ĢENERĀLADVOKĀTA
ĪVA BOTA [YVES BOT] SECINĀJUMI,
sniegti 2016. gada 26. maijā [1]

Lieta C-395/15

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

(Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Barselonas Darba tiesa Nr. 33, Spānija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu — Sociālā politika — Direktīva 2000/78/EK — 1. 3. pants — Vienlīdzīga attieksme saistībā ar nodarbinātību un profesiju — Darba ņēmēja atlaišana pārejošas darbnespējas laikā — Diskriminācija invaliditātes dēļ — "Invaliditātes" jēdziens — Ierobežojuma ilglaicīgais raksturs

1. Šis lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu attiecas uz Eiropas Savienības Pamattiesību hartas [2] 3., 15. panta, 21. panta 1. punkta, 30., 31. panta, 34. panta 1. punkta un 35. panta 1. punkta, kā arī Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 1.–3. panta interpretāciju [3].

2. Šis lūgums tika iesniegts tiesvedībā starp *Mohamed Daouidi* un *Bootes Plus SL*, *Fondo de Garantía Salarial* (Algu garantiju fonds, Spānija) un *Ministerio Fiscal* (Ģenerālprokuratūra, Spānija) saistībā ar viņa atlaišanu laikā, kad viņš bija kļuvis darbnespējīgs pēc nelaimes gadījuma darbā.

3. Šajos jautājumos galvenokārt tiks aplūkots *Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona* (Barselonas Darba tiesa Nr. 33, Spānija) piektais uzdotais jautājums, kas attiecas uz jēdziena "invaliditāte" interpretāciju Direktīvas 2000/78 izpratnē.

1 — Oriģinālvaloda – franču.
2 — Turpmāk tekstā – "Harta".
3 — OV 2000, L 303, 16. lpp.

I – **Atbilstošās tiesību normas**

A – *Starptautiskās tiesības*

4. Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām, kas Eiropas Kopienas vārdā ir apstiprināta ar Padomes 2009. gada 26. novembra Lēmumu 2010/48/EK[4], preambulas e) punktā ir noteikts:

"atzīstot, ka invaliditātes jēdziens pastāvīgi attīstās un ka invaliditāte rodas, cilvēkiem ar funkcionāliem traucējumiem saskaroties ar attieksmes un apkārtējās vides šķēršļiem, kas ierobežo vienlīdzīgas iespējas pilnvērtīgi un efektīvi līdzdarboties sabiedrības dzīvē".

5. Saskaņā ar ANO Konvencijas 1. pantu:

"Šās konvencijas mērķis ir veicināt, aizsargāt un nodrošināt to, lai visas personas ar invaliditāti varētu pilnībā un vienlīdzīgi izmantot visas cilvēktiesības un pamatbrīvības, un veicināt tām piemītošās cieņas ievērošanu.

Pie personām ar invaliditāti pieder personas, kurām ir ilgstoši fiziski, garīgi, intelektuāli vai maņu traucējumi, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt to pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību sabiedrības dzīvē vienlīdzīgi ar citiem."

B – *Savienības tiesības*

6. Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 preambulas 16. apsvērumu:

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

7. Šās direktīvas 1. pantā ir noteikts:

"Lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs, šīs direktīvas mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ."

8. Saskaņā ar minētās direktīvas 2. panta 1. un 2. punktu:

"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;

4 — OV 2010, L 23, 35. lpp.; turpmāk tekstā – "ANO konvencija".

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."

9. Tās pašas direktīvas 3. panta 1. punkta c) apakšpunktā ir paredzēts:

"1. Nepārsniedzot Kopienas kompetenci, šo direktīvu piemēro visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz:

[..]

c) nodarbinātību un darba nosacījumiem, to skaitā atlaišanu un atalgojumu".

C – *Spānijas tiesības*

10. 1995. gada 24. marta *Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (Karaļa leģislatīvais dekrēts 1/1995, ar ko apstiprina Darba likuma pārstrādāto redakciju)[5] 55. panta "Disciplināras atlaišanas forma un sekas" 3.–6. punktā, redakcijā, kas bija spēkā pamatlietas faktisko apstākļu laikā[6], ir noteikts:

"3. Atlaišanu kvalificē kā pamatotu, nepamatotu vai spēkā neesošu.

