Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (esimene koda)

11. september 2019*

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Direktiiv 2000/78/EÜ – Võrdne kohtlemine töö saamisel ja kutsealale pääsemisel – Artikli 2 lõike 2 punkti b alapunkt ii ja artikkel 5 – Keeld diskrimineerida puude alusel – Töötaja, kes on eriti tundlik teatavate tööalaste riskide suhtes riigisiseste õigusnormide tähenduses – „Puude“ olemasolu – Töölepingu objektiivsetel põhjustel ülesütlemine tuginedes sellistele valikukriteeriumidele nagu tootlikkus, mitmeti sobivus töötama ettevõtte erinevatel töökohtadel ning töölt puudumine – Puuetega inimeste ebasoodsam olukord – Kaudne diskrimineerimine – Mõistlikud abinõud – Isik, kes ei ole pädev, võimeline või valmis täitma asjaomase töökohaga seotud olulisi ülesandeid

Kohtuasjas C-397/18,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Barcelona töökohus nr 3, Hispaania) 30. mai 2018. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 15. juunil 2018, menetluses

DW

versus

Nobel Plastiques Ibérica SA,

menetluses osalesid:

Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),

Ministerio Fiscal,

EUROOPA KOHUS (esimene koda),

koosseisus: koja president J.-C. Bonichot, kohtunikud C. Toader, A. Rosas, L. Bay Larsen ja M. Safjan (ettekandja),

kohtujurist: G. Pitruzzella,

kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

– DW, esindaja: *abogado* J. Pérez Jiménez,

* Kohtumenetluse keel: hispaania.

– Nobel Plastiques Ibérica SA, esindaja: *abogada* D. Sanahuja Cambra,

– Hispaania valitsus, esindaja: L. Aguilera Ruiz,

– Euroopa Komisjon, esindajad: D. Martin ja P. Němečková,

arvestades pärast kohtujuristi ärakuulamist tehtud otsust lahendada kohtuasi ilma kohtujuristi ettepanekuta,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus käsitleb küsimust, kuidas tõlgendada nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT 2000, L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79).

2 Taotlus on esitatud DW ja Nobel Plastiques Ibérica SA vahelises kohtuvaidluses, mis käsitleb DW töölepingu objektiivsetel põhjustel ülesütlemise õiguspärasust.

Õiguslik raamistik

Rahvusvaheline õigus

3 Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni puuetega inimeste õiguste konventsioon, mille nõukogu kiitis Euroopa Ühenduse nimel heaks 26. novembri 2009. aasta otsusega 2010/48/EÜ (ELT 2010, L 23, lk 35), (edaspidi „ÜRO konventsioon“), sätestab preambuli punktis e:

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

4 Selle konventsiooni artikli 1 „Eesmärk“ kohaselt:

„Käesoleva konventsiooni eesmärk on edendada, kaitsta ja tagada kõigi inimõiguste ja põhivabaduste täielikku ja võrdset teostamist kõigi puuetega inimeste poolt ning edendada austust nende loomupärase väärikuse vastu.

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

5 Nimetatud konventsiooni artikkel 2 „Mõisted“ näeb ette:

„Konventsioonis kasutatakse järgmisi mõisteid:

[…]

„diskrimineerimine puude alusel“ – puude alusel toimuv mis tahes vahetegemine, välistamine või piiramine, mille eesmärk või tagajärg on kõigi inimõiguste ja põhivabaduste teistega võrdsetel alustel tunnustamise, teostamise või kasutamise tõkestamine või tühistamine poliitika-, majandus-, sotsiaal-, kultuuri-, kodanikuühiskonna või mis tahes muus valdkonnas. See hõlmab kõiki diskrimineerimise vorme, kaasa arvatud põhjendatud ümberkorralduste tegemisest keeldumine;

„põhjendatud ümberkorraldused“ – vajalikud ja asjakohased teisendused ja kohandused, mis ei ole ebaproportsionaalselt ega liigselt koormavad ning on konkreetsel juhul vajalikud, et tagada puuetega inimestele kõigi inimõiguste ja põhivabaduste teostamine või kasutamine teistega võrdsetel alustel;

[…]“.

Liidu õigus

6 Direktiivi 2000/78 põhjenduste 11, 12, 16, 17, 20 ja 21 kohaselt:

„(11) Usutunnistusest või veendumustest, puudest, vanusest või seksuaalsest sättumusest tingitud diskrimineerimine võib saada takistuseks EÜ asutamislepingu eesmärkide, eelkõige tööhõive ja sotsiaalkaitse kõrge taseme, elatustaseme ja elu kvaliteedi parandamise, majandusliku ja sotsiaalse ühtekuuluvuse, solidaarsuse ning isikute vaba liikumise saavutamisel.

(12) Seetõttu tuleks kogu ühenduses keelata käesoleva direktiivi reguleerimisalasse kuuluv mis tahes otsene või kaudne diskrimineerimine usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel. Diskrimineerimise keeld peaks kehtima ka kolmandate riikide kodanike suhtes, kuid seda ei kohaldata kodakondsuse alusel toimuva erineva kohtlemise suhtes ja see ei piira nende tingimuste kohaldamist, mis reguleerivad kolmandate riikide kodanike sissesõitu liikmesriikide territooriumile, seal viibimist ning tööle ja kutsealale pääsemist.

[…]

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

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

[…]

(20) Tuleks sätestada asjakohased tõhusad ja konkreetsed meetmed, et kohandada puuetega inimeste vajadustele töökohad, näiteks tööruumid ja sisseseade, tööaja pikkus ja korraldus, ülesannete jaotus ning ette näha koolitusvõimalused või integreerimisvahendid.

