kaip patenkančios į sąvoką „negalia“, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2000/78, neturi priklausyti nuo „laikinos negalios“ kvalifikavimo pagal nacionalinę teisę, kuri buvo taikoma ieškovui pagrindinėje byloje. Taip pat pažymiu, jog iš penktojo klausimo formuluotės matyti, kad M. Daouidi laikinasis nedarbingumas yra „neapibrėžtos trukmės“.

50. Prancūzijos vyriausybė taip pat pažymi, jog neginčijama, kad ieškovas pagrindinėje byloje buvo atleistas iš darbo praėjus tik 53 dienoms nuo jo nelaimingo atsitikimo darbe ir, jos nuomone, tai yra pernelyg trumpas laikotarpis, kad jį būtų galima laikyti „ilgalaikiu“. Vis dėlto nemanau, kad laikotarpis nuo nelaimingo atsitikimo darbe dienos iki atleidimo yra darbuotojo patirto apribojimo ilgalaikio ar neilgalaikio pobūdžio kriterijus. Tokį apribojimą būtų galima laikyti ilgalaikiu net jeigu darbuotojas būtų atleistas iš karto po nelaimingo atsitikimo darbe. Priešinga pozicija akivaizdžiai neatitiktų negalią turinčių darbuotojų apsaugos, nes darbdaviai būtų skatinami kuo greičiau atleisti susirgusius ar nelaimingą atsitikimą patyrusius darbuotojus, kurių nedarbingumas gali trukti ilgą laiką.

51. Atsižvelgdamas į nurodytas aplinkybes, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi pateikti savo nuomonę dėl to, ar M. Daouidi situacija priskirtina prie sąvokos „negalia“, kaip ji suprantama pagal Direktyvą 2000/78.

52. Kadangi Direktyvos 2000/78 taikymas yra susijęs su vertinimu, kurį prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas atliks po to, kai Teisingumo Teismas priims šioje byloje sprendimą, nereikia manyti, kad pagrindinėje byloje nagrinėjamas atvejis nuo šio bylos etapo patenka į Sąjungos teisės taikymo sritį [19].

IV – **Išvada**

53. Atsižvelgdamas į visus pateiktus argumentus, siūlau taip atsakyti į *Juzgado de lo Social no 33 de Barcelona* (Barselonos darbo teismas Nr. 33, Ispanija) pateiktus klausimus:

2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvą 2000/78/EB, nustatančią vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, reikia aiškinti taip, kad darbuotojo situacija, kai jis dėl nelaimingo atsitikimo darbe laikinai, neapibrėžtam laikotarpiui, tampa nedarbingas, gali būti laikoma

19 — Šiuo klausimu žr. 2014 m. kovo 27 d. Sprendimą *Torralbo Marcos* (C-265/13, EU:C:2014:187, 40 punktas).

„negalia“, kaip tai suprantama pagal šią direktyvą, jeigu dėl jos atsiranda apribojimas, visų pirma nulemtas ilgalaikių fizinių sužalojimų, kurių sąveika su įvairiomis kliūtimis gali neleisti atitinkamam asmeniui visiškai ir veiksmingai dalyvauti profesiniame gyvenime lygiai su kitais darbuotojais. Nacionalinis teismas turi patikrinti, ar pagrindinėje byloje šios sąlygos yra įvykdytos.