4. Atlaišana ir uzskatāma par pamatotu, ja pienākumu neizpilde, kuru darba devējs ir apgalvojis atlaišanas paziņojumā, ir pierādīta. Pretējā gadījumā vai gadījumā, ja nav ievērotas šā panta 1. punktā noteiktās formas prasības, atlaišana ir nepamatota.

5. Atlaišana ir spēkā neesoša, ja tās pamatā ir kāds no Konstitūcijā vai likumā aizliegtajiem diskriminācijas iemesliem vai arī ar to ir pārkāptas darba ņēmēja pamattiesības un pilsoniskās brīvības.

[..]

6. Ja atlaišana ir spēkā neesoša, darba ņēmēju nekavējoties atjauno darbā, izmaksājot viņam nesamaksāto algu."

11. Darba likuma 56. panta "Nepamatota atlaišana" 1. punktā ir noteikts:

"Ja atlaišana tiek atzīta par nepamatotu, darba devējs piecu dienu laikā pēc nolēmuma paziņošanas var atjaunot darbinieku darbā uzņēmumā vai arī samaksāt atlaišanas pabalstu, kas atbilst 33 apmaksātām darba dienām par katru nostrādāto gadu, laikposmus, kas īsāki par vienu gadu, aprēķinot proporcionāli mēnešiem, nepārsniedzot 24 mēnešalgas. Ja izvēlas samaksāt atlaišanas pabalstu, darba līgums ir uzskatāms par izbeigtu dienā, kad tiek faktiski beigts strādāt."

5 — *BOE* Nr. 75, 1995. gada 29. marts, 9654. lpp.

6 — Turpmāk tekstā – "Darba likums".

12. 2011. gada 10. oktobra *Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social* (Likums Nr. 36/2011 par jurisdikciju darba un sociālo jautājumu lietās)[7] 96. panta 1. punkts ir formulēts šādi:

"Tiesvedībās, kurās no lietas dalībnieka apgalvojumiem var izsecināt pamatotas norādes uz diskrimināciju dzimuma, seksuālās orientācijas, tautības, rases, reliģijas, pārliecības, invaliditātes, vecuma, vajāšanas dēļ vai jebkurā citā gadījumā, kad ir pārkāptas pamattiesības vai pilsoniskās brīvības, atbildētājam ir jāsniedz objektīvs, saprātīgs un pietiekami pierādīts īstenoto pasākumu un to samērīguma pamatojums."

13. Likuma 36/2011 108. panta 1. un 2. punktā ir noteikts:

"1. Sprieduma rezolutīvajā daļā tiesa atlaišanu kvalificē kā pamatotu, nepamatotu vai spēkā neesošu.

Atlaišanu kvalificē kā pamatotu, ja pienākumu neizpilde, kuru darba devējs ir apgalvojis atlaišanas paziņojumā, ir pierādīta. Pretējā gadījumā vai gadījumā, kad nav ievērotas [Darba likuma] 55. panta 1. punktā noteiktās formas prasības, atlaišanu kvalificē kā nepamatotu.

[..]

2. Atlaišana nav spēkā, ja tās pamatā ir viens no Konstitūcijā vai likumā paredzētajiem diskriminācijas iemesliem vai arī ar to ir pārkāptas darba ņēmēja pamattiesības un pilsoniskās brīvības.

[..]"

14. Saskaņā ar šā likuma 110. panta 1. punktu:

"Ja atlaišanu atzīst par nepamatotu, darba devējam piespriež atjaunot darba ņēmēju darbā ar tādiem pašiem nosacījumiem, kādi pastāvēja pirms viņa atlaišanas, kā arī izmaksāt nesamaksāto darba algu, uz kuru ir atsauce [Darba ņēmēju likuma] 56. panta 2. punktā, vai arī izmaksāt atbilstoši darba ņēmēja izvēlei kompensāciju, kuras apjomu nosaka saskaņā ar [šā Likuma] 56. panta 1. punktu. [..]

[..]"

15. Minētā likuma 113. pantā ir paredzēts:

"Ja atlaišanu pasludina par spēkā neesošu, tiek piespriests nekavējoties atjaunot darbā darba ņēmēju, izmaksājot viņam nesamaksāto algu. [..]"