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

7 Selle direktiivi artiklis 1 „Eesmärk“ on sätestatud:

„Käesoleva direktiivi eesmärk on kehtestada üldine raamistik, et võidelda usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel ning tagada liikmesriikides võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine.“

8 Nimetatud direktiivi artikli 2 „Diskrimineerimise mõiste“ lõigetes 1 ja 2 on sätestatud:

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

2. Lõike 1 kohaldamisel:

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

b) peetakse kaudseks diskrimineerimiseks seda, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab konkreetse usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumusega isikud teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui:
   i) kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud või kui
   ii) teatava puudega inimeste puhul tööandja või iga isik või organisatsioon, kelle suhtes käesolev direktiiv kehtib, on vastavalt siseriiklikele õigusaktidele kohustatud võtma artiklis 5 sisalduvate põhimõtetega kooskõlas olevaid asjakohaseid meetmeid, et kõrvaldada sellisest sättest, kriteeriumist või tavast tulenevat halvemust.“

9 Sama direktiivi artikli 3 „Reguleerimisala“ lõikes 1 on sätestatud:

„Ühendusele antud pädevuse piires kohaldatakse käesolevat direktiivi kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslike isikute suhtes, kui kõne all on:

[…]

c) töö saamise ja töö tingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine ja töötasu;

[…]“.

10 Direktiivi 2000/78 artikkel 5 „Mõistlikud abinõud puuetega inimeste arvessevõtmiseks“ on sõnastatud järgmiselt:

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

Hispaania õigus

11 8. novembri 1995. aasta seaduse 31/1995 tööalaste riskide ennetamise kohta (Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales) (*BOE* nr 269, 10.11.1995, lk 32590) artikli 25 „Teatavate riskide suhtes eriti tundlike töötajate kaitse“ lõikes 1 on ette nähtud:

„Tööandja tagab erilise kaitse nendele töötajatele, kes neile iseloomuliku eripära või teadaoleva füsioloogilise seisundi tõttu, sealhulgas töötajad, kellel on kindlaks tehtud füüsiline, vaimne või meeleline puue, on tööalaste riskide suhtes eriti tundlikud. Selleks peab ta neid aspekte arvestama riskihinnangutes ning võtma nende põhjal vajalikke ennetus- ja kaitsemeetmed.

Töötajaid ei rakendata töökohtadel, kus nad võivad neile iseloomuliku eripära, füsioloogilise seisundi või nõuetekohaselt kindlaks tehtud füüsilise, vaimse või meelelise puude tõttu seada ohtu ennast, teisi töötajaid või muid ettevõttega seotud isikuid; üldiselt ei rakendata neid töökohtadel, kus nad on ilmselgelt sellises ajutises olukorras, mis ei vasta kõnealuste töökohtade täitmiseks vajalikele füüsilistele ja vaimsetele nõuetele.“

12 Kuninga 29. novembri 2013. aasta seadusandliku dekreedi 1/2013, millega kiidetakse heaks puuetega inimeste õigusi ja nende ühiskonda kaasatust käsitleva üldseaduse konsolideeritud tekst (Real Decreto Legislativo 1/2013 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social) (*BOE* nr 289, 3.12.2013, lk 95635), artikkel 2 sisaldab järgmisi mõisteid:

„Käesolevas seaduses kasutatakse järgmisi mõisteid:

a) puudega on tegemist olukorras, kus isikul on vaegus, mis tõenäoliselt on pikaajaline ning mis võib koostoimel erinevate takistustega tõkestada tema täielikku ja tõhusat osalemist ühiskonnaelus teistega võrdsetel alustel.

[…]

c) otsene diskrimineerimine leiab aset, kui puudega inimest koheldakse tema puude tõttu või alusel halvemini kui teist inimest samalaadses olukorras.

d) kaudne diskrimineerimine leiab aset, kui väliselt neutraalne säte või õigusnorm, kokkuleppe- või lepingutingimus, individuaalne kokkulepe, ühepoolne otsus, kriteerium või tava või siis keskkond, toode või teenus, seab ühe isiku tema puude tõttu võrreldes teiste isikutega ebasoodsamasse olukorda, kui nimetatud elemendid ei vasta objektiivselt põhjendatavale õigustatud eesmärgile või ei ole eesmärgi saavutamise vahendina asjakohased või vajalikud.

[…]“.

13 Kuninga seadusandliku dekreedi artikli 4 „Õigustatud isikud“ lõikes 1 on sätestatud:

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

14 Kuninga seadusandliku dekreedi artikkel 35 „Tööõiguslikud tagatised“ on sõnastatud järgmiselt:

„1. Puuetega inimestel on õigus töötamisele tingimustel, mis tagavad võrdse kohtlemise ja diskrimineerimise keelu põhimõtte kohaldamise.

2. Puuetega inimeste võrdse kohtlemise ja võrdsete võimaluste õiguse tagamist ja tõhusust reguleerivad käesolev peatükk ja erinormid, mis käsitlevad tööle saamise, füüsilisest isikust ettevõtjaks hakkamise või kutsealale pääsemise tingimusi, töö tingimusi, sealhulgas töötasu ja töölt vabastamine, ametialane edutamine, kutse- ja täiendusõpe ja tööalane koolitus, ning kuulumist töötajate või tööandjate organisatsioonidesse või muudesse organisatsioonidesse, mille liikmed tegelevad teatava kutsetööga.

3. Otsese diskrimineerimisega on tegemist juhul, kui puudega inimest koheldakse tema puude tõttu halvemini kui teist inimest samalaadses olukorras.

4. Tegemist on kaudse diskrimineerimisega, kui väliselt neutraalne õigusnorm, kokkulepe või lepingutingimus, individuaalne leping või ühepoolne tööandja otsus, seab puuetega inimesed võrreldes teiste inimestega ebasoodsamasse olukorda ega vasta seejuures objektiivselt ühelegi õigustatud

eesmärgile või ei ole eesmärgi saavutamise vahendina asjakohased ja vajalikud, välja arvatud juhul, kui tööandja on kohustatud võtma asjakohaseid meetmeid vastavalt iga üksikjuhtumi vajadustele ja vastavalt artiklile 40, et kõrvaldada ebasoodsat olukorda, mis nimetatud norm, lepingutingimus, kokkulepe või otsus kaasa toob.

