TEISINGUMO TEISMO (pirmoji kolegija) SPRENDIMAS

2019 m. rugsėjo 11 d.*

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Socialinė politika – Direktyva 2000/78/EB – Vienodas požiūris užimtumo ir profesinėje srityje – 2 straipsnio 2 dalies b punkto ii papunktis ir 5 straipsnis – Bet kokios diskriminacijos dėl negalios draudimas – Ypač pažeidžiamas darbuotojas dėl su darbu susijusios rizikos, kaip tai suprantama pagal nacionalinę teisę – „Negalios“ buvimas – Atleidimas iš darbo dėl objektyvių priežasčių, pagrįstas našumo, gebėjimų atlikti įvairias užduotis įmonės darbo vietose ir nebuvimo darbe kriterijais – Neįgaliųjų asmenų prastesnė padėtis – Netiesioginė diskriminacija – Tinkamų sąlygų sudarymas – Asmuo, kuris yra nekompetentingas, nesugeba ir negali vykdyti būtiniausių konkrečių pareigų funkcijų“

Byloje C-397/18

Dėl *Juzgado de lo Social no3 de Barcelona* (Barselonos darbo bylų teismas Nr. 3, Ispanija) 2018 m. gegužės 30 d. nutartimi, kurią Teisingumo Teismas gavo 2018 m. birželio 15 d., pagal SESV 267 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

DW

prieš

Nobel Plastiques Ibérica SA,

dalyvaujant:

Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),

Ministerio Fiscal,

TEISINGUMO TEISMAS (pirmoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas J.-C. Bonichot, teisėjai C. Toader, A. Rosas, L. Bay Larsen ir M. Safjan (pranešėjas),

generalinis advokatas G. Pitruzzella,

kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

– DW, atstovaujamos advokato J. Pérez Jiménez,

* Proceso kalba: ispanų.

– *Nobel Plastiques Ibérica SA*, atstovaujamos advokato D. Sanahuja Cambra,

– Ispanijos vyriausybės, atstovaujamos L. Aguilera Ruiz,

– Europos Komisijos, atstovaujamos D. Martin ir P. Němečková,

atsižvelgęs į sprendimą, priimtą susipažinus su generalinio advokato nuomone, nagrinėti bylą be išvados,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą pateiktas dėl 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (OL L 303, 2000, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 79), išaiškinimo.

2 Šis prašymas pateiktas nagrinėjant DW ir *Nobel Plastiques Ibérica SA* ginčą dėl DW atleidimo iš darbo dėl objektyvių priežasčių.

Teisinis pagrindas

Tarptautinė teisė

3 Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos, Europos bendrijos vardu patvirtintos 2009 m. lapkričio 26 d. Tarybos sprendimu 2010/48/EB (OL L 23, 2010, p. 35, toliau – JT konvencija), preambulės e punkte nustatyta:

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

4 Šios konvencijos 1 straipsnyje „Tikslas“ numatyta:

„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.“

5 Minėtos konvencijos 2 straipsnyje „Apibrėžtys“ nustatyta:

„Šioje Konvencijoje vartojami terminai:

<…>

diskriminacija dėl negalios – bet koks išskyrimas, atskirtis ar apribojimų taikymas dėl negalios, kuriais siekiama arba dėl kurių pabloginamos ar panaikinamos sąlygos pripažinti visas žmogaus teises ir pagrindines laisves ar naudotis jomis kaip ir kitiems asmenims politinėje, ekonominėje, socialinėje, kultūrinėje, pilietinėje ar bet kurioje kitoje srityje. Tokia diskriminacija apima visų formų diskriminaciją, įskaitant atsisakymą sudaryti neįgaliesiems tinkamas sąlygas;

tinkamų sąlygų sudarymas – būtini ir tinkami pakeitimai ir pritaikymas, dėl kurių nepatiriama neproporcinga ar nepagrįsta našta ir kurių reikia konkrečiu atveju siekiant užtikrinti neįgaliesiems galimybę kaip ir kitiems asmenims naudotis visomis žmogaus teisėmis ir pagrindinėmis laisvėmis ar galimybę užtikrinti šias teises ir laisves;

<…>“

Sąjungos teisė

6 Direktyvos 2000/78 11, 12, 16, 17, 20 ir 21 konstatuojamosiose dalyse numatyta:

„(11) diskriminavimas dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos gali pakenkti EB sutarties tikslų įgyvendinimui, ypač siekti pakankamai didelio užimtumo ir socialinės apsaugos lygio, gerinti gyvenimo lygį ir gyvenimo kokybę, siekti ekonominės ir socialinės sanglaudos bei vienybės, ir laisvo asmenų judėjimo.

(12) dėl to visoje Bendrijoje šioje direktyvoje aptariamose srityse turėtų būti draudžiama bet kokia tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos. Toks diskriminacijos draudimas turėtų būti taikomas ir trečiųjų šalių piliečiams, tačiau jis neapima skirtingo požiūrio dėl pilietybės ir nepažeidžia nuostatų, reglamentuojančių trečiųjų šalių piliečių atvykimą, jų apsigyvenimą, įsidarbinimą ir darbą.

<…>

(16) priemonių, skirtų neįgaliųjų poreikiams patenkinti darbo vietoje, priėmimas yra svarbus kovojant su diskriminacija dėl negalios.

(17) nepažeidžiant įsipareigojimo tinkamai pasirūpinti neįgaliaisiais [sudaryti neįgaliesiems tinkamas sąlygas], šioje direktyvoje nereikalaujama įdarbinti, paaukštinti, palikti darbo vietoje ar mokyti asmenį, kuris yra nekompetentingas, nesugeba jie [ir] negali vykdyti būtiniausių konkrečių pareigų funkcijų ar dalyvauti atitinkamame mokyme.

<…>

(20) turėtų būti imtasi reikiamų priemonių, t. y. veiksmingų ir praktinių priemonių, skirtų darbo vietai neįgaliesiems paruošti, pavyzdžiui, pritaikyti patalpas ir įrengimus, nustatyti darbo laiko modelius, paskirstyti užduotis, organizuoti mokymą arba aprūpinti integracijos ištekliais.