16. Likuma 36/2011 181. panta 2. punkts ir formulēts šādi:

"Ja tiek konstatētas norādes, kas ļauj secināt, ka ir tikušas pārkāptas pamattiesības vai pilsoniskās brīvības, atbildētājam tiesas sēdes laikā ir jāsniedz objektīvs, saprātīgs un pietiekami pierādīts īstenoto pasākumu un to samērīguma pamatojums."

II – **Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi**

17. 2014. gada 17. aprīlī *Bootes Plus*, kas saimnieko restorānā, kurš atrodas viesnīcā *Vela* Barselonā (Spānija), pieņēma darbā *M. Daouidi* par virtuves palīgu ar darba laiku 20 stundas nedēļā.

18. M. Daouidi saskaņā ar gadījuma darba līgumu darbā bija pieņemts uz trim mēnešiem sakarā ar darba slodzes palielinājumu. Saskaņā ar šo līgumu bija noteikts 30 dienu pārbaudes laiks.

7 — *BOE* Nr. 245, 2011. gada 11. oktobris, 106584. lpp.; turpmāk tekstā – "Likums 36/2011".

19. 2014. gada 1. jūlijā *M. Daouidi* un *Bootes Plus* vienojās minēto līgumu pārslēgt uz pilna darba laika līgumu, nosakot 40 darba stundas nedēļā.

20. Vēlāk *M. Daouidi* līgums tika pagarināts uz deviņiem mēnešiem līdz 2015. gada 16. aprīlim. Šo pagarinājumu apstiprināja šefpavārs, kurš bija apstiprinājis arī pāreju no nepilna darba laika līguma uz pilna darba laika līgumu.

21. 2014. gada 3. oktobrī *M. Daouidi* cieta nelaimes gadījumā darbā, paslīdot uz virtuves grīdas, kā dēļ viņš izmežģīja kreisās rokas elkoni. Tajā pašā dienā viņam tika atzīta pārejoša darbnespēja. Viņa elkonim bija jāuzliek ģipsis, un tas bija ieģipsēts arī pēc sešiem mēnešiem, kad tika ierosināta tiesvedība iesniedzējtiesā.

22. Divas nedēļas pēc nelaimes gadījuma darbā šefpavārs piezvanīja *M. Daouidi* pa tālruni, lai apvaicātos par viņa veselības stāvokli un paustu savu satraukumu par šīs situācijas ilgumu. *M. Daouidi* viņam atbildēja, ka vēl nevar atgriezties darbā. Nedaudz vēlāk šefpavārs vērsās pie uzņēmuma vadības, kurai norādīja, ka *M. Daouidi* "esot virkne problēmu" un ka viņš "nestrādā labi".

23. 2014. gada 26. novembrī, kad *M. Daouidi* joprojām bija pārejoša darbnespēja, viņš saņēma paziņojumu par disciplināru atlaišanu, kas formulēts šādi:

"Diemžēl mums ir jāpaziņo jums, ka ir pieņemts lēmums izbeigt darba attiecības starp jums un mūsu uzņēmumu un nekavējoties ar šodienas datumu atlaist jūs. Šāds lēmums pieņemts tādēļ, ka jūs neatbilstat uzņēmuma vajadzībām, un tādēļ, ka jūsu sniegums nav pietiekams, lai izpildītu jūsu amatam atbilstošos uzdevumus. Šo iemeslu dēļ jūs tiekat atlaists saskaņā ar [Darba likumu]."

24. 2014. gada 23. decembrī *M. Daouidi Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona* (Barselonas Darba tiesa Nr. 33, Spānija) iesniedza prasību viņa atlaišanu atzīt par spēkā neesošu. Pirmkārt, ar to esot pārkāptas viņa pamattiesības uz fizisko integritāti, kas paredzētas Spānijas tiesībās. Otrkārt, tā esot diskriminējoša tieši Direktīvas 2000/78 un 2013. gada 11. aprīļa sprieduma *HK Danmark* (C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222) izpratnē.