5. Õigusnormid, kollektiivlepingute tingimused, individuaalsed kokkulepped ja tööandja ühepoolsed otsused, mille puhul on tegemist puude tõttu otsese või kaudse diskrimineerimisega töötamise valdkonnas seoses töötasu, tööaja ja muude töötingimustega, on tühised ja neil ei ole mingit mõju.

[…]“.

15 Kuninga seadusandliku dekreedi artikkel 40 „Meetmete võtmine puudest tingitud halvemuse ennetamiseks või kompenseerimiseks, et tagada täielik võrdõiguslikkus töökohal“, näeb ette:

„1. Täieliku võrdõiguslikkuse tagamiseks töökohal ei takista võrdse kohtlemise põhimõte niisuguste erimeetmete säilitamist või võtmist, mis on mõeldud puudest tingitud halvemuse ennetamiseks või kompenseerimiseks.

2. Tööandjad võtavad kohaseid meetmeid, et kohandada töökohti ja parandada juurdepääsu töökohtadele, võttes arvesse iga üksikjuhtumi vajadusi, et võimaldada puuetega inimestel tööd saada ja teha, olla edutatud ning saada koolitust, kui sellised meetmed ei ole tööandjale ülemäära koormavad.

Ülemäärase koormavuse hindamiseks on vaja kaaluda, kas puuetega inimestele suunatud riiklikud meetmed, abi ja toetused vähendavad seda piisaval määral, ning võtta arvesse asjaomaste meetmete rahalisi ja muid kulusid ning ettevõtja või organisatsiooni suurust ja selle kogukäivet.“

16 Töötajate üldseadus (Estatuto de los Trabajadores) tuleneb kuninga 23. oktoobri 2015. aasta seadusandlikust dekreedist 2/2015, millega kiidetakse heaks töötajate üldseaduse muudetud tekst (Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; *BOE* nr 255, 24.10.2015, lk 100224). Põhikohtuasja asjaolude toimumise ajal kehtinud redaktsioonis artikli 53 „Lepingu objektiivsetel põhjustel ülesütlemise vorm ja tagajärjed“ lõikes 4 on sätestatud:

„Kui tööandja otsustab töölepingu üles öelda põhjusel, mille alusel ülesütlemine on põhiseaduse või seaduse kohaselt diskrimineeriv ja seetõttu keelatud, või kui töölepingu ülesütlemisel rikuti töötaja põhiõigusi ja kodanikuvabadusi, on ülesütlemise otsus tühine, kusjuures sellele tühisuse peab kohus tuvastama omal algatusel.

[…]“.

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimused

17 DW asus ettevõtja Nobel Plastiques Ibérica juures tööle 1. juulil 2004. Töötades plasttorude montaaži ja vormimise protsessides, oli tema tööaega seoses alaealiste laste hooldamisega lühendatud. DW töötas nädalas 35 tundi, hommikuses ja õhtuses vahetuses.

18 DW-l oli epikondüliit, mis diagnoositi 12. septembril 2011. aastal ning teda opereeriti 18. jaanuaril 2012.

19 See vigastus kvalifitseeriti kutsehaiguseks ja DW oli ajutiselt töövõimetu mitme perioodi vältel ajavahemikus septembrist 2011 kuni aprillini 2014, nagu ka tal diagnoositud ärevushäire tõttu 4. septembrist 2015 kuni 31. märtsini 2016 ja 6.–20. maini 2016.

20 Alates 15. detsembrist 2011 arvati DW „tööalaste riskide suhtes eriti tundlike töötajatele“ hulka seaduse 31/1995 artikli 25 tähenduses, kusjuures see olukord kestis sellest ajast saadik.

21 Ajavahemikus aprillist kuni augustini 2016 pöördus DW mitmel korral ettevõtte meditsiinitalitusesse, kaevates valu küünarliigeses, ja esitas nii sellele meditsiinitalitusele kui oma tööandjale mitu taotlust, nõudes töökoha kohandamist oma füüsilisele olukorrale.

22 Samuti oli DW mitme perioodi jooksul alates 31. augustist 2016 ajutiselt töövõimetu samadest epikondüliidiga seotud vaegusest tingitud tööõnnetuse tagajärjel.

23 Alates sellest, kui DW-l diagnoositi epikondüliit, käis ta iga töölenaasmise järel arstlikus kontrollis. Kõigi nende kontrollide tulemusel tunnistati ta „piirangutega võimeliseks“ töötama oma töökohal või täitma „auruga vormimise“ ülesandeid. Seetõttu nähti talle perioodidel, mille vältel ta 2016. aastal töötas, eelistatavalt ette töökohad, kus oli vaja käsitseda väikesi torusid, kus ei olnud tema tervisele nii suurt riski nagu töökohtadel, kus käsitseti jämedaid torusid.

24 Ettevõttes objektiivsetel põhjustel koondamise läbiviimiseks lähtus Nobel Plastiques Ibérica neljast 2016. aastal kohaldatavast kriteeriumist: töötamine plasttorude montaaži ja vormimise protsessides, tootlikkus alla 95%, ettevõtte töökohtadele väiksem mitmeti sobivus ja suurem töölt puudumine.

25 Nobel Plastiques Ibérica leidis, et 2016. aastal vastas DW nendele neljale valikukriteeriumile, sest ta töötas plasttorude montaaži ja vormimise protsessides, tema kaalutud keskmine tootlikkus oli 59,82%, mitmeti sobivus oli väga piiratud ja piirdus tema töökoha põhiülesannetega, ning töölt puudumise määr oli 69,55%.

26 Sellest tulenevalt esitas Nobel Plastiques Ibérica 22. märtsil 2017, see on ajal, mil DW oli ajutiselt töövõimetu, talle töölepingu objektiivsetel põhjustel ülesütlemise teate, tuues välja majanduslikud, tehnilised, tootmis- ja töökorralduslikud põhjused. Samal perioodil koondati veel üheksa selles ettevõttes töötanud isikut.