(21) norint nustatyti, ar dėl minėtų priemonių bus netinkamai pasiskirstyta pareigomis [nekils neproporcinga našta], reikėtų ypač atsižvelgti į finansinius ir kitus susijusius kaštus, į organizacijos arba įmonės dydį ir finansinius išteklius bei į galimybę gauti valstybės finansavimą ar kitos rūšies pagalbą.“

7 Šios direktyvos 1 straipsnyje „Tikslas“ nustatyta:

„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 Minėtos direktyvos 2 straipsnio „Diskriminacijos sąvoka“ 1 ir 2 dalyse numatyta:

„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;

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 [tinkamomis] 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 „Taikymo sritis“ 1 dalyje nustatyta:

„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;

<…>“

10 Direktyvos 2000/78/EB 5 straipsnyje „Neįgaliesiems tinkamos patalpos [Tinkamų sąlygų sudarymas neįgaliesiems]“ numatyta:

„Siekiant garantuoti, kad neįgaliųjų atžvilgiu būtų laikomasi vienodo požiūrio principo, jiems įrengiamos tinkamos patalpos [sudaromos tinkamos sąlygos]. Tai reiškia, kad prireikus konkrečiu atveju darbdaviai imasi tinkamų priemonių, kad neįgaliajam būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, kilti tarnyboje arba mokytis, nebent dėl tokių priemonių būtų neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos [darbdaviui kiltų neproporcinga našta]. Pareigos nėra neproporcingai apsunkinamos [Neproporcinga našta nekyla], jei jam pakankamai atlyginama konkrečios valstybės narės neįgalumo politikos srityje numatytomis priemonėmis.“

Ispanijos teisė

11 1995 m. lapkričio 8 d *Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales* (Įstatymas Nr. 31/1995 dėl su darbu susijusios rizikos prevencijos) (BOE, Nr. 269, 1995 m. lapkričio 10 d., p. 32590) 25 straipsnio „Ypač pažeidžiamų dėl tam tikros rizikos darbuotojų apsauga“ 1 dalyje numatyta:

„Darbdavys konkrečiai užtikrina darbuotojų, kurie dėl savo asmeninių savybių arba akivaizdžios fizinės būklės, įskaitant darbuotojus su pripažinta fizine, psichine ar jutimine negalia, yra ypač pažeidžiami dėl su darbu susijusios rizikos, apsaugą. Šiuo tikslu jis turi atsižvelgti į šiuos aspektus vertindamas riziką ir pagal juos priimti būtinas prevencines ir apsaugos priemones.

Darbuotojams neskiriamos užduotys, kurias atliekant dėl darbuotojų specifinių savybių, fizinės būklės ar pripažintos fizinės, psichinės ar jutiminės negalios jiems gali kilti pavojus ar tai gali sukelti pavojų kitiems darbuotojams ar su įmone susijusiems asmenims; apskritai, jie negali atlikti tokių užduočių, jeigu jų būklė ar laikina situacija akivaizdžiai neatitinka fizinių ir psichologinių reikalavimų, būtinų joms atlikti.“

12 2013 m. lapkričio 29 d. *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* (Karaliaus įstatyminis dekretas Nr. 1/2013, kuriuo patvirtinama Bendrojo įstatymo dėl neįgaliųjų teisių ir jų socialinės integracijos nauja redakcija; BOE, Nr. 289, 2013 m. gruodžio 3 d., p. 95635) 2 straipsnyje pateikiamos tokios apibrėžtys:

„Šiame įstatyme:

a) negalia – tai asmenų, turinčių veikiausiai ilgalaikių sutrikimų, kurie kartu su kitomis įvairiomis kliūtimis gali trukdyti šiems asmenims visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti visuomenės gyvenime tokiomis pačiomis kaip ir kitų asmenų sąlygomis, būklė;

<…>

c) tiesioginė diskriminacija – situacija, kai su neįgaliuoju dėl jo negalios elgiamasi nepalankiau, nei esant analogiškai situacijai elgiamasi su kitu asmeniu;

d) netiesioginė diskriminacija egzistuoja tada, kai dėl akivaizdžiai neutralių įstatymo ar kitų teisės aktų nuostatų, susitarimo ar sutarties sąlygų, individualaus pakto, vienašalio sprendimo, kriterijų ar taikomos praktikos arba dėl aplinkos, produkto ar paslaugos, jeigu jais nesiekiama objektyviai teisėto tikslo, o priemonės šiam tikslui pasiekti nėra tinkamos ir būtinos, asmenys dėl su negalia susijusio pagrindo ar priežasties gali patekti į prastesnę padėtį nei kiti.

<…>“

13 Šio Karaliaus įstatyminio dekreto 4 straipsnio „Teisių turėtojai“ 1 dalyje nustatyta:

„Neįgalieji – asmenys, turintys veikiausiai ilgalaikių fizinių, psichikos, intelekto ar jutimo sutrikimų, kurie kartu su įvairiomis kliūtimis gali trukdyti šiems asmenims visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti visuomenės gyvenime tokiomis pat kaip ir kitų asmenų sąlygomis.“

14 Minėto Karaliaus įstatyminio dekreto 35 straipsnis „Teisės į darbą garantijos“ suformuluotas taip:

„1. Neįgalieji turi teisę dirbti tokiomis sąlygomis, kuriomis užtikrinamas vienodo požiūrio ir nediskriminavimo principų taikymas.

2. Teisių į vienodą požiūrį ir lygias galimybes, kuriomis naudojasi neįgalieji, užtikrinimas ir įgyvendinimas reglamentuojami šiame skyriuje ir specialiame teisės akte, kiek tai susiję su galimybe įsidarbinti ir vykdyti veiklą kaip savarankiškai dirbantiems asmenims bei dirbti, darbo sąlygomis, įskaitant darbo užmokestį ir atleidimą iš darbo, paaukštinimą, profesinį ir tęstinį mokymą, apmokymą įsidarbinus, narystę ir dalyvavimą darbuotojų ar darbdavių organizacijose bei dalyvavimą kitose organizacijose, kurių nariai turi tam tikrą profesiją.

3. Tiesioginė diskriminacija yra tuomet, kai, esant tokiai pat situacijai, su neįgaliu asmeniu dėl jo negalios elgiamasi mažiau palankiai nei su kitu asmeniu.

4. Netiesioginė diskriminacija yra tada, kai dėl akivaizdžiai neutralių įstatymo ar kitų teisės aktų nuostatų, susitarimo ar sutarties sąlygų, individualaus pakto ar vienašalio darbdavio sprendimo asmenys su negalia gali patekti į prastesnę padėtį nei kiti asmenys, jeigu minėtais aktais nesiekiama teisėto tikslo, o priemonės šiam tikslui pasiekti nėra tinkamos ir būtinos, nebent konkrečiu atveju darbdavys privalo imtis tinkamų priemonių pagal 40 straipsnį, kad pašalintų dėl šių nuostatų, sąlygų, susitarimo ar sprendimo susidariusius nepatogumus.