25. Pakārtoti *M. Daouidi* šai tiesai ir lūdzis viņa atlaišanu atzīt par nepamatotu.

26. Viņš ir lūdzis piespriest *Bootes Plus* izmaksāt viņam atlīdzību par morālo kaitējumu EUR 6251 apmērā un EUR 2 841,56 par ciesto mantisko kaitējumu.

27. Iesniedzējtiesa norāda, ka saskaņā ar *Tribunal Superior de Justicia de Cataluña* (Katalonijas Augstākā tiesa, Spānija), *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa, Spānija) un *Tribunal Constitucional* (Konstitucionālā tiesa, Spānija) judikatūru slimība un pārejoša darbnespēja, kas radusies nelaimes gadījuma darbā dēļ, nav uzskatāma par diskriminējošu faktoru, tādēļ atlaišanu šādā situācijā Darba likuma 55. panta 5. punkta izpratnē nevar uzskatīt par spēkā neesošu.

28. Tomēr iesniedzējtiesa jautā, vai Savienības tiesības šajā gadījumā nevarētu tikt interpretētas tā, ka atlaišana nelaimes gadījuma darbā dēļ būtu uzskatāma par vienlīdzības principa, jebkāda veida diskriminācijas aizlieguma, tiesību uz fizisko integritāti un veselību, tiesību saņem sociālā nodrošinājuma pabalstus, kā arī pašu tiesību uz darbu (kas ietver tiesības netikt atlaistam bez "pamatota" iemesla) – Hartā noteikto principu un tiesību pārkāpumu.

29. Ja tā ir, tad saskaņā ar Darba likuma 55. panta 4. punktu šāda atlaišana būtu uzskatāma par "spēkā neesošu", nevis tikai "nepamatotu".

30. Šādos apstākļos *Juzgado de lo Social nº33 de Barcelona* (Barselonas Darba tiesa Nr. 33) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālos jautājumus:

"1) Vai Hartas 21. panta 1. punktā noteiktais vispārējais diskriminācijas aizliegums ir jāinterpretē tādējādi, ka tā aizlieguma un aizsardzības jomā var ietilpt darba devēja lēmums atlaist darba ņēmēju, kurš līdz tam brīdim ir ticis augstu novērtēts, tikai tāpēc, ka nelaimes gadījuma darbā dēļ viņam uz nenoteiktu laiku ir pārejoša darbnespēja, laikā, kad viņš saņem ārstēšanu un sociālā nodrošinājuma pabalstus?

2) Vai Hartas 30. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka aizsardzība, kas ir jānodrošina acīmredzami patvaļīgi un bez iemesla atlaistam darba ņēmējam, ir valsts tiesību aktos paredzētā aizsardzība attiecībā uz jebkāda veida atlaišanu, ar kuru ir pārkāptas pamattiesības?

3) Vai darba devēja lēmums atlaist darba ņēmēju, kurš līdz tam brīdim ir ticis augstu novērtēts, tikai tāpēc, ka nelaimes gadījuma darbā dēļ viņam uz nenoteiktu laiku ir pārejoša darbnespēja, laikā, kad viņš saņem ārstēšanu un sociālā nodrošinājums pabalstus, ietilpst Hartas 3., 15., 31. panta, 34. panta 1. punkta un 35. panta 1. punkta (viena, dažu vai visu pantu) piemērošanas un/vai aizsardzības jomā?

4) Ja atbilde uz trim iepriekšējiem jautājumiem (vai uz vienu no tiem) ir apstiprinoša un Tiesa konstatē, ka lēmums atlaist darba ņēmēju, kurš līdz tam brīdim ir ticis augstu novērtēts, tikai tāpēc, ka nelaimes gadījuma darbā dēļ viņam uz nenoteiktu laiku ir pārejoša darbnespēja, laikā, kad viņš saņem ārstēšanu un sociālā nodrošinājuma pabalstus, ietilpst Hartas viena vai vairāku pantu piemērošanas jomā, vai valsts tiesa var tos piemērot, lai atrisinātu strīdu starp privātpersonām, tikai tad, ja – atkarībā no tā, vai runa ir par "tiesībām" vai "principu" – ir jāuzskata, ka tiem ir horizontāla iedarbība, vai ir jāpiemēro "atbilstīgas interpretācijas princips"?