27 DW esitas 21. aprillil 2017 selle koondamise otsuse peale hagi eelotsusetaotluse esitanud kohtule Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelonale (Barcelona töövaidluskohus nr 3, Hispaania). Hagi eesmärk oli tuvastada koondamise tühisus või teise võimalusena selle õigusvastasus.

28 Tööinspektsioon tegi 4. augustil 2017 ettepaneku karistada Nobel Plastiques Ibéricat kahe rikkumise eest, mis seisnesid selles, et ta esiteks seadis DW ergonoomiliselt ohtlikku olukorda, mis põhjustas tema haiguse, tekitades sellega tõsise ohu tema füüsilisele puutumatusele või tervisele, ning teiseks säilitas talle samad töötingimused nende ülesannete täitmiseks ka pärast seda, kui sai teatavaks tema haigestumine epikondüliiti, rakendades teda töökohtadel, mille tingimused olid tema tervisliku seisundiga ühildumatud. Tööinspektsioon märkis oma aruandes, et DW töötas rotatsiooni põhimõttel eri töökohtadel, aga et kõigil neil tuli teha toiminguid, millega kaasnesid ergonoomilised ja ülajäsemete luu- ja lihaskonna kahjustamise ohud. Nobel Plastiques Ibérica ei olnud võtnud meetmeid tema töökoha kohandamiseks, et tagada selle ühilduvus tema tervisliku seisundiga.

29 Eelotsusetaotluse esitanud kohtul on tekkinud küsimus, kas mõiste „teatavate riskide suhtes eriti tundlikud töötajad“ seaduse 31/1995 artikli 25 tähenduses on samastatav mõistega „puue“ direktiivi 2000/78 tähenduses, nagu seda on tõlgendanud Euroopa Kohus. See küsimus on eeltingimus, et teha kindlaks, esiteks, kas DW koondamisel kasutatud valikukriteeriumid rikuvad otseselt või kaudselt direktiiviga 2000/78 tunnustatud puuetega inimeste õigust võrdsele kohtlemisele, ja teiseks, kas kohustus rakendada mõistlikke abinõusid, mille näeb ette selle direktiivi artikkel 5, eeldab, et koondamise käigus kasutatud valikukriteeriumid, mis seonduvad DW puudega, tuleb jätta kõrvale.

30 Eelotsusetaotluse esitanud kohus on seisukohal, et peale selle, et tööalaste riskide suhtes eriti tundlikke isikuid võidakse eriliselt kohelda, et kaitsta neid teatud tööalaste riskide eest, tuleb neid käsitada mõiste „puuetega inimesed“ alla kuuluvatena direktiivi 2000/78 tähenduses olukorras, kus nende füüsiline vaegus on tingitud täidetud tööülesannetest ning see on pikaajaline ajal, mil nende suhtes on toime pandud väidetavalt diskrimineeriv tegu.

31 Mis puudutab käesoleva kohtuotsuse punktis 24 viidatud nelja valikukriteeriumi, mille alusel määratakse kindlaks koondatavad isikud, siis esimene neist – töötamine plasttorude montaaži ja vormimise protsessides – on objektiivne ja neutraalne. Seevastu võivad kolm ülejäänud kriteeriumi olla DW suhtes diskrimineerivad, juhul kui teda tuleb pidada direktiivi 2000/78 tähenduses puudega inimeseks.

32 Mis puudutab teist valikukriteeriumi, st tootlikkus 2016. aastal väiksem kui 95%, siis oli füüsilisel vaegusel, mille all DW kannatas, vaieldamatult otsene seos talle omistatud kaalutud keskmise tootlikkuse määraga 59,82%. Nobel Plastiques Ibérica aga piirdus DW aastast tootlikkust puudutavate andmete esitamisega, märkimata seejuures, millistel töökohtadel ja milliste ülesannete täitmisel konkreetselt tema tootlikkuse määra oli mõõdetud.

33 Mis puudutab kolmandat valikukriteeriumi, ettevõtja töökohtadele mitmeti sobivust, siis on tõendatud, et DW tunnistati meditsiinitalituse poolt alates 2011. aastast „piirangutega töövõimeliseks“ põhjendusel, et ta hinnati olevat tööalaste riskide suhtes eriti tundlik. Järelikult ei saanud ta täita kõiki ülesandeid, mida nõuavad erinevad töökohad, mis selgitab asjaolu, et selle kriteeriumi seisukohast oli hinnang tema suhtes ebasoodne.

34 Lõpuks, mis puudutab viimast valikukriteeriumi, siis võeti DW töölt puudumise määra 69,55% leidmisel arvesse tema haiguslehel viibimise perioodid 2016. aastal. Nende haiguslehel viibimise perioodide hulgas on kõik need, mis on tingitud hageja füüsilisest vaegusest. Juba üksnes asjaolu, et neid haiguslehel viibimise perioode võeti arvesse, viitab sellele, et DW-d võidi kohelda ebasoodsamalt kui teisi töötajaid.

35 Selles olukorras otsustas Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Barcelona töövaidluskohus nr 3) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused:

„1. Kas direktiivi 2000/78 kohaselt, nagu seda on tõlgendatud Euroopa Liidu Kohtu praktikas, tuleb töötajaid, kes on iseloomuliku eripära või teadaoleva füsioloogilise seisundi tõttu kvalifitseeritud eriti tundlikeks teatavate tööst tingitud riskide suhtes ja kes seetõttu ei saa töötada teatud töökohtadel, kuna see kujutab ohtu nende tervisele või teistele isikutele, käsitada puuetega inimestena?

Kui vastus esimesele küsimusele on jaatav, siis esitatakse järgmised küsimused:

2. Kas otsus vabastada töötaja töölt majanduslikel, tehnilistel, korralduslikel või tootmisega seotud põhjustel, kui sellel isikul on tuvastatud puue, kuna ta on oma füüsiliste vaeguste tõttu eriti tundlik töötamiseks teatud töökohtadel ja tal on seetõttu raske saavutada nõutud tootlikkuse taset selleks, et temaga töölepingut ei lõpetataks, kujutab otsest või kaudset diskrimineerimist direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b tähenduses?

