Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (prvi senat)

z dne 11. septembra 2019*

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Direktiva 2000/78/ES – Enako obravnavanje pri zaposlovanju in delu – Člen 2(2)(b)(ii) in člen 5 – Prepoved vsakršne diskriminacije zaradi invalidnosti – Delavec, ki je še posebej občutljiv na poklicno tveganje, v smislu nacionalnega prava – Obstoj ‚invalidnosti' – Odpust iz objektivnih razlogov na podlagi meril produktivnosti, vsestranskosti za opravljanje dela na vseh delovnih mestih podjetja ter odsotnosti z dela – Posebno neugoden položaj invalidov – Posredna diskriminacija – Razumne prilagoditve – Posameznik, ki ni usposobljen, zmožen in na razpolago za izpolnjevanje bistvenih funkcij zadevnega delovnega mesta"

V zadevi C-397/18,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (delovno sodišče št. 3 v Barceloni, Španija) z odločbo z dne 30. maja 2018, ki je na Sodišče prispela 15. junija 2018, v postopku

DW

proti

Nobel Plastiques Ibérica SA,

ob udeležbi

Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),

Ministerio Fiscal,

SODIŠČE (prvi senat),

v sestavi J.-C. Bonichot, predsednik senata, C. Toader, sodnica, A. Rosas, L. Bay Larsen in M. Safjan (poročevalec), sodniki,

generalni pravobranilec: G. Pitruzzella,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

– za DW J. Pérez Jiménez, abogado,

* Jezik postopka: španščina.

– za Nobel Plastiques Ibérica SA D. Sanahuja Cambra, abogada,

– za špansko vlado L. Aguilera Ruiz, agent,

– za Evropsko komisijo D. Martin in P. Němečková, agenta,

na podlagi sklepa, sprejetega po opredelitvi generalnega pravobranilca, da bo v zadevi razsojeno brez sklepnih predlogov,

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL, poglavje 5, zvezek 4, str. 79).

2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med DW in družbo Nobel Plastiques Ibérica SA v zvezi z zakonitostjo odpusta DW iz objektivnih razlogov.

Pravni okvir

Mednarodno pravo

3 V preambuli Konvencije Združenih narodov o pravicah invalidov, ki je bila v imenu Evropske skupnosti odobrena s Sklepom Sveta 2010/48/ES z dne 26. novembra 2009 (UL 2010, L 23, str. 35, v nadaljevanju: Konvencija OZN), je v točki (e) navedeno:

„ob priznavanju, da je invalidnost razvijajoči se koncept in posledica medsebojnega sodelovanja med invalidi ter ovirami zaradi stališč v družbi in ovirami v okolju, ki preprečujejo, da bi invalidi pod enakimi pogoji kakor drugi polno in učinkovito sodelovali v družbi“.

4 Člen 1 te konvencije, naslovljen „Namen“, določa:

„Namen te konvencije je spodbujati, varovati in invalidom zagotavljati polno in enakopravno uživanje vseh človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter spodbujati spoštovanje njihovega prirojenega dostojanstva.

Invalidi so ljudje z dolgotrajnimi telesnimi, duševnimi, intelektualnimi ali senzoričnimi okvarami, ki jih v povezavi z različnimi ovirami lahko omejujejo, da bi enako kot drugi polno in učinkovito sodelovali v družbi.“

5 Člen 2 navedene konvencije, naslovljen „Pomen izrazov“, določa:

„V tej konvenciji:

[…]

‚diskriminacija zaradi invalidnosti' pomeni vsako razlikovanje, izključevanje ali omejevanje zaradi invalidnosti z namenom ali posledico zmanjšanja ali izničevanja enakopravnega priznavanja, uživanja ali uresničevanja vseh človekovih pravic in temeljnih svoboščin na političnem, gospodarskem, socialnem, kulturnem, civilnem ali drugem področju. Vključuje vse oblike diskriminacije, tudi odklonitev primerne prilagoditve;

‚primerna prilagoditev' pomeni potrebne in primerne spremembe ter prilagoditve, ki ne nalagajo nesorazmernega ali nepotrebnega bremena, kadar so v posameznem primeru potrebne, da se invalidom na enaki podlagi kot drugim zagotovi uživanje ali uresničevanje vseh človekovih pravic in temeljnih svoboščin;

[…]".