5) Ja atbildes uz četriem iepriekšējiem jautājumiem ir noraidošas, vai darba devēja lēmums atlaist darba ņēmēju, kurš līdz tam brīdim ir ticis augstu novērtēts, tikai tāpēc, ka negadījuma darbā dēļ viņam uz nenoteiktu laiku ir pārejoša darbnespēja, ietilpst jēdzienā "tieša diskriminācija invaliditātes dēļ", kas ir viens no Direktīvas 2000/78 1.–3. pantā paredzētajiem diskriminācijas pamatiem?"

III – **Mana analīze**

31. No lietas materiāliem izriet, ka *M. Daouidi* galvenokārt lūdz, lai iesniedzējtiesa atzītu viņa atlaišanas spēkā neesamību, tādējādi uzņēmumam, kurš ir atbildētājs pamatlietā, būtu viņš jāatjauno darbā un jāizmaksā viņam aizkavētā darba alga, kā arī jāatlīdzina viņam nodarītais morālais kaitējums un mantiskais kaitējums [8]. Taču Likumā 36/2011 ir noteikts, ka atlaišana nav spēkā vienīgi gadījumos, ja tās pamatā ir "viens no Konstitūcijā vai likumā paredzētajiem diskriminācijas iemesliem vai arī ar to ir pārkāptas darba ņēmēja pamattiesības un pilsoniskās brīvības". Tādēļ *M. Daouidi* iesniegtais lūgums atzīt viņa atlaišanas spēkā neesamību balstās, pirmkārt, uz apgalvojumu, ka šī atlaišana esot diskriminējoša, jo par to lēmums pieņemts tādēļ, ka *M. Daouidi* uz nenoteiktu laiku ir zaudējis darbspējas pēc nelaimes gadījuma darbā, un, otrkārt, uz apgalvojumu, ka esot pārkāptas viņa pamattiesības uz fizisko integritāti, kas paredzētas Spānijas Konstitūcijas 15. pantā.

32. Iesniedzējtiesa norāda, ka saskaņā ar *Tribunal Superior de Justicia de Cataluña* (Katalonijas Augstākā tiesa, Spānija), *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa, Spānija) un *Tribunal Constitucional* (Konstitucionālā tiesa, Spānija) judikatūru diez vai *M. Daouidi* atlaišanu varētu uzskatīt par spēkā neesošu, pamatojoties tikai uz valsts tiesību aktiem. Tādēļ iesniedzējtiesa ir lūgusi interpretēt vairākus Hartas, kā arī Direktīvas 2000/78 pantus.

8 — Savukārt, kā to uzsver iesniedzējtiesa, ja *M. Daouidi* atlaišana būtu kvalificējama kā "nepamatota", šādas kvalifikācijas gadījumā darba ņēmējam būtu tiesības vien uz minimālu kompensāciju, kas nebūtu lielāka par 22 dienu darba algu.

33. Attiecībā uz Hartu tās 51. panta 1. punktā ir noteikts, ka tās noteikumi attiecas "uz dalībvalstīm tikai tad, ja tās īsteno Savienības tiesību aktus". LES 6. panta 1. punktā, ar kuru Hartai tiek piešķirts saistošs raksturs, tāpat kā tās 51. panta 2. punktā ir precizēts, ka Hartas noteikumi nekādā veidā nepaplašina Savienības kompetences, kā tās noteiktas Līgumos [9].

34. Ja tiesiskā situācija neietilpst Savienības tiesību piemērošanas jomā, tad Tiesas kompetencē nav to izskatīt, un attiecīgā gadījumā ar tām Hartas normām, uz kurām ir izdarīta atsauce, atsevišķi nevar pamatot šo kompetenci [10].

35. Šādos apstākļos ir jāpārbauda, vai pamatlietas priekšmets attiecas uz citu Savienības tiesību, izņemot tās, kas minētas Hartā, noteikuma interpretāciju vai piemērošanu.

36. Tādēļ, kā to ierosina Spānijas un Francijas valdības, kā arī Eiropas Komisija, pirmkārt, ir jāvērtē piektais jautājums par Direktīvas 2000/78 interpretāciju.