5. Teisės aktų nuostatos, kolektyvinių sutarčių sąlygos, individualūs paktai ar vienašaliai darbdavio sprendimai, dėl kurių susidaro tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl negalios situacijos įdarbinimo, atlyginimo, darbo laiko ir kitų darbo sąlygų klausimais, laikomi niekiniais ir neturi jokio poveikio.

<…>“

15 To paties Karaliaus įstatyminio dekreto 40 straipsnyje „Priemonės, kuriomis siekiama išvengti arba kompensuoti dėl negalios atsiradusius nepatogumus, kaip visiškos lygybės darbo srityje garantija“ numatyta:

„1. Siekiant užtikrinti visišką lygybę darbo srityje, vienodo požiūrio principas nekliudo toliau taikyti ar imtis specialių priemonių, skirtų išvengti ar kompensuoti nepalankioms sąlygoms, susiklosčiusioms dėl negalios.

2. Darbdaviai imasi tinkamų priemonių, kad pritaikytų darbo vietą ir pagerintų jos prieinamumą kiekvienu konkrečiu atveju atsirandantiems poreikiams patenkinti, kad neįgalūs asmenys galėtų įsidarbinti, atlikti savo darbą, būti paaukštinti, taip pat galėtų mokytis, nebent dėl tokių priemonių darbdaviui susidarytų pernelyg didelė našta.

Siekiant nustatyti, ar našta nėra pernelyg didelė, reikia apsvarstyti, ar ji pakankamai sumažinama taikant neįgaliesiems skirtas priemones, valstybės pagalbą ir subsidijas, ir atsižvelgti į su tomis priemonėmis susijusias finansines ir kitokias išlaidas, įmonės ar organizacijos dydį ir bendrą apyvartą.“

16 *Estatuto de los Trabajadores* (Darbuotojų statutas) nustatytas 2015 m. spalio 23 d. *Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (Karaliaus įstatyminis dekretas Nr. 2/2015, kuriuo patvirtinama Įstatymo dėl darbuotojų statuto nauja redakcija, BOE, Nr. 255, 2015 m. spalio 24 d., p. 100224). Šio statuto redakcijos, galiojusios tuo metu, kai klostėsi pagrindinės bylos faktinės aplinkybės, 53 straipsnio „Darbo santykių nutraukimo dėl objektyvių priežasčių forma ir pasekmės“ 4 dalyje nurodyta:

„Jei darbdavio sprendimas nutraukti darbo sutartį motyvuotas viena iš priežasčių, kurios Konstitucijoje arba teisės aktuose kvalifikuojamos kaip diskriminacinės ir dėl to yra draudžiamos, arba jeigu atleidžiant iš darbo buvo pažeistos darbuotojo pagrindinės teisės ir laisvės, sprendimas atleisti iš darbo yra negaliojantis, o tai *ex officio* turi pripažinti teismas.

<…>“

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

17 2004 m. liepos 1 d. DW pradėjo dirbti įmonėje *Nobel Plastiques Ibérica*. Ji buvo paskirta dirbti plastikinių vamzdžių surinkimo ir formavimo srityje ir jos darbo laikas buvo sutrumpintas, kad ji galėtų prižiūrėti nepilnamečius vaikus. DW dirbo 35 valandas per savaitę rytinėmis ir naktinėmis pamainomis.

18 2011 m. rugsėjo 12 d. DW buvo diagnozuotas epikondilitas ir 2012 m. sausio 18 d. atlikta operacija.

19 Šis sutrikimas buvo pripažintas „profesine liga“ ir DW buvo laikinai nedarbinga kelis laikotarpius nuo 2011 m. rugsėjo mėn. iki 2014 m. balandžio mėn.; taip pat ji buvo laikinai nedarbinga nuo 2015 m. rugsėjo 4 d. iki 2016 m. kovo 31 d. ir nuo 2016 m. gegužės 6 d. iki 2016 m. gegužės 20 d. dėl diagnozuoto nerimo sutrikimo.

20 2011 m. gruodžio 15 d. DW buvo pripažinta „ypač pažeidžiama darbuotoja dėl su darbu susijusios rizikos“, kaip tai suprantama pagal Įstatymo Nr. 31/1995 25 straipsnį, ir tokia padėtis išliko iki šiol.

21 2016 m. balandžio–rugpjūčio mėn. DW kelis kartus kreipėsi į įmonės medicinos tarnybą dėl skausmo alkūnėje ir pateikė kelis pranešimus šiai tarnybai ir įmonei, prašydama darbo vietą pritaikyti atsižvelgiant į jos fizinę būklę.

22 DW taip pat buvo laikinai nedarbinga kelis laikotarpius nuo 2016 m. rugpjūčio 31 d. po nelaimingo atsitikimo darbe, įvykusio dėl jos epikondilito.

23 Nuo tada, kai DW buvo diagnozuotas epikondilitas, kiekvieną kartą prieš pradedant dirbti jai būdavo atliekamas sveikatos patikrinimas. Per kiekvieną patikrinimą būdavo nustatoma, kad ji „gali dirbti su tam tikrais apribojimais“ darbo vietoje arba vykdyti užduotis, susijusias su „formavimu naudojant garus“. Dėl to per 2016 m. darbo laikotarpius DW pirmiausia būdavo skiriamos tokios užduotis, kurias vykdant reikėjo dirbti su mažais vamzdžiais ir nekilo tokios didelės rizikos sveikatai, kaip vykdant kitas užduotis – dirbant su dideliais vamzdžiais.

24 *Nobel Plastiques Ibérica*, planuodama darbuotojų atleidimą iš įmonės dėl objektyvių priežasčių, nustatė keturis kriterijus, taikytinus 2016 m.: darbas turi būti susijęs su plastikinių vamzdžių surinkimu ir formavimu, mažesnis nei 95 % našumas, mažesni gebėjimai atlikti įvairias užduotis įmonės darbo vietose ir didelis nebuvimo darbe rodiklis.

25 *Nobel Plastiques Ibérica* vertinimu, DW atitiko šiuos keturis atrankos kriterijus 2016 m.: ji buvo paskirta dirbti plastikinių vamzdžių surinkimo ir formavimo srityje, jos našumo svertinis vidurkis buvo 59,82 %, o gebėjimai atlikti įvairias pagrindines darbo užduotis – labai menki, be to, jos nebuvimo darbe rodiklis siekė 69,55 %.

26 Dėl to *Nobel Plastiques Ibérica* 2017 m. kovo 22 d., kai DW buvo laikinai nedarbinga, pranešė jai apie atleidimą iš darbo dėl objektyvių priežasčių, pagrįstų ekonominiais, techniniais, gamybiniais ir organizaciniais motyvais. Tuo pačiu metu buvo atleisti dar devyni įmonėje dirbę asmenys.