Pravo Unije

6 V uvodnih izjavah 11, 12, 16, 17, 20 in 21 Direktive 2000/78 je navedeno:

„(11) Diskriminiranje zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti [invalidnosti], starosti ali spolne usmerjenosti lahko ogrozi uresničevanje ciljev iz Pogodbe o Evropski skupnosti, še zlasti cilje visoke ravni zaposlenosti in socialnega varstva, višanja življenjske ravni in kakovosti življenja, ekonomske in socialne kohezije in solidarnosti ter prostega gibanja oseb.

(12) V vsej Skupnosti bi zato morali prepovedati vsakršno neposredno ali posredno diskriminacijo zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti [invalidnosti], starosti ali spolne usmerjenosti na področjih, ki jih ureja ta direktiva. Ta prepoved diskriminacije bi morala veljati tudi za državljane tretjih držav, ne vključuje pa različnega obravnavanja na podlagi državljanstva in ne vpliva na določbe, ki urejajo vstop v državo in bivanje državljanov tretjih držav ter njihove možnosti zaposlovanja in dela.

[…]

(16) Zagotovitev ukrepov, namenjenih upoštevanju potreb hendikepiranih [invalidnih] oseb na delovnih mestih, ima pomembno vlogo v boju proti diskriminaciji zaradi hendikepiranosti [invalidnosti].

(17) S to direktivo se ne zahteva, da se zaposli, poviša, obdrži v službi ali usposablja posameznika, ki ni usposobljen, zmožen in na razpolago za izpolnjevanje bistvenih funkcij zadevnega delovnega mesta ali za ustrezno usposabljanje, kar pa ne vpliva na obveznost zagotavljanja razumnih prilagoditev za hendikepirane [invalidne] ljudi.

[…]

(20) Poskrbeti bi bilo treba za ustrezne - tj. učinkovite in praktične - ukrepe za prilagoditev delovnih mest hendikepiranim [invalidnim], denimo s prilagoditvijo delovnih prostorov in opreme, ritma delovnega časa, razdelitve delovnih nalog ali z zagotovitvijo sredstev za usposabljanje ali uvajanje v delo.

(21) Pri ugotavljanju, ali ukrepi, za katere gre, povzročajo nesorazmerno breme, se morajo upoštevati zlasti z njimi povezani finančni in drugi stroški, velikost in finančni viri organizacije ali podjetja ter možnost pridobitve javnih sredstev ali kakšne druge oblike pomoči."

7 Člen 1 te direktive, naslovljen „Namen“, določa:

„Namen te direktive je opredeliti splošni okvir boja proti diskriminaciji zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti [invalidnosti], starosti ali spolne usmerjenosti pri zaposlovanju in delu, zato da bi v državah članicah uresničevali načelo enakega obravnavanja.“

8 Člen 2 navedene direktive, naslovljen „Koncept diskriminacije“, v odstavkih 1 in 2 določa:

„1. V tej direktivi ‚načelo enakega obravnavanja‘ pomeni, da ne obstaja nikakršna neposredna ali posredna diskriminacija zaradi katerega od razlogov iz člena 1.