37. Šajā ziņā ir jānorāda, kā tas izriet no Direktīvas 2000/78 1. panta, ka tās mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju kāda no šajā pantā paredzētajiem iemesliem dēļ, kuru vidū ir arī invaliditāte.

38. Saskaņā ar šīs direktīvas 2. panta 2. punkta a) apakšpunktu uzskata, ka tieša diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu, tostarp invaliditātes dēļ.

39. Saskaņā ar tās 3. panta 1. punkta c) apakšpunktu Direktīvu 2000/78, nepārsniedzot Savienības kompetenci, piemēro visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, tostarp attiecībā uz atlaišanas nosacījumiem.

40. Pēc tam, kad Savienība bija ratificējusi ANO konvenciju, Tiesa ir uzskatījusi, ka jēdziens "invaliditāte" Direktīvas 2000/78 izpratnē ir attiecināms uz ierobežojumu, kurš tieši izriet no ilgstošiem fiziskiem, garīgiem vai psihiskiem traucējumiem, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt attiecīgās personas pilnvērtīgu un efektīvu dalību profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darba ņēmējiem [11]. Tādējādi Tiesa ir izmantojusi izvēršamu un samērā plašu invaliditātes jēdzienu [12].

41. Šis jēdziens "invaliditāte" ir jāizprot ne tikai tā, ka tas attiecas uz neiespējamību veikt profesionālo darbību, bet arī uz šādas darbības veikšanas apgrūtinājumu. Citāda interpretācija nebūtu saderīga ar šīs direktīvas mērķi – tostarp nodrošināt personai ar invaliditāti iespēju iegūt darbu vai to veikt [13].

9 — Skat. it īpaši rīkojumu, 2016. gada 23. februāris, *Garzón Ramos* un *Ramos Martín* (C-380/15, nav publicēts, EU:C:2016:112, 24. punkts un tajā minētā judikatūra).

10 — Skat. it īpaši rīkojumu, 2016. gada 23. februāris, *Garzón Ramos* un *Ramos Martín* (C-380/15, nav publicēts, EU:C:2016:112, 25. punkts un tajā minētā judikatūra).

11 — Skat. it īpaši spriedumu, 2014. gada 18. decembris, *FOA* (C-354/13, EU:C:2014:2463, 53. punkts un tajā minētā judikatūra).

12 — Skat. Cavallini, J., "Maladie et discrimination indirecte fondée sur le handicap", *La semaine juridique – Édition sociale*, 2013, Nr. 23, 20. lpp. Šis autors norāda, ka "pietiek ar to, ka slimība uz ilgu laiku kavē iespēju īstenot "normālu" profesionālo darbību, lai to uzskatītu par invaliditāti" (21. lpp.). Skat. arī Boujeka, A., "La définition du handicap en droit international et en droit de l'Union européenne", *Recueil Dalloz*, 2013, Nr. 20, 1388. lpp. Attiecībā uz invaliditātes "atjauninātо" jēdzienu, kāds izriet no ANO konvencijas, autors norāda, ka "pētījumi sociloģijā un antropoloģijā ir atklājuši, ka invaliditāte ne tik daudz ir saistīta ar fiziskiem vai garīgiem trūkumiem, cik ar mijiedarbību starp indivīda funkcionālu ierobežojumu un sociālajiem vai vides šķēršļiem. Nebūt neveidojot stingru nodalījumu starp slimību un invaliditāti, šī jaunā pieeja pirmo padara par vienu no iemesliem otrajam minētajam" (9. punkts).

13 — Skat. it īpaši spriedumu, 2014. gada 18. decembris, *FOA* (C-354/13, EU:C:2014:2463, 54. punkts un tajā minētā judikatūra).

42. Turklāt atzīt, ka minētā direktīva varētu būt piemērojama atkarībā no tā, kāds ir invaliditātes cēlonis, nozīmētu radīt pretrunu ar pašu tās mērķi – efektīvi nodrošināt vienlīdzīgu attieksmi [14]. Tiesai nešķiet, ka Direktīva 2000/78 būtu piemērojama tikai invalīdiem no dzimšanas vai invalīdiem nelaimes gadījuma rezultātā, nošķirot tos, kuru invaliditāti izraisījusi slimība [15].