27 2017 m. balandžio 21 d. DW apskundė šį sprendimą dėl atleidimo iš darbo prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui – *Juzgado de lo Social n.° 3 de Barcelona* (Barselonos darbo bylų teismas Nr. 3, Ispanija). Minėtu ieškiniu buvo siekiama, kad jos atleidimas būtų pripažintas negaliojančiu arba nepagrįstu.

28 2017 m. rugpjūčio 4 d. Darbo inspekcija pasiūlė *Nobel Plastiques Ibérica* taikyti sankciją dėl dviejų pažeidimų, pirma, dėl DW sukeltos ergonominės rizikos, dėl kurios ji patyrė fizinį sutrikimą, taip sukeliant didelę riziką jos fizinei neliečiamybei arba sveikatai, ir, antra, dėl to, kad įmonė išlaikė tokias pat darbuotojos darbo sąlygas, kai jai buvo diagnozuotas epikondilitas, t. y. dėl to, kad darbuotoja buvo

paskirta į darbo vietą, kurios sąlygos nesuderinamos su jos sveikatos būklės ypatumais. Darbo inspekcija ataskaitoje nurodė, kad DW pakeitė kelias darbo vietas, tačiau visose jose reikėjo atlikti veiksmus, kurie kėlė ergonominę riziką viršutinėms galūnėms dėl poveikio raumenų ir kaulų sistemai. *Nobel Plastiques Ibérica* nesiėmė veiksmų, kad DW darbo vieta būtų pritaikyta, siekdama užtikrinti, kad ji atitiktų darbuotojos sveikatos būklę.

29 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla klausimas, ar sąvoka „ypač pažeidžiami darbuotojai dėl su darbu susijusios rizikos“, kaip ji suprantama pagal Įstatymo Nr. 31/1995 25 straipsnį, prilygsta sąvokai „negalia“, kaip ji suprantama pagal Direktyvą 2000/78 ir kaip ją yra išaiškinęs Teisingumo Teismas. Tai reikia išsiaiškinti prieš nustatant, ar, pirma, atrankos kriterijai, kuriuos taikant buvo atleista DW, tiesiogiai arba netiesiogiai pažeidžia Direktyvoje 2000/78 įtvirtintą vienodo požiūrio į neįgaliuosius principą, ir, antra, ar įpareigojimas sudaryti tinkamas darbo sąlygas, kaip numatyta šios direktyvos 5 straipsnyje, reiškia, kad atleidžiant iš darbo neturėjo būti atsižvelgiama į atrankos kriterijus, susijusius su DW negalia.

30 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo teigimu, šiems ypač pažeidžiamiems asmenims dėl su darbu susijusios rizikos ne tik gali būti taikomos specialios sąlygos, siekiant juos apsaugoti nuo tam tikros su darbu susijusios rizikos, bet jie turi būti laikomi „neįgaliaisiais“, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2000/78, jeigu jų sutrikimai, atsiradę dėl atliekamo darbo, priimant dėl jų tariamai diskriminacinį aktą, buvo ilgalaikiai.

31 Dėl šio sprendimo 24 punkte nurodytų keturių atrankos kriterijų, kuriais remiantis nustatomi atleistini darbuotojai, reikia pažymėti, kad pirmasis iš jų - dirbti plastikinių vamzdžių surinkimo ir formavimo srityje - yra objektyvus ir neutralus. Atvirkščiai, kiti trys kriterijai galėtų būti diskriminaciniai DW atžvilgiu, jeigu ji būtų pripažinta neįgalia, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2000/78.

32 Dėl antrojo atrankos kriterijaus, t. y. mažesnio nei 95 % našumo 2016 m., reikia nurodyti, kad DW fizinis sutrikimas neginčijamai tiesiogiai susijęs su DW nustatytu 59,82 % našumo svertiniu vidurkiu. *Nobel Plastiques Ibérica* tik pateikė duomenis, susijusius su metiniu DW našumu, nenurodydama, kokiose darbo vietose ir kokias konkrečias funkcijas atliekant šis našumo lygis buvo nustatytas.

33 Dėl trečiojo atrankos kriterijaus, t. y. gebėjimo atlikti įvairias užduotis įmonės darbo vietose, nustatyta, kad nuo 2011 m. pagal medicinos tarnybos išvadą DW „gali dirbti su apribojimais“, nustačius kad ji yra ypač pažeidžiama dėl su darbu susijusios rizikos. Dėl to ji negalėjo atlikti visų užduočių, kurias reikia vykdyti įvairiose darbo vietose, o tai paaiškina jos prastesnį įvertinimą pagal šį kriterijų.

34 Galiausiai, kiek tai susiję su paskutiniu atrankos kriterijumi, DW nustatytas 69,55 % nebuvimo darbe rodiklis, kuris buvo apskaičiuotas atsižvelgiant į nedarbingumo dėl ligos laikotarpius 2016 m. Šie nedarbingumo laikotarpiai apima visus laikotarpius, kai ji buvo nedarbinga dėl fizinio sutrikimo. Vien ta aplinkybė, kad buvo atsižvelgta į šį DW nedarbingumą, reiškia, kad ji galėjo būti vertinama ne taip palankiai kaip kiti darbuotojai.

35 Šiomis aplinkybėmis *Juzgado de lo Social n. 3 de Barcelona* (Barselonos darbo bylų teismas Nr. 3) nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. Ar taikant Direktyvą 2000/78/EB, kaip ji buvo išaiškinta Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisprudencijoje, turi būti laikomi neįgaliaisiais darbuotojai, kurie pripažįstami ypač pažeidžiamais dėl tam tikros rizikos, kai dėl savo asmeninių savybių arba akivaizdžios fizinės būklės jie yra ypač pažeidžiami dėl su darbu susijusios rizikos ir dėl šios priežasties negali vykdyti tam tikrų užduočių, antraip kiltų rizika jų arba kitų asmenų sveikatai?

Jei į pirmąjį klausimą būtų atsakyta teigiamai, pateikiami šie klausimai:

2. Ar sprendimas atleisti darbuotoją iš darbo dėl ekonominių, techninių, organizacinių ir gamybinių priežasčių, kai šis asmuo turi pripažintą negalią, nes dėl fizinių sutrikimų jam ypač sunku vykdyti tam tikras užduotis, todėl sudėtinga pasiekti našumo lygį, kurio reikia, kad nebūtų atleistas iš darbo, reiškia tiesioginę arba netiesioginę diskriminaciją, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punktą?