3. Kas otsus vabastada töötaja töölt majanduslikel, tehnilistel, korralduslikel või tootmisega seotud põhjustel, kui sellel isikul on tuvastatud puue, kuna ta on oma füüsiliste vaeguste tõttu tunnistatud eriti tundlikuks töötamiseks teatud töökohtadel, ja otsus tehakse muude tööle määramise kriteeriumide hulgas selle alusel, et peab olema mitmeti sobiv töötama kõikidel töökohtadel, kaasa arvatud nendel, millel puuetega inimene ei saa töötada, kujutab otsest või kaudset diskrimineerimist direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b tähenduses?

4. Kas otsus vabastada töötaja töölt majanduslikel, tehnilistel, korralduslikel või tootmisega seotud põhjustel, kui sellel töötajal on tuvastatud puue ja kui ta on seetõttu tunnistatud eriti tundlikuks töötamiseks teatud töökohtadel oma füüsiliste vaeguste tõttu, mille pärast ta on enne töölt vabastamist töölt pikalt puudunud või olnud haiguslehel, ja otsus tehakse muude valikukriteeriumide hulgas selle alusel, et see töötaja sageli töölt puudub, kujutab direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punktis b määratletud tingimustel kaudset diskrimineerimist?“

Eelotsuse küsimuste analüüs

Esimene küsimus

36 Esimese küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2000/78 tuleb tõlgendada nii, et töötaja tervislik seisund, mis on hinnatud tööalaste riskide suhtes eriti tundlikuks riigisisese õiguse tähenduses ja mis ei võimalda sellel töötajal töötada teatud töökohtadel, kuna sellega seonduks oht tema tervisele või teistele isikutele, kuulub mõiste „puue“ alla selle direktiivi tähenduses.

37 Nagu direktiivi 2000/78 artiklist 1 ilmneb, on mainitud direktiivi eesmärk kehtestada üldine raamistik, et võidelda selles artiklis toodud alustel, sealhulgas puude alusel diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel. Direktiivi artikli 3 lõike 1 punkti c kohaselt kohaldatakse seda direktiivi Euroopa Liidule antud pädevuse piires kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris muu hulgas juhul, kui tegemist on töölt vabastamise tingimustega.

38 Käesoleval juhul soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas DW, keda koondati, sellal kui ta oli tunnistatud tööalaste riskide suhtes eriti tundlikuks töötajaks riigisisese õiguse tähenduses, tervislik seisund kuulub mõiste „puue“ alla nimetatud direktiivi tähenduses.

39 Sellega seoses tuleb arvestada, et liit kiitis ÜRO konventsiooni heaks otsusega 2010/48. Järelikult on selle konventsiooni sätted alates selle otsuse jõustumisest liidu õiguskorra lahutamatu osa. Lisaks nähtub selle otsuse II lisa liitest, et iseseisva elu ning sotsiaalse kaasatuse, töö ja tööhõivega seonduvalt kuulub direktiiv 2000/78 nende liidu õigusaktide hulka, mis käsitlevad selle konventsiooniga reguleeritud küsimusi (11. aprilli 2013. aasta kohtuotsus HK Danmark, C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, punktid 30 ja 31, ning 1. detsembri 2016. aasta kohtuotsus Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, punkt 40).

40 Siit järeldub, et selle direktiivi tõlgendamisel võib tugineda ÜRO konventsioonile ning et nimetatud direktiivile tuleb võimaluse piires anda selle konventsiooniga kooskõlas olev tõlgendus (11. aprilli 2013. aasta kohtuotsus HK Danmark, C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, punkt 32, ning 1. detsembri 2016. aasta kohtuotsus Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, punkt 41).

41 Sel põhjusel on Euroopa Kohus pärast seda, kui liit ÜRO konventsiooni ratifitseeris, asunud seisukohale, et mõistest „puue“ tuleb direktiivi 2000/78 tähenduses aru saada nii, et see hõlmab pikaajalist füüsilisest, vaimsest või psüühilisest vaegusest tingitud piirangut, mis võib koostoimes erinevate takistustega tõkestada asjaomase isiku täielikku ja tõhusat osalemist tööelus teiste töötajatega võrdsetel alustel (11. aprilli 2013. aasta kohtuotsus HK Danmark, C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, punkt 38, ning 18. jaanuari 2018. aasta kohtuotsus Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, punkt 28).

42 Ei ole ilmne, et direktiiviga 2000/78 soovitakse hõlmata üksnes puudeid, mis on kaasasündinud või tulenevad õnnetusjuhtumitest, välistades haigusest tingitud puuded. Nimelt läheks selle direktiivi eesmärgiga, milleks on võrdse kohtlemise saavutamine, vastuollu seisukoht, et selle kohaldamisel tuleks vahet teha vastavalt puude põhjusele (vt selle kohta 11. aprilli 2013. aasta kohtuotsus HK Danmark, C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, punkt 40).

43 Mõistest „puue“ tuleb aru saada nii, et see viitab kutsealal tegutsemise takistusele, mitte sellise tegutsemise võimatusele. Seega kuulub mõiste „puue“ alla sellise puudega inimese tervislik seisund, kes on võimeline töötama kas või osalise tööajaga (vt selle kohta 11. aprilli 2013. aasta kohtuotsus HK Danmark, C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, punkt 44).

44 Piirangu „pikaajalisust“ tuleb uurida lähtuvalt asjaomase isiku vaegusest kui sellisest hetkel, mil tema suhtes väidetavalt diskrimineeriv akt vastu võeti (1. detsembri 2016. aasta kohtuotsus Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, punkt 53 ja seal viidatud kohtupraktika).