43. Tādējādi, ja ārstējama vai neārstējama slimība izraisa ierobežojumu, kas izriet tieši no fiziskiem, garīgiem vai psihiskiem traucējumiem, kuri mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt attiecīgo personu pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darba ņēmējiem, un ja šis ierobežojums ir ilgstošs, šī slimība var ietilpt jēdzienā "invaliditāte" Direktīvas 2000/78 izpratnē [16]. Savukārt slimība, kas neizraisa šādu ierobežojumu, neietilpst "invaliditātes" jēdzienā. Slimību kā tādu nevar uzskatīt par vienu no iemesliem, pamatojoties uz kuriem minētajā direktīvā ir aizliegta jebkāda diskriminācija [17].

44. Ņemot vērā funkcionālo koncepciju, kādu Tiesa ir izmantojusi jēdzienam "invaliditāte", invaliditātes cēlonim nav nozīmes. No tā es secinu, ka darbnespējas situācija, kas radusies nelaimes gadījumā darbā gūta ievainojuma dēļ, ja tā atbilst nosacījumiem, kuri ir iekļauti Tiesas pieņemtajā definīcijā, varētu būt tāda, uz kuru attiecas jēdziens "invaliditāte" Direktīvas 2000/78 izpratnē.

45. Iesniedzējtiesai ir jāpārbauda, vai attiecībā uz *M. Daouidi* situāciju šie nosacījumi ir izpildīti.

46. Šajā sakarā, pat ja tiktu konstatēts, ka *M. Daouidi* cieš no ierobežojuma, kas radies elkoņa savainojuma dēļ, un ka šis ierobežojums, mijiedarbojoties ar citiem šķēršļiem, apgrūtina viņa pilnīgu un efektīvu līdzdalību profesionālajā dzīvē ar tādiem pašiem nosacījumiem kā citiem darba ņēmējiem, vēl būtu jāpierāda minētā ierobežojuma ilglaicīgais raksturs [18].

47. Lai pārbaudītu šāda ierobežojuma ilglaicīgo raksturu, iesniedzējtiesa varētu pamatoties uz pierādījumiem, kas tai tiks iesniegti, it īpaši dokumentiem un medicīniskajām izziņām, kurās būtu izvērtēts attiecīgo fizisko trūkumu iespējamais ilgums. Ja no šiem pierādījumiem izriet, ka ierobežojumam, kas radies *M. Daouidi*, ir ilglaicīgs raksturs, proti, ka iespējamo komplikāciju dēļ tas varētu ilgt vairāk, nekā vidēji nepieciešams, lai atlabtu pēc tāda ievainojuma, no kāda viņš ir cietis, un ieilgt uz ilgu laiku, uz šo ierobežojumu varētu attiekties jēdziens "invaliditāte" Direktīvas 2000/78 izpratnē.

48. Savukārt pretēji tam, ko norāda iesniedzējtiesa, darba devēja vērtējums, saskaņā ar kuru *M. Daouidi* darbā neesot ieradies pietiekami ilgu laiku, kādēļ viņu būtu jāatlaiž, nav tāds, kas liecina par ierobežojuma ilglaicīgo raksturu. Patiesībā invaliditāte ir objektīvs jēdziens, tāpēc nav jāņem vērā darba devēja subjektīvais vērtējums par to, vai prasītāja pamatlietā nespēja strādāt ir vai nav bijusi pietiekami ilgstoša.

49. Turklāt aizvien saistībā ar ierobežojuma ilglaicīgā vai īslaicīgā rakstura pierādīšanu Francijas valdība norāda, ka iesniedzējtiesa *M. Daouidi* darbnespējas stāvokli skaidri kvalificē kā "pārejošu", tātad tā uzskata, ka tas pats par sevi, nevis saistībā ar pamatiem, kas attaisnotu darba devēja lēmumu par atlaišanu, iesniedzējtiesas ieskatā nav uzskatāms par darbnespēju, kam būtu patiesi ilglaicīgs raksturs. Tomēr es uzskatu, ka apstāklis, ka sākotnēji darbnespēja ir kvalificēta kā "pārejoša", nenozīmē, ka vēlāk to, ņemot vērā kādas medicīniskās norādes, nevar sākt uzskatīt par ilgstošu. Turklāt es uzskatu, ka

14 — Skat. it īpaši spriedumu, 2014. gada 18. decembris, *FOA* (C-354/13, EU:C:2014:2463, 55. punkts un tajā minētā judikatūra).