3. Ar sprendimas atleisti darbuotoją iš darbo dėl ekonominių, techninių, organizacinių ir gamybinių priežasčių, kai šis asmuo turi pripažintą negalią, t. y. nustatyta, kad dėl fizinių sutrikimų jam ypač sunku vykdyti tam tikras užduotis, ir šis sprendimas priimtas, be kitų vertinimo kriterijų, atsižvelgiant į gebėjimus atlikti įvairias užduotis visose darbo vietose, įskaitant tas užduotis, kurių negali atlikti neįgalusis, reiškia tiesioginę arba netiesioginę diskriminaciją, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punktą?

4. Ar sprendimas atleisti darbuotoją iš darbo dėl ekonominių, techninių, organizacinių ir gamybinių priežasčių, kai šis asmuo turi pripažintą negalią ir, kaip patvirtinta, dėl savo fizinių sutrikimų, dėl kurių prieš atleidimą ilgą laiką nebuvo darbe arba turėjo nedarbingumo pažymėjimą, jam ypač sunku vykdyti tam tikras užduotis, ir šis sprendimas priimtas, be kitų vertinimo kriterijų, atsižvelgiant į šio darbuotojo nebuvimo darbe rodiklį, reiškia netiesioginę diskriminaciją, kaip tai apibrėžta Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punkte?“

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo klausimo

36 Pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyva 2000/78 turi būti aiškinama taip, kad darbuotojo, kuris pripažintas ypač pažeidžiamu dėl su darbu susijusios rizikos, kaip tai suprantama pagal nacionalinę teisę, ir dėl šios priežasties negali vykdyti tam tikro darbo, antraip kiltų rizika jo arba kitų asmenų sveikatai, sveikatos būklė patenka į sąvoką „negalia“, kaip ji suprantama pagal šią direktyvą.

37 Iš Direktyvos 2000/78 1 straipsnio matyti, kad šios direktyvos tikslas yra nustatyti kovos su diskriminacija dėl vieno iš šiame straipsnyje nurodytų pagrindų, tarp kurių yra negalia, bendrus pagrindus, kiek tai susiję su užimtumu ir profesine sritimi. Pagal šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies c punktą, neviršijant Europos Sąjungai suteiktų įgaliojimų, ši direktyva taikoma visiems asmenims ir valstybiniame, ir privačiame sektoriuose, kiek tai susiję, be kita ko, su atleidimo iš darbo sąlygomis.

38 Nagrinėjamu atveju prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas siekia išsiaiškinti, ar atleistos iš darbo DW, kuri buvo pripažinta ypač pažeidžiama dėl su darbu susijusios rizikos, kaip tai suprantama pagal nacionalinę teisę, sveikatos būklė patenka į sąvoką „negalia“, kaip ji suprantama pagal minėtą direktyvą.

39 Šiuo klausimu reikia priminti, kad Sąjunga Sprendimu 2010/48 patvirtino JT konvenciją. Dėl to šios konvencijos nuostatos nuo minėto sprendimo įsigaliojimo dienos yra sudėtinė Sąjungos teisės sistemos dalis. Be to, iš to paties sprendimo II priedo priedėlio matyti, kad, kiek tai susiję su savarankišku gyvenimu ir socialine aprėptimi, darbu bei užimtumu, Direktyva 2000/78 yra vienas iš Sąjungos teisės aktų, susijusių su minėtos konvencijos reglamentuojamais klausimais (2013 m. balandžio 11 d. Sprendimo *HK Danmark*, C-335/11 ir C-337/11, EU:C:2013:222, 30 ir 31 punktai ir 2016 m. gruodžio 1 d. Sprendimo *Daouidi*, C-395/15, EU:C:2016:917, 40 punktas).

40 Tai reiškia, kad JT konvencija galima remtis aiškinant šią direktyvą ir toks aiškinimas, kiek įmanoma turi atitikti minėtą konvenciją (2013 m. balandžio 11 d. Sprendimo *HK Danmark*, C-335/11 ir C-337/11, EU:C:2013:222, 32 punktas ir 2016 m. gruodžio 1 d. Sprendimo *Daouidi*, C-395/15, EU:C:2016:917, 41 punktas).

41 Būtent todėl po to, kai Sąjunga patvirtino JT konvenciją, Teisingumo Teismas nusprendė, kad sąvoka „negalia“ pagal Direktyvą 2000/78 turi būti suprantama kaip apimanti apribojimą, visų pirma lemiamą ilgalaikių fizinių, protinių arba psichikos sutrikimų, kurie kartu su įvairiomis kliūtimis gali trukdyti atitinkamam asmeniui visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti profesiniame gyvenime tokiomis pat kaip ir kitų darbuotojų sąlygomis (2013 m. balandžio 11 d. Sprendimo *HK Danmark*, C-335/11 ir C-337/11, EU:C:2013:222, 38 punktas ir 2018 m. sausio 18 d. Sprendimo *Ruiz Conejero*, C-270/16, EU:C:2018:17, 28 punktas).

42 Neatrodo, kad Direktyva 2000/78 norima aprėpti tik negalią, kuri yra įgimta arba atsiradusi įvykus nelaimingam atsitikimui, ir neapimti negalios, atsiradusiosios dėl ligos. Iš tiesų pripažinimas, kad ši direktyva gali būti taikoma atsižvelgiant į negalios atsiradimo priežastį, prieštarautų pačiam jos tikslui įgyvendinti vienodo požiūrio principą (šiuo klausimu žr. 2013 m. balandžio 11 d. Sprendimo *HK Danmark*, C-335/11 ir C-337/11, EU:C:2013:222, 40 punktą).

43 Sąvoką „negalia“ reikia suprasti kaip reiškiančią kliūtį užsiimti profesine veikla, o ne tai, kad užsiimti tokia veikla neįmanoma. Taigi neįgalaus asmens, kuris gali dirbti, net jei ne visą darbo dieną, sveikatos būklei gali būti taikoma sąvoka „negalia“ (šiuo klausimu žr. 2013 m. balandžio 11 d. Sprendimo *HK Danmark*, C-335/11 ir C-337/11, EU:C:2013:222, 44 punktą).