45 Nende tõendite hulka, mis võimaldavad järeldada, et piirang on „pikaajaline“, kuulub eelkõige asjaolu, et väidetava diskrimineerimise kuupäeval ei olnud võimalik prognoosida, et asjaomase isiku vaegus kestab lühikest aega või et see töövõimetus võib kesta oluliselt kauem, enne kui isik täielikult terveneb (1. detsembri 2016. aasta kohtuotsus Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, punkt 56).

46 Lisaks eelneb selle kindlakstegemine, et isikul on „puue“ direktiivi 2000/78 artikli 1 tähenduses direktiivi artiklis 5 nimetatud asjakohaste abinõude kindlaksmääramisele ja hindamisele. Nimelt on selle direktiivi põhjenduse 16 kohaselt selliste abinõude eesmärk puuetega inimeste vajaduste arvessevõtmine ja seega on tegemist „puude“ kindlaks tegemise tagajärjega (vt selle kohta 11. aprilli 2013. aasta kohtuotsus HK Danmark, C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, punktid 45 ja 46; ning 18. detsembri 2014. aasta kohtuotsus FOA, C-354/13, EU:C:2014:2463, punkt 57).

47 Käesoleval juhul nähtub eelotsusetaotlusest, et eelotsuse küsimustega peetakse silmas töötajat, kes on füüsilisest vaegusest tingitud haiguse tõttu olnud pikaajaliselt piiratud töövõimega.

48 DW tervislikku seisundit arvestades tunnistati ta alates 15. detsembrist 2011 „tööalaste riskide suhtes eriti tundlike töötajate“ hulka kuuluvaks seaduse 31/1995 artikli 25 tähenduses. Vastavalt sellele artiklile ei rakendata selliseid töötajaid töökohtadel, kus nad võivad neile iseloomuliku eripära, füsioloogilise seisundi või nõuetekohaselt kindlaks tehtud füüsilise, vaimse või meelelise puude tõttu seada ennast või teisi töötajaid või muid ettevõttega seotud isikuid ohtlikku olukorda.

49 Tuleb märkida, et asjaolu, et isik on tunnistatud tööalaste riskide suhtes eriti tundlikuks töötajaks riigisisese õiguse tähenduses, ei tähenda iseenesest, et see inimene oleks „puudega“ direktiivi 2000/78 tähenduses. Eelotsusetaotlusest ilmnebki, et mõiste „tööalaste riskide suhtes eriti tundlik töötaja“ seaduse 31/1995 artikli 25 tähenduses põhineb tingimustel, mis ei ole samad kui need, millele on osutatud käesoleva kohtuotsuse punktis 41. Seega ei saa järeldada, et see mõiste vastab mõistele „puudega inimene“ selle direktiivi tähenduses.

50 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne on kontrollida, kas põhikohtuasjas tõi DW tervislik seisund kaasa tema töövõime piiratuse, mis vastab käesoleva kohtuotsuse punktis 41 nimetatud tingimustele. Jaatava vastuse korral tuleb asuda seisukohale, DW oli tema koondamise päeval puudega inimene direktiivi 2000/78 tähenduses.

51 Neil asjaoludel tuleb esimesele küsimusele vastata, et direktiivi 2000/78 tuleb tõlgendada nii, et töötaja tervislik seisund, mis on hinnatud tööalaste riskide suhtes eriti tundlikuks riigisisese õiguse tähenduses ja mis ei võimalda sellel töötajal töötada teatud töökohtadel, kuna sellega seonduks oht tema enda tervisele või teistele isikutele, ei kuulu mõiste „puue“ alla selle direktiivi tähenduses, välja arvatud juhul, kui selline olukord toob kaasa pikaajalisest füüsilisest, vaimsest või psüühilisest vaegusest

tingitud piirangu, mis võib koostoimes erinevate takistustega tõkestada asjaomase isiku täielikku ja tõhusat osalemist tööelus teiste töötajatega võrdsetel alustel. Liikmesriigi kohtu ülesanne on kontrollida, kas põhikohtuasjas on need tingimused täidetud.

Teine kuni neljas küsimus

52 Teise kuni neljanda küsimusega, mida tuleb analüüsida koos, soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada saada, kas direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b tuleb tõlgendada nii, et puudega töötaja töölepingu „objektiivsetel põhjustel“ ülesütlemine põhjendusega, et see töötaja vastab koondatavate isikute valikul tööandja poolt kasutatud kriteeriumidele, nimelt et tal on teatud määrast madalam tootlikkus, väiksem mitmeti sobivus töötama ettevõtte erinevatel töökohtadel ning kõrge töölt puudumise määr, kujutab endast otsest või kaudset diskrimineerimist puude alusel selle sätte tähenduses.

53 Käesoleval juhul nähtub eelotsusetaotlusest, et majanduslikel, tehnilistel, korralduslikel või tootmisega seotud põhjustel koondatavate isikute ringi kindlaks määramiseks kasutas Nobel Plastiques Ibérica muu hulgas kolme järgmist 2016. aastal kohaldatavat valikukriteeriumi: tootlikkus alla 95%, väiksem mitmeti sobivus ettevõtte töökohtadel töötamiseks ja suurem töölt puudumine. DW-d, kes riigisisese õiguse tähenduses oli tunnistatud tööalaste riskide suhtes eriti tundlikuks, peeti neile kolmele kriteeriumile vastavaks, mistõttu ta koondati koos üheksa teise ettevõttes töötanud isikuga.

54 Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib teada, kas juhul, kui eeldada, et DW on puudega inimene direktiivi 2000/78 tähenduses, mida ta peab kontrollima, nagu nähtub esimesele küsimusele antud vastusest, diskrimineeriti teda nende kolme valikukriteeriumi kohaldamisega puude alusel selle direktiivi tähenduses.

55 Kõnealuse direktiivi artikli 2 lõike 1 kohaselt tähendab „võrdse kohtlemise põhimõte“, et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi direktiivi artiklis 1 nimetatud põhjusel, mille hulka kuulub muu hulgas ka puue.