2. V smislu odstavka 1:

(a) se šteje, da gre za neposredno diskriminacijo, kadar je, je bila ali bi bila oseba obravnavana manj ugodno kakor neka druga v primerljivi situaciji zaradi katerega od razlogov iz člena 1;

(b) se šteje, da gre za posredno diskriminacijo, kadar je zaradi kakšne navidez nevtralne določbe, merila ali prakse neka oseba določene vere ali prepričanja, ki ima določen hendikep [določeno invalidnost] ali je določene starosti ali spolne usmerjenosti, v primerjavi z drugimi v slabšem položaju, razen če:
   (i) tako določbo, merilo ali prakso objektivno upravičuje legitimni cilj in je način uresničevanja tega cilja primeren in nujen; ali
   (ii) mora delodajalec oziroma oseba ali organizacija, ki jo ta direktiva zavezuje, glede oseb z določenim hendikepom [določeno invalidnostjo] na podlagi nacionalne zakonodaje sprejeti ustrezne ukrepe v skladu z načeli iz člena 5, da odpravi podlago za prikrajšanost, ki jo povzroča taka določba, merilo ali praksa.“

9 Člen 3 te direktive, naslovljen „Področje uporabe“, v odstavku 1 določa:

„V mejah pristojnosti, ki so prenesene na Skupnost, se ta direktiva uporablja za vse osebe, bodisi v javnem bodisi v zasebnem sektorju, vključno z javnimi telesi, kar zadeva:

[…]

(c) zaposlitev in delovne pogoje, vključno z odpustitvijo in plačilom;

[…]“

10 Člen 5 Direktive 2000/78, naslovljen „Razumne prilagoditve za hendikepirane [invalidne] osebe“, določa:

„Da se zagotovi skladnost z načelom enakega obravnavanja, kar zadeva hendikepirane [invalidne] osebe, se zagotovijo razumne prilagoditve. To pomeni, da delodajalci sprejmejo ustrezne ukrepe glede na potrebe v konkretni situaciji, da se hendikepirani [invalidni] osebi omogoči dostop, sodelovanje ali napredovanje v službi ali usposabljanje, razen če bi taki ukrepi delodajalca nesorazmerno obremenili. Obremenitev ni nesorazmerna, če jo zadosti kompenzirajo ukrepi v okviru politike, ki jo zadevna država članica izvaja v zvezi s hendikepiranimi [invalidnimi] osebami.“

Špansko pravo

11 Člen 25 Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (zakon 31/1995 o preprečevanju poklicnih tveganj) z dne 8. novembra 1995 (BOE št. 269 z dne 10. novembra 1995, str. 32590), naslovljen „Varstvo delavcev, ki so še posebej občutljivi na nekatera tveganja“, v odstavku 1 določa:

„Delodajalec zagotavlja posebno varstvo delavcev, ki so zaradi svojih osebnih značilnosti ali znanega fiziološkega stanja, vključno z delavci s priznano telesno, duševno ali senzorično prizadetostjo, še posebej občutljivi na poklicna tveganja. V ta namen mora te vidike upoštevati pri oceni tveganj in v skladu s to sprejeti preventivne ukrepe in potrebne zaščitne ukrepe.

Delavci se ne razporedijo na delovna mesta, na katerih lahko zaradi svojih osebnih značilnosti, fiziološkega stanja ali ustrezno priznane telesne, duševne ali senzorične prizadetosti, sebe ali druge delavce ali druge osebe, povezane s podjetjem, spravijo v nevarnost; na splošno se ne razporedijo na taka delovna mesta, če so očitno v stanju ali v začasnem stanju, ki ni v skladu s fizičnimi in duševnimi zahtevami, ki so potrebne za zasedbo zadevnih delovnih mest.“

12 Člen 2 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 (kraljeva zakonska uredba 1/2013 o potrditvi prečiščene različice splošnega zakona o pravicah invalidov in njihovem vključevanju v družbo) z dne 29. novembra 2013 (BOE št. 289 z dne 3. decembra 2013, str. 95635) vsebuje naslednje opredelitve:

„V smislu tega zakona pomeni:

(a) invalidnost: položaj oseb, ki imajo najverjetneje dolgotrajne okvare, ki jih v povezavi z različnimi ovirami lahko omejujejo, da bi enako kot drugi polno in učinkovito sodelovale v družbi;

[…]

(c) neposredna diskriminacija: položaj invalida, kadar je zaradi svoje invalidnosti obravnavan manj ugodno kot neka druga oseba v primerljivem položaju.