44 Darbingumo apribojimo „ilgalaikį“ pobūdį reikia analizuoti atsižvelgiant į pačią atitinkamo asmens nedarbingumo būklę tuo momentu, kai dėl jo buvo priimtas jį tariamai diskriminuojantis aktas (2016 m. gruodžio 1 d. Sprendimo *Daouidi*, C-395/15, EU:C:2016:917, 53 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

45 Veiksniai, leidžiantys nustatyti, ar darbingumo apribojimas yra „ilgalaikis“, visų pirma apima aplinkybę, kad tariamai diskriminuojamo fakto momentu negalima numatyti, kad atitinkamo asmens nedarbingumas greitu laiku išnyks, arba aplinkybę, kad, kol toks asmuo pasveiks, toks nedarbingumas gali gerokai užsitęsti (2016 m. gruodžio 1 d. Sprendimo *Daouidi*, C-395/15, EU:C:2016:917, 56 punktas).

46 Be to, atitinkamo asmens „negalia“, kaip ji suprantama pagal Direktyvos 2000/78 1 straipsnį, konstatuojama pirmiau, negu nustatomos ir vertinamos tinkamų sąlygų sudarymo priemonės, nurodytos šios direktyvos 5 straipsnyje. Iš tiesų pagal šios direktyvos 16 konstatuojamąją dalį tokios priemonės yra skirtos neįgaliųjų poreikiams patenkinti ir jos yra „negalios“ konstatavimo pasekmė (šiuo klausimu žr. 2013 m. balandžio 11 d. Sprendimo *HK Danmark*, C-335/11 ir C-337/11, EU:C:2013:222, 45 ir 46 punktus ir 2014 m. gruodžio 18 d. Sprendimo *FOA*, C-354/13, EU:C:2014:2463, 57 punktą).

47 Šiuo atveju iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad prejudiciniai klausimai susiję su darbuotoja, kurios darbingumas ilgą laiką buvo apribotas dėl ligos kaip fizinio sutrikimo pasekmės.

48 Atsižvelgiant į DW sveikatos būklę, nuo 2011 m. gruodžio 15 d. DW buvo pripažinta „ypač pažeidžiama darbuotoja dėl su darbu susijusios rizikos“, kaip tai suprantama pagal Įstatymo Nr. 31/1995 25 straipsnį. Remiantis šiuo straipsniu, tokiems darbuotojams neskiriamos užduotys, kurias atliekant dėl darbuotojų specifinių savybių, fizinės būklės ar pripažintos fizinės, psichinės ar jutiminės negalios gali kilti pavojus ar tai gali sukelti pavojų kitiems darbuotojams arba su įmone susijusiems asmenims.

49 Pažymėtina, kad vien asmens pripažinimas ypač pažeidžiamu dėl su darbu susijusios rizikos, kaip tai suprantama pagal nacionalinę teisę, savaime nereiškia, kad jis turi „negalią“, kaip ji suprantama pagal Direktyvą 2000/78. Iš tiesų iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad sąvoka „ypač pažeidžiamas darbuotojas dėl su darbu susijusios rizikos“, kaip tai suprantama pagal Įstatymo Nr. 31/1995 25 straipsnį, nėra pagrįsta tokiomis pačiomis sąlygomis, kaip nurodytos šio sprendimo 41 punkte. Taigi negalima teigti, kad ši sąvoka atitinka sąvoką „neįgalus asmuo“, kaip tai suprantama pagal šią direktyvą.

50 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi patikrinti, ar pagrindinėje byloje DW sveikatos būklės nulemtas darbingumo apribojimas atitinka šio sprendimo 41 punkte nurodytas sąlygas. Jei į šį klausimą būtų atsakyta teigiamai, tuomet DW jos atleidimo iš darbo dieną turėtų būti laikoma neįgaliu asmeniu, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2000/78.

51 Šiomis aplinkybėmis į pateiktą pirmąjį klausimą reikia atsakyti, kad Direktyva 2000/78 turi būti aiškinama taip, kad darbuotojo, kuris pripažintas ypač pažeidžiamu dėl su darbu susijusios rizikos, kaip tai suprantama pagal nacionalinę teisę, ir dėl šios priežasties negali vykdyti tam tikrų užduočių, antraip kiltų pavojus jo arba kitų asmenų sveikatai, sveikatos būklė patenka į sąvoką „negalia“, kaip ji suprantama pagal šią direktyvą, tik kai ši būklė lemia darbingumo apribojimus, atsirandančius būtent dėl ilgalaikių fizinių, protinių ar psichikos sutrikimų, kurie kartu su įvairiomis kliūtimis gali trukdyti šiam asmeniui visapusiškai ir veiksmingai užsiimti profesine veikla tokiomis pačiomis kaip ir kitų darbuotojų sąlygomis. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas privalo patikrinti, ar pagrindinėje byloje šios sąlygos yra tenkinamos.

Dėl antrojo–ketvirtojo klausimų

52 Savo antruoju–ketvirtuoju klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punktas turi būti aiškinamas taip, kad neįgalaus darbuotojo atleidimas iš darbo dėl „objektyvių priežasčių“, motyvuojant tuo, kad jis atitinka atrankos kriterijus, į kuriuos darbdavys atsižvelgia, siekdamas nustatyti atleistinus iš darbo asmenis, t. y. mažesnis už nurodytąjį našumo lygis, mažesni gebėjimai atlikti įvairias užduotis įmonės darbo vietose ir didelis nebuvimo darbe rodiklis, yra tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija dėl negalios, kaip tai suprantama pagal šią nuostatą.

53 Nagrinėjamu atveju iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad siekdama nustatyti asmenis, atleistinus iš darbo dėl ekonominių, techninių, organizacinių ir gamybinių priežasčių, *Nobel Plastiques Ibérica* patvirtino tris atrankos kriterijus (taikytinus 2016 m.): mažesnis nei 95 % našumas, mažesni gebėjimai atlikti įvairias užduotis įmonės darbo vietose ir didelis nebuvimo darbe rodiklis. Buvo nuspręsta, jog DW, kuri pagal nacionalinę teisę buvo pripažinta ypač pažeidžiama dėl su darbu susijusios rizikos, atitiko šiuos tris kriterijus, todėl buvo atleista iš darbo kaip ir kiti devyni įmonėje dirbę asmenys.

54 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui kyla klausimas, ar, darant prielaidą, kad DW yra neįgalus asmuo, kaip tai suprantama pagal Direktyvą 2000/78 (kaip matyti iš atsakymo į pirmąjį klausimą, tai jis turi patikrinti), taikant šiuos tris atrankos kriterijus ji buvo diskriminuojama dėl negalios, kaip tai suprantama pagal šią direktyvą.

55 Pagal minėtos direktyvos 2 straipsnio 1 dalį „vienodo požiūrio principas“ reiškia, kad dėl kurios nors iš šios direktyvos 1 straipsnyje nurodytų priežasčių, tarp kurių minima ir negalia, nėra tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos.