56 Otsese diskrimineerimise olemasolu kohta on direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punktis a märgitud, et otseseks diskrimineerimiseks peetakse seda, kui ükskõik millisel direktiivi artiklis 1 nimetatud alusel koheldakse ühte inimest halvemini, kui koheldakse teist inimest samalaadses olukorras.

57 Selliseid valikukriteeriume nagu tootlikkuse määr, mitmeti sobivus ettevõtte töökohtadel töötamiseks ning töölt puudumise määr kohaldatakse ühtmoodi puuetega inimestele ja inimestele, kellel puuet pole. Seega ei saa asuda seisukohale, et need kriteeriumid kehtestaks otseselt puude alusel erineva kohtlemise direktiivi 2000/78 artikli 1 tähenduses koosmõjus artikli 2 lõike 2 punktiga a, kuna need ei ole puudega lahutamatult seotud (vt analoogia alusel 11. aprilli 2013. aasta kohtuotsus, HK Danmark, C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, punktid 72 ja 74, ning 19. septembri 2018. aasta kohtuotsus Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, punkt 48).

58 Mis puudutab kaudset diskrimineerimist puude alusel, siis tuleb märkida, et objektiivsetel põhjustel koondatavate isikute ringi kindlaks määramiseks kasutatavad valikukriteeriumid nagu tootlikkus alla teatud määra, väiksem mitmeti sobivus ettevõtte töökohtadel töötamiseks ja suurem töölt puudumise määr, on väliselt neutraalsed.

59 Siiski, mis puudutab täpsemalt töölt puudumise määraga seotud valikukriteeriumi, siis tuleb märkida, et puudega töötaja puhul on võimalus, et tema töölt puudumise määr on võrreldes tervete töötajatega suurem, kuna ta on avatud täiendavalt riskile, et ta peab puuduma puudega seotud haiguse tõttu. Seega võib ühe aasta jooksul töölt puudumise kõrge määraga seotud valikukriteerium asetada puudega töötaja ebasoodsamasse olukorda, kui töölt puudumine on seotud puudega, ja seega põhjustada kaudselt

puudel põhinevat erinevat kohtlemist direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b tähenduses (vt selle kohta 11. aprilli 2013. aasta kohtuotsus, HK Danmark, C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, punkt 76; ning 18. jaanuari 2018. aasta kohtuotsus Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, punkt 39).

60 Samamoodi on ka selliste koondamise läbiviimiseks kasutatavate valikukriteeriumide nagu teatavast tootlikkuse määrast väiksem määr ja mitmeti sobivus ettevõtja töökohtadel töötamiseks puhul puudega töötajal oma vähenenud suutlikkuse tõttu põhimõtteliselt väiksem võimalus saavutada häid tulemusi kui tervel töötajal. Ka need kriteeriumid on seega olemuslikult sellised, mis võivad viia kaudselt puudest tuleneva erineva kohtlemiseni direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b tähenduses.

61 Kuid ebasoodne kohtlemine, mis tuleneb kaudselt puudest, ei lähe vastuollu direktiivis 2000/78 ette nähtud kaitsega, välja arvatud juhul, kui tegemist on diskrimineerimisega selle direktiivi artikli 2 lõike 1 tähenduses (vt selle kohta 11. juuli 2006. aasta kohtuotsus Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, punkt 48, ning 18. jaanuari 2018. aasta kohtuotsus Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, punkt 36).

62 Direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b alapunkti ii kohaselt peetakse kaudseks diskrimineerimiseks seda, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab muu hulgas konkreetse puudega isikud teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui tööandja või iga isik või organisatsioon, kelle suhtes see direktiiv kehtib, on vastavalt riigisisestele õigusaktidele kohustatud võtma selle direktiivi artiklis 5 sisalduvate põhimõtetega kooskõlas olevaid asjakohaseid meetmeid, et kõrvaldada sellisest sättest, kriteeriumist või tavast tulenevat halvemust.

63 Direktiivi artikli 5 esimeses lauses on sätestatud, et selleks, et tagada puuetega inimeste võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine, nähakse ette mõistlikud abinõud. Nimetatud direktiivi artikli 5 teises lauses on täpsustatud, et tööandjad peavad võtma asjakohaseid, konkreetsel juhul vajalikke meetmeid, et võimaldada puuetega inimesel tööle pääseda, töös osaleda või edeneda või saada koolitust, kui sellised meetmed ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suurt koormust.

64 Sellega seoses on Euroopa Kohus leidnud, et mõistet „mõistlikud abinõud“ tuleb mõista nii, et nende eesmärk on kõrvaldada erinevad takistused, mis raskendavad puuetega inimeste täielikku ja tõhusat osalemist tööelus teiste töötajatega võrdsetel alustel (11. aprilli 2013. aasta kohtuotsus, HK Danmark, C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, punkt 54, ning 4. juuli 2013. aasta kohtuotsus komisjon *vs.* Itaalia, C-312/11, ei avaldata, EU:C:2013:446, punkt 59).

65 Direktiivi 2000/78 põhjenduste 20 ja 21 kohaselt peab tööandja võtma asjakohased tõhusad ja konkreetsed meetmed, et kohandada puuetega inimeste vajadustele töökohad, näiteks tööruumid ja sisseseade, tööaja pikkus ja korraldus, ülesannete jaotus, ning ette näha koolitusvõimalused või integreerimisvahendid, ilma et tööandjatele oleks kehtestatud liiga koormavaid kohustusi, arvestades rahalisi ja muid kulusid, mida need temalt nõuaks, ettevõtte suurust ja rahalisi vahendeid ning riikliku rahastamise või muu abi võimalust.

66 Käesoleval juhul nähtub eelotsusetaotlusest, et kuninga seadusandlik dekreet 1/2013 ja eelkõige selle artikkel 40 näeb täieliku võrdõiguslikkuse tagatisena ette selle, et tööandja peab võtma meetmeid puudest tingitud halvemuse ennetamiseks või kompenseerimiseks.