(d) posredna diskriminacija: posredna diskriminacija obstaja, če lahko zakonska ali podzakonska določba, določba konvencije ali pogodbe, posamezni dogovor, enostranska odločba, merilo ali praksa, okolje, izdelek ali storitev, ki so navidezno nevtralni, pripeljejo do posebno neugodnega položaja osebe v primerjavi z drugimi zaradi invalidnosti, če objektivno ne uresničujejo zakonitega namena in če sredstva za uresničitev tega namena niso niti primerna niti potrebna.

[…]“

13 Člen 4 te kraljeve zakonske uredbe, naslovljen „Imetniki pravic“, v odstavku 1 določa:

„Invalidi so ljudje z najverjetneje dolgotrajnimi telesnimi, duševnimi, intelektualnimi ali senzoričnimi okvarami, ki jih v povezavi z različnimi ovirami lahko omejujejo, da bi enako kot drugi polno in učinkovito sodelovali v družbi.“

14 Člen 35 navedene kraljeve zakonske uredbe, naslovljen „Zagotavljanje pravice do dela“, določa:

„1. Invalidi imajo pravico do dela v razmerah, v katerih je zagotovljena uporaba načela enakega obravnavanja in načela prepovedi diskriminacije.

2. Zagotavljanje in učinkovitost pravice do enakega obravnavanja in pravice do enakih možnosti, ki jih imajo invalidne osebe, je urejeno v tem poglavju in v posebnih predpisih v zvezi z dostopom do zaposlitve ter dostopom do samozaposlitve ali dela, delovnimi pogoji, med njimi plačilom in odpustom, poklicnim napredovanjem, poklicnim in nadaljnjim usposabljanjem, usposabljanjem za zaposlitev, članstvom in sodelovanjem v organizaciji delavcev ali delodajalcev ter vključevanjem in sodelovanjem v vseh organizacijah, katerih člani opravljajo določen poklic.

3. Za neposredno diskriminacijo gre, če je invalidna oseba obravnavana manj ugodno kakor neka druga oseba v podobnem položaju zaradi svoje invalidnosti.

4. Za posredno diskriminacijo gre, če zakonska ali podzakonska določba, določba konvencije ali pogodbe, posamezni dogovor ali enostranski sklep delodajalca, ki je navidezno nevtralen, lahko pripeljejo do posebno neugodnega položaja invalidnih oseb v primerjavi z drugimi osebami in objektivno ne uresničujejo nobenega zakonitega namena in če sredstva za uresničitev tega namena niso niti primerna niti potrebna, razen če je delodajalec dolžan sprejeti ustrezne ukrepe glede na potrebe vsakega posameznega primera in v skladu s členom 40, za odpravo neugodnosti, ki jih povzroča ta določba, klavzula, sporazum ali odločba.

5. Podzakonske določbe, določbe kolektivnih pogodb, individualni sporazumi in enostranske odločitve delodajalca, ki povzročajo neposredno ali posredno diskriminacijo zaradi invalidnosti na področju zaposlovanja, na področju plač, delovnega časa ter drugih delovnih pogojev, se štejejo za nične in nimajo nobenega učinka.

[…]“

15 Člen 40 iste kraljeve zakonske uredbe, naslovljen „Sprejetje ukrepov za preprečevanje ali odpravo neugodnosti, nastalih zaradi invalidnosti, kot jamstvo za popolno enakost pri delu“, določa:

„1. Za zagotovitev popolne enakosti pri delu načelo enakega obravnavanja ne preprečuje ohranitve ali sprejetja posebnih ukrepov za preprečevanje ali odpravo neugodnosti zaradi invalidnosti.