56 Dėl tiesioginės diskriminacijos reikia nurodyti, kad pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies a punktą tokia diskriminacija yra tada, kai dėl bet kurios iš šios direktyvos 1 straipsnyje nurodytų priežasčių su vienu asmeniu elgiamasi mažiau palankiai, nei, esant panašiai situacijai, yra elgiamasi su kitu asmeniu.

57 Šiuo klausimu tokie atrankos kriterijai, kaip našumo lygis, gebėjimai atlikti įvairias užduotis įmonės darbo vietose ir nebuvimo darbe rodiklis, vienodai taikomi tiek neįgaliesiems, tiek negalios neturintiems asmenims. Taigi negalima teigti, jog šie kriterijai lemia nevienodą požiūrį, tiesiogiai grindžiamą negalia, kaip tai suprantama pagal kartu taikomus Direktyvos 2000/78 1 straipsnį ir 2 straipsnio 2 dalies a punktą, nes šie kriterijai nėra neatsiejamai susiję su negalia (šiuo klausimu žr. 2013 m. balandžio 11 d. Sprendimo *HK Danmark*, C-335/11 ir C-337/11, EU:C:2013:222, 72 ir 74 punktus ir 2018 m. rugsėjo 19 d. Sprendimo *Bedi*, C-312/17, EU:C:2018:734, 48 punktą).

58 Dėl netiesioginės diskriminacijos dėl negalios reikia konstatuoti, kad atrankos kriterijai, pagal kuriuos nustatomi atleistini iš darbo asmenys dėl objektyvių priežasčių, t. y. mažesnis už nurodytąjį našumo lygis, mažesni gebėjimai atlikti įvairias užduotis įmonės darbo vietose ir didelis nebuvimo darbe rodiklis, atrodo neutralūs.

59 Vis dėlto, kalbant konkrečiai apie atrankos kriterijų, susijusį su nebuvimo darbe rodikliu, reikia pažymėti, kad, palyginti su negalios neturinčiu darbuotoju, neįgaliam darbuotojui kyla didesnė rizika ilgiau nebūti darbe dėl ligos, susijusios su negalia. Taigi atrodo, kad atrankos kriterijus, susijęs su dideliu nebuvimo darbe rodikliu atitinkamais metais, gali būti nepalankesnis neįgaliems darbuotojams, jeigu nebuvimas darbe susijęs su negalia, ir lemti nevienodą požiūrį, netiesiogiai grindžiamą negalia, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punktą (šiuo klausimu žr. 2013 m. balandžio 11 d. Sprendimo *HK Danmark*, C-335/11 ir C-337/11, EU:C:2013:222, 76 punktą ir 2018 m. sausio 18 d. Sprendimo *Ruiz Conejero*, C-270/16, EU:C:2018:17, 39 punktą).

60 Panaši situacija yra kalbant apie kitus atleidimo iš darbo atrankos kriterijus, t. y. mažesnį už nurodytąjį našumo lygį ir mažesnius gebėjimus atlikti įvairias užduotis įmonės darbo vietose, nes dėl riboto darbingumo neįgalaus darbuotojo galimybės pasiekti gerų rezultatų yra iš esmės mažesnės dėl jo negalios nei negalios neturinčio darbuotojo. Taigi tokie kriterijai taip pat gali lemti nevienodą požiūrį, kuris yra netiesiogiai pagrįstas negalia, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punktą.

61 Vis dėlto netiesiogiai negalia pagrįstas nepalankus požiūris prieštarauja Direktyvoje 2000/78 nurodytai apsaugai tik tiek, kiek tai yra diskriminacija pagal šios direktyvos 2 straipsnio 1 dalį (šiuo klausimu žr. 2006 m. liepos 11 d. Sprendimo *Chacón Navas*, C-13/05, EU:C:2006:456, 48 punktą ir 2018 m. sausio 18 d. Sprendimo *Ruiz Conejero*, C-270/16, EU:C:2018:17, 36 punktą).

62 Pagal Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punkto ii papunktį netiesioginė diskriminacija yra tada, kai dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, kriterijų ar taikomos praktikos asmenys, be kita ko, tam tikrą negalią turintys asmenys, gali patekti į tam tikru atžvilgiu prastesnę padėtį nei kiti asmenys, nebent darbdavys, asmuo arba organizacija, kuriems taikoma ši direktyva, pagal nacionalinės teisės aktus yra įpareigoti imtis tinkamų priemonių, atitinkančių 5 straipsnyje išdėstytus principus, kad būtų pašalinti dėl tokių sąlygų, taikomų kriterijų ar praktikos susidarę nepatogumai.

63 Remiantis šios direktyvos 5 straipsnio pirmu sakiniu, siekiant užtikrinti, kad neįgaliųjų atžvilgiu būtų laikomasi vienodo požiūrio principo, jiems sudaromos tinkamos sąlygos. Minėtos direktyvos 5 straipsnio antrame sakinyje patikslinta, kad atsižvelgdami į konkretaus atvejo poreikius darbdaviai imasi tinkamų priemonių, kad neįgaliam asmeniui būtų sudarytos sąlygos įsidarbinti, dirbti, kilti tarnyboje arba mokytis, nebent dėl tokių priemonių darbdaviui kiltų neproporcinga našta.

64 Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad sąvoka „tinkamų sąlygų sudarymas“ turi būti suprantama kaip įvairių kliūčių, trukdančių neįgaliesiems visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti profesiniame gyvenime tokiomis pat kaip ir kitų darbuotojų sąlygomis, pašalinimas (2013 m. balandžio 11 d. Sprendimo *HK Danmark*, C-335/11 ir C-337/11, EU:C:2013:222, 54 punktas ir 2013 m. liepos 4 d. Sprendimo *Komisija / Italija*, C-312/11, nepaskelbtas Rink., EU:C:2013:446, 59 punktas).

65 Direktyvos 2000/78 20 ir 21 konstatuojamosiose dalyse nurodyta darbdavio pareiga imtis tinkamų priemonių, t. y. veiksmingų ir praktinių priemonių, skirtų darbo vietai neįgaliesiems paruošti, pavyzdžiui, pritaikyti patalpas ir įrengimus, nustatyti darbo laiko modelius, paskirstyti užduotis, organizuoti mokymą arba aprūpinti integracijos ištekliais, tačiau neužkraunant jam neproporcingos naštos, ypač atsižvelgiant į finansines ir kitas susijusias išlaidas, į įmonės dydį ir finansinius išteklius, taip pat į galimybę gauti valstybės finansavimą ar kitos rūšies pagalbą.