67 Sellega seoses märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et DW töökohta kohandati pärast seda, kui ta oli tunnistatud teatud tööalaste riskide suhtes eriti tundlikuks töötajaks seaduse 31/1995 artikli 25 tähenduses.

68 Nii nähtub eelotsusetaotlusest, et DW oli määratud eelistatavalt töökohtadele, kus oli vaja käsitseda väikesi torusid, kus ei olnud tema tervisele nii suurt riski nagu töökohtadel, kus käsitseti jämedaid torusid.

69 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne on kontrollida, kas need kohandused olid piisavad, et neid saaks pidada mõistlikeks abinõudeks direktiivi 2000/78 artikli 5 tähenduses.

70 Selle kontrollimise käigus peab eelotsusetaotluse esitanud kohus arvesse võtma kõiki tema käsutuses olevaid andmeid, mille hulgas võib olla ka tööinspektsiooni aruanne, millele ta oma eelotsusetaotluses viitab ja mida on mainitud käesoleva kohtuotsuse punktis 28.

71 Kui eelotsusetaotluse esitanud kohus jõuab järeldusele, et DW tööandja ei võtnud enne tema koondamist käesoleva kohtuotsuse punktis 65 nimetatud vajalikke meetmeid ega näinud seega ette mõistlikke abinõusid direktiivi 2000/78 artikli 5 tähenduses, tuleb asuda seisukohale, et sellisel juhul nagu on arutusel põhikohtuasjas, kujutab puudega töötaja koondamine põhjusel, et viimane vastas sellistele valikukriteeriumidele nagu tootlikkus alla teatud määra, väiksem mitmeti sobivus ettevõtte töökohtadel töötamiseks ning kõrge töölt puudumise määr, endast kaudset diskrimineerimist puude alusel selle direktiivi artikli 2 lõike 2 punkti b alapunkti ii tähenduses (vt analoogia alusel 11. aprilli 2013. aasta kohtuotsus, HK Danmark, C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2013:222, punkt 68).

72 Sellega seoses tuleb meeles pidada, et ÜRO konventsiooni artikli 2 kohaselt hõlmab diskrimineerimine puude alusel kõiki diskrimineerimise vorme, kaasa arvatud põhjendatud ümberkorralduste tegemisest keeldumine.

73 Seevastu juhul, kui eelotsusetaotluse esitanud kohus jõuab järeldusele, et DW tööandja on võtnud sobivad meetmed ja näinud seega ette mõistlikud abinõud direktiivi 2000/78 artikli 5 tähenduses, ei saa asuda seisukohale, et sellistel valikukriteeriumidel põhinev koondamine kujutab endast kaudset diskrimineerimist selle direktiivi artikli 2 lõike 2 punkti b alapunkti ii tähenduses.

74 Sellega seoses väärib märkimist, et nimetatud direktiivi põhjenduse 17 kohaselt ei nõuta selle direktiiviga sellise isiku palkamist, ametialast edutamist või tööl hoidmist, kes ei ole pädev, võimeline või valmis täitma asjaomase töökohaga seotud olulisi ülesandeid, aga see ei piira kohustust näha ette mõistlikke abinõusid puuetega inimeste arvessevõtmiseks.

75 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb teisele kuni neljandale küsimusele vastata, et direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b alapunkti ii tuleb tõlgendada nii, et puudega töötaja töölepingu „objektiivsetel põhjustel“ ülesütlemine põhjendusega, et see töötaja vastab koondatavate isikute valikul kasutatud kriteeriumidele, nimelt et tal on teatud määrast madalam tootlikkus, väiksem mitmeti sobivus ettevõtte erinevatel töökohtadel töötamiseks ning kõrge töölt puudumise määr, kujutab endast kaudset diskrimineerimist puude alusel selle sätte tähenduses, välja arvatud juhul, kui tööandja on selle töötaja suhtes võtnud eelnevalt tarvitusele mõistlikud abinõud nimetatud direktiivi artikli 5 tähenduses, et tagada puuetega inimeste võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine; seda peab kontrollima liikmesriigi kohus.

Kohtukulud

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

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (esimene koda) otsustab:

1. Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, tuleb tõlgendada nii, et töötaja tervislik seisund, mis on hinnatud tööalaste riskide suhtes eriti tundlikuks riigisisese õiguse tähenduses ja mis ei võimalda sellel töötajal töötada teatud töökohtadel, kuna sellega seonduks oht tema tervisele või teistele isikutele, ei kuulu mõiste „puue“ alla

selle direktiivi tähenduses, välja arvatud juhul, kui selline olukord toob kaasa pikaajalisest füüsilisest, vaimsest või psüühilisest vaegusest tingitud piirangu, mis võib koostoimes erinevate takistustega tõkestada asjaomase isiku täielikku ja tõhusat osalemist tööelus teiste töötajatega võrdsetel alustel. Liikmesriigi kohtu ülesanne on kontrollida, kas põhikohtuasjas on need tingimused täidetud.

2. **Direktiivi 2000/78 artikli 2 lõike 2 punkti b alapunkti ii tuleb tõlgendada nii, et puudega töötaja töölepingu „objektiivsetel põhjustel“ ülesütlemine põhjendusega, et see töötaja vastab koondatavate isikute valikul tööandja poolt kasutatud kriteeriumidele, nimelt et tal on teatud määrast madalam tootlikkus, väiksem mitmeti sobivus ettevõtte erinevatel töökohtadel töötamiseks ning kõrge töölt puudumise määr, kujutab endast kaudset diskrimineerimist puude alusel selle sätte tähenduses, välja arvatud juhul, kui tööandja on selle töötaja suhtes võtnud eelnevalt tarvitusele mõistlikud abinõud nimetatud direktiivi artikli 5 tähenduses, et tagada puuetega inimeste võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine; seda peab kontrollima liikmesriigi kohus.**

Allkirjad