2. Delodajalci sprejmejo ustrezne ukrepe za prilagoditev delovnega mesta in olajšanje dostopa do podjetja ob upoštevanju potreb vsakega posameznega primera, da bi invalidnim osebam zagotovili dostop do zaposlitve, opravljanje njihovega dela, napredovanje ali dostop do usposabljanja, razen če bi taki ukrepi za delodajalca pomenili preveliko breme.

Za ugotovitev, ali je breme preveliko, se je treba vprašati, ali je dovolj omejeno z javnimi ukrepi, pomočjo in subvencijami, ki se uporabljajo za invalidne osebe, ter upoštevati finančne in druge stroške, ki jih ti ukrepi prinašajo, ter velikost podjetja ali organizacije in njen skupni promet.“

16 Estatuto de los Trabajadores (zakon o delovnih razmerjih) izhaja iz Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kraljeva zakonska uredba 2/2015 o potrditvi prečiščenega besedila zakona o delovnih razmerjih) z dne 23. oktobra 2015 (BOE št. 255 z dne 24. oktobra 2015, str. 100224). Člen 53(4) tega zakona, naslovljen „Oblika in učinki odpovedi iz objektivnih razlogov“, v različici, ki je veljala v času dejanskega stanja iz postopka v glavni stvari, določa:

„Če odločba delodajalca o odpovedi pogodbe o zaposlitvi temelji na enem od razlogov, ki jih ustava ali zakon opredeljuje kot diskriminatorne in zato prepovedane, ali če je bil odpust opravljen v nasprotju s temeljnimi pravicami in državljanskimi svoboščinami delavca, je odločba o odpustu nična, to ničnost pa mora sodišče ugotoviti po uradni dolžnosti.

[…]“

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

17 DW se je 1. julija 2004 zaposlila pri družbi Nobel Plastiques Ibérica. Opravljala je delo v postopku sestavljanja in oblikovanja plastičnih cevi, zaradi varstva mladoletnih otrok pa je bila upravičena do skrajšanega delovnega časa. DW je opravljala 35-urni delovni teden ter je delala v jutranji in nočni izmeni.

18 DW je utrpela epikondilitis, ki ji je bil diagnosticiran 12. septembra 2011, operirana pa je bila 18. januarja 2012.

19 Ta poškodba je bila opredeljena kot „poklicna bolezen“ in DW je bila začasno nezmožna za delo več obdobij med septembrom 2011 in aprilom 2014, od 4. septembra 2015 do 31. marca 2016 in od 6. do 20. maja 2016 pa zaradi diagnosticirane anksiozne motnje.

20 DW je bila od 15. decembra 2011 vključena v skupino „delavcev, ki so posebej občutljivi na poklicna tveganja“, v smislu člena 25 zakona 31/1995 in je še vedno v tem položaju.

21 DW je med aprilom 2016 in avgustom 2016 večkrat obiskala zdravstveno službo podjetja, kjer se je pritoževala nad bolečinami v komolcu, in poslala različne dopise tej zdravstveni službi ter svojemu delodajalcu s prošnjo za prilagoditev delovnega mesta njenemu fizičnemu stanju.

22 DW je bila prav tako začasno nezmožna za delo več obdobij od 31. avgusta 2016 zaradi nesreče pri delu, ki je bila posledica epikondilitisa, ki ga je utrpela.

23 DW je od dneva, ko ji je bil diagnosticiran epikondilitis, po vsakem ponovnem pričetku dela opravila zdravniški pregled. Pri vsakem od teh pregledov je bilo ugotovljeno, da je za opravljanje svojega dela ali nalog „oblikovanja s paro“ „sposobna z določenimi omejitvami“. Zato je bila DW v obdobjih, ko je delala v letu 2016, razvrščena na delovna mesta, na katerih je morala delati z majhnimi cevkami, pri katerih je bilo tveganje za njeno zdravje manjše kot pri drugih mestih, kjer se dela z velikimi cevmi.