15 — Skat. spriedumu, 2013. gada 11. aprīlis, *HK Danmark* (C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222, 40. punkts).

16 — Skat. spriedumu, 2013. gada 11. aprīlis, *HK Danmark* (C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222, 41. punkts).

17 — Skat. spriedumu, 2013. gada 11. aprīlis, *HK Danmark* (C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222, 42. punkts un tajā minētā judikatūra).

18 — Saistībā ar šī nosacījuma formulējumu skat. it īpaši spriedumu, 2014. gada 18. marts, Z. (C-363/12, EU:C:2014:159, 79. punkts).

jēdziena "invaliditāte" Direktīvas 2000/78 izpratnē piemērošana kādai situācijai nevar būt atkarīga no "pārejošas darbnespējas" kvalifikācijas to valsts tiesību izpratnē, kuras ir tikušas piemērotas prasītājam pamatlietā. Turklāt norādīšu, ka no piektā jautājuma formulējuma izriet, ka *M. Daouidi* pārejoša darbnespēja ir bijusi "nenoteiktu laiku".

50. Francijas valdība arī norāda, ka ir skaidrs, ka prasītāja pamatlietā atlaišana ir notikusi jau 53 dienas pēc nelaimes gadījuma darbā, kas, pēc tās domām, ir pārāk īss laikposms, lai to varētu kvalificēt kā "ilglaicīgu". Manuprāt, laikposms starp nelaimes gadījumu darbā un atlaišanu tomēr nav ierobežojuma, kas radies darba ņēmējam, ilglaicības vai īslaicības kritērijs. Šādu ierobežojumu varētu pilnībā uzskatīt par ilglaicīgu arī tad, ja darba ņēmējs tiktu atlaists uzreiz pēc nelaimes gadījuma darbā. Pretējas nostājas pieņemšana acīmredzami būtu pretrunā darba ņēmēju ar invaliditāti aizsardzībai, jo tā mudinātu darba devējus pēc iespējas ātrāk atlaist saslimušos vai nelaimes gadījumā cietušos darba ņēmējus, kuru darbnespējas stāvoklis varētu izrādīties ilglaicīgs.

51. Pamatojoties uz iepriekš minētajiem elementiem, iesniedzējtiesai būtu jāveido sava nostāja par to, vai uz *M. Daouidi* situāciju ir vai nav attiecināms "invaliditātes" jēdziens Direktīvas 2000/78 izpratnē.

52. Tā kā Direktīvas 2000/78 piemērošana ir saistīta ar vērtējumu, kuru iesniedzējtiesa formulēs pēc tam, kad Tiesa būs pasludinājusi spriedumu šajā lietā, nav pamata uzskatīt, ka pamatlietā aplūkotā situācija šajā tiesvedības posmā ietilpst Savienības tiesību piemērošanas jomā [19].

IV – **Secinājumi**

53. Ņemot vērā iepriekš minēto apsvērumu kopumu, es iesaku uz *Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona* (Barselonas Darba tiesa Nr. 33, Spānija) uzdotajiem jautājumiem atbildēt šādi:

Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, šajā ziņā ir jāinterpretē tā, ka situācija, kādā atrodas darbinieks, kuram pēc nelaimes gadījuma darbā uz nenoteiktu laiku ir iestājusies pārejoša darbnespēja, iespējams, ir kvalificējama, kā "invaliditāte" šīs direktīvas izpratnē, ja tā rada ierobežojumu, kas rodas tieši ilglaicīgas fiziskas kaites dēļ, kas, mijiedarbojoties ar dažādiem šķēršļiem, apgrūtina pilnīgu un efektīvu attiecīgās personas piedalīšanos profesionālajā dzīvē līdzvērtīgi citiem darba ņēmējiem. Valsts tiesai ir jāpārbauda, vai pamatlietā šie nosacījumi ir izpildīti.

19 — Šajā ziņā skat. spriedumu, 2014. gada 27. marts, *Torralbo Marcos* (C-265/13, EU:C:2014:187, 40. punkts).