66 Nagrinėjamu atveju iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad pagal Karaliaus įstatyminį dekretą Nr. 1/2013, būtent jo 40 straipsnį, siekdamas užtikrinti visišką lygybę darbo srityje darbdavys turi imtis priemonių, skirtų išvengti ar kompensuoti nepalankioms sąlygoms, susiklosčiusioms dėl negalios.

67 Šiuo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodo, kad DW pripažinus ypač pažeidžiama darbuotoja dėl su darbu susijusios rizikos, kaip tai suprantama pagal Įstatymo Nr. 31/1995 25 straipsnį, jos darbo vieta buvo pritaikyta.

68 Iš nutarties dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad DW būdavo pirmiausia skiriamos tokios užduotys, kurias vykdant reikėjo dirbti su mažais vamzdžiais ir nekilo tokios didelės rizikos sveikatai, kaip vykdant kitas užduotis – dirbant su dideliais vamzdžiais.

69 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi patikrinti, ar padaryti pakeitimai buvo pakankami, kad juos būtų galima laikyti tinkamomis sąlygomis, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 5 straipsnį.

70 Tai darydamas prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi atsižvelgti į visą turimą informaciją, tarp jų ir savo nutartyje dėl prašymo priimti prejudicinį sprendime nurodytą Darbo inspekcijos ataskaitą, minimą šio sprendimo 28 punkte.

71 Jei prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas padarytų išvadą, kad DW darbdavys prieš atleisdamas ją iš darbo nesiėmė tinkamų priemonių, nurodytų šio sprendimo 65 punkte, ir dėl to nesudarė tinkamų sąlygų, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 5 straipsnį, reikėtų konstatuoti, kad tokioje byloje, kaip pagrindinė, neįgalaus darbuotojo atleidimas iš darbo dėl atitikties atrankos kriterijams (mažesnis už nurodytąjį našumo lygis, mažesni gebėjimai atlikti įvairias užduotis įmonės darbo vietose ir didelis nebuvimo darbe rodiklis) yra netiesioginė diskriminacija dėl negalios, kaip tai suprantama pagal šios direktyvos 2 straipsnio 2 dalies b punkto ii papunktį (pagal analogiją žr. 2013 m. balandžio 11 d. Sprendimo *HK Danmark*, C-335/11 ir C-337/11, EU:C:2013:222, 68 punktą).

72 Šiuo klausimu reikia priminti, kad pagal JT konvencijos 2 straipsnį diskriminacija dėl negalios apima visas diskriminacijos formas, įskaitant atsisakymą sudaryti tinkamas sąlygas.

73 Vis dėlto, jeigu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas padarytų išvadą, kad DW darbdavys ėmėsi tinkamų priemonių ir sudarė tinkamas sąlygas, kaip tai suprantama pagal Direktyvos 2000/78 5 straipsnį, tokį atrankos kriterijais pagrįstą atleidimą iš darbo nereikėtų laikyti netiesiogine diskriminacija, kaip tai suprantama pagal šios direktyvos 2 straipsnio 2 dalies b punkto ii papunktį.

74 Svarbu pažymėti, kad iš minėtos direktyvos 17 konstatuojamosios dalies matyti, kad šioje direktyvoje nereikalaujama įdarbinti, paaukštinti, palikti darbo vietoje asmenį, kuris yra nekompetentingas, nesugeba ir negali vykdyti būtiniausių konkrečių pareigų funkcijų, nepažeidžiant įsipareigojimo sudaryti neįgaliesiems tinkamas sąlygas.

75 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į antrąjį–ketvirtąjį klausimus reikia atsakyti, kad Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punkto ii papunktis turi būti aiškinamas taip, kad neįgalaus darbuotojo atleidimas iš darbo dėl „objektyvių priežasčių“, nes jis atitinka atrankos kriterijus, į kuriuos atsižvelgiama siekiant nustatyti asmenis, kurie turi būti atleisti (mažesnis už nurodytąjį našumo lygis, mažesni gebėjimai atlikti įvairias užduotis įmonės darbo vietose ir didelis nebuvimo darbe rodiklis), yra netiesioginė diskriminacija dėl negalios, kaip tai suprantama pagal šią nuostatą, nebent darbdavys, siekdamas užtikrinti, kad būtų laikomasi vienodo požiūrio principo neįgaliųjų atžvilgiu, prieš atleisdamas iš darbo šį darbuotoją sudarė jam tinkamas sąlygas, kaip tai suprantama pagal šios direktyvos 5 straipsnį, o tai turi patikrinti nacionalinis teismas.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

76 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (pirmoji kolegija) nusprendžia:

1. **2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, turi būti aiškinama taip: darbuotojo, kuris pripažintas ypač pažeidžiamu dėl su darbu susijusios rizikos, kaip tai suprantama pagal nacionalinę teisę, ir dėl šios priežasties negali vykdyti tam tikrų užduočių, antraip kiltų pavojus jo arba kitų asmenų sveikatai, sveikatos būklė patenka į sąvoką „negalia“, kaip ji suprantama pagal šią direktyvą, tik kai ši būklė lemia darbingumo apribojimus, atsirandančius būtent dėl ilgalaikių fizinių, protinių ar psichikos sutrikimų, kurie kartu su įvairiomis kliūtimis gali trukdyti šiam asmeniui visapusiškai ir veiksmingai užsiimti profesine veikla tokiomis pačiomis kaip ir kitų darbuotojų sąlygomis. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas privalo patikrinti, ar pagrindinėje byloje šios sąlygos yra tenkinamos.**

2. **Direktyvos 2000/78 2 straipsnio 2 dalies b punkto ii papunktis turi būti aiškinamas taip: neįgalaus darbuotojo atleidimas iš darbo dėl „objektyvių priežasčių“, nes jis atitinka kriterijus, į kuriuos atsižvelgiama siekiant nustatyti asmenis, kurie turi būti atleisti iš darbo (mažesnis už nurodytąjį našumo lygis, mažesni gebėjimai atlikti įvairias užduotis įmonės darbo vietose ir didelis nebuvimo darbe rodiklis), yra netiesioginė diskriminacija dėl negalios, kaip tai suprantama pagal šią nuostatą, nebent darbdavys, siekdamas užtikrinti, kad būtų laikomasi vienodo požiūrio principo neįgaliųjų atžvilgiu, prieš atleisdamas šį darbuotoją iš darbo sudarė jam tinkamas sąlygas, kaip tai suprantama pagal šios direktyvos 5 straipsnį, o tai turi patikrinti nacionalinis teismas.**

Parašai.