24 Družba Nobel Plastiques Ibérica je za izvedbo odpusta v podjetju iz objektivnih razlogov sprejela naslednja štiri merila, ki so veljala za leto 2016: biti vključen v postopek sestavljanja in oblikovanja plastičnih cevi, imeti produktivnost, nižjo od 95 %, imeti nižjo stopnjo vsestranskosti na delovnih mestih podjetja ter višjo stopnjo odsotnosti z dela.

25 Družba Nobel Plastiques Ibérica je ugotovila, da je DW v letu 2016 izpolnila ta štiri merila za izbor, ker je bila vključena v postopek sestavljanja in oblikovanja plastičnih cevi, ker je njeno tehtano povprečje produktivnosti znašalo 59,82 %, ker je bila vsestranskost pri bistvenih nalogah, ki so zajete z njenim delovnim mestom, zelo zmanjšana, in ker je bila njena stopnja odsotnosti z dela 69,55 %.

26 Družba Nobel Plastiques Ibérica je zato DW 22. marca 2017, medtem ko je ta bila začasno nezmožna za delo, pisno obvestila o odpustu iz objektivnih razlogov, pri čemer je navedla ekonomske, tehnične, proizvodne in organizacijske razloge. V istem obdobju je bilo prav tako odpuščenih še devet oseb, ki so delale v podjetju.

27 DW je 21. aprila 2017 zoper to odločbo o odpustu vložila tožbo pred predložitvenim sodiščem, Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (delovno sodišče št. 3 v Barceloni, Španija). Namen navedene tožbe je bil doseči razglasitev ničnosti njenega odpusta ali, podredno, neupravičenosti tega.

28 Inšpektorat za delo je 4. avgusta 2017 predlagal sankcioniranje družbe Nobel Plastiques Ibérica zaradi dveh prekrškov, ki zajemata, prvič, izpostavitev DW ergonomskim tveganjem, ki so povzročila njeno bolezen, kar je resno ogrozilo njeno telesno nedotakljivost ali njeno zdravje, in drugič, ohranitev pogojev, v katerih je opravljala svoje naloge še po tem, ko je vedela za njen epikondilitis, in sicer tako, da je bila razvrščena na tista delovna mesta, katerih pogoji niso združljivi z njenim posebnim

zdravstvenim stanjem. V poročilu je inšpektorat za delo navedel, da je DW zasedala različna delovna mesta po načelu rotacije, pri vseh teh mestih pa je morala opravljati naloge, ki so vključevale ergonomska tveganja in oškodovanje mišično-kostnega sistema zgornjih udov. Družba Nobel Plastiques Ibérica ni sprejela ukrepov za prilagoditev delovnega mesta DW za zagotovitev, da je delovno mesto združljivo z njenim zdravstvenim stanjem.

29 Predložitveno sodišče sprašuje, ali je pojem „delavci, ki so še posebej občutljivi na nekatera tveganja“ v smislu člena 25 zakona 31/1995 primerljiv s pojmom „invalidnost“ v smislu Direktive 2000/78, kakor ga razlaga Sodišče. To vprašanje naj bi bilo predpogoj za ugotovitev, prvič, ali je z merili za izbor, uporabljenimi za odpust DW, neposredno ali posredno kršena pravica do enakega obravnavanja invalidov, ki je priznana z Direktivo 2000/78, in drugič, ali se z obveznostjo izvršitve razumnih prilagoditev, določeno v členu 5 te direktive, zahteva, da se merila za izbor, povezana z invalidnostjo DW in uporabljena za njen odpust, odpravijo.

30 Po mnenju predložitvenega sodišča je treba poleg tega, da se lahko osebe, ki so še posebej občutljive na poklicna tveganja, posebej obravnavajo, da se zavarujejo pred določenimi poklicnimi tveganji, za te osebe šteti, da spadajo v pojem „invalidnih oseb“ v smislu Direktive 2000/78 v primeru, ko je njihova telesna okvara ob sprejemu domnevno diskriminatornega akta v njihovo škodo trajna in je posledica opravljanja dela.

31 Kar zadeva štiri merila za izbor za določitev oseb, ki jih je treba odpustiti, iz točke 24 te sodbe, naj bi bilo prvo, in sicer vključitev v postopek sestavljanja in oblikovanja plastičnih cevi, objektivno in nevtralno. Nasprotno naj bi bilo preostala tri merila mogoče šteti za diskriminatorna do DW, če bi se ta morala šteti za invalidno v smislu Direktive 2000/78.

32 V zvezi z drugim merilom za izbor, in sicer tem, da mora biti v letu 2016 produktivnost nižja od 95 %, naj bi bila namreč telesna okvara, ki jo je utrpela DW, nedvomno neposredno povezana s tehtanim povprečjem stopnje produktivnosti v višini 59,82 %, ki jo je dosegla. Družba Nobel Plastiques Ibérica pa naj bi predložila le podatke, ki se nanašajo na letno produktivnost DW, ne da bi navedla, na katera delovna mesta in pri opravljanju katerih konkretnih nalog je bila njena produktivnost merjena.

33 Glede tretjega merila za izbor, in sicer merila vsestranskosti na delovnih mestih podjetja, naj bi bilo dokazano, da so zdravstvene službe izjavile, da je DW od leta 2011 „sposobna z določenimi omejitvami“, ker je bila diagnosticirana kot posebej občutljiva na poklicna tveganja. Iz tega naj bi izhajalo, da ni mogla opravljati vseh nalog, ki se zahtevajo na različnih delovnih mestih, kar naj bi pojasnilo, zakaj je njena ocena neugodna glede na to merilo.

34 Nazadnje, kar zadeva zadnje merilo za izbor, naj bi bila 69,55-odstotna stopnja odsotnosti z dela za DW izračunana ob upoštevanju obdobij njenega bolniškega staleža v letu 2016. Med temi obdobji bolniškega staleža naj bi bila vsa tista, ki so posledica telesne okvare, ki jo je utrpela. Zgolj upoštevanje teh bolniških staležev pa naj bi pomenilo, da je verjetno, da se bo DW obravnavala manj ugodno kot drugi delavci.

35 V teh okoliščinah je Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (delovno sodišče št. 3 v Barceloni) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1. Ali je treba za namene uporabe Direktive 2000/78/ES, kot se je razlagala v sodni praksi Sodišča, kot invalidne osebe šteti tiste delavce, ki so opredeljeni kot posebno občutljivi za nekatera tveganja, če so zaradi svojih osebnih značilnosti ali znanega fizičnega stanja še zlasti občutljivi za tveganja, ki izhajajo iz njihovega dela, in zato ne morejo opravljati dela na nekaterih delovnih mestih, ker bi to pomenilo tveganje za njihovo zdravje ali za druge osebe?

Če je odgovor na prvo vprašanje pritrdilen, se postavljajo naslednja vprašanja:

2. Ali pomeni odločitev o odpustitvi delavca iz ekonomskih, tehničnih ali organizacijskih razlogov ali razlogov, povezanih s proizvodnjo, neposredno ali posredno diskriminacijo v smislu člena 2(2)(b) Direktive 2000/78, če je tej osebi priznana invalidnost, ker je zaradi svojih telesnih okvar še posebej občutljiva za opravljanje dela na nekaterih delovnih mestih in ima zato težave pri doseganju ravni produktivnosti, ki se zahteva za to, da ne bi bila odpuščena?

3. Ali pomeni odločitev o odpustitvi delavca iz ekonomskih, tehničnih ali organizacijskih razlogov ali razlogov, povezanih s proizvodnjo, neposredno ali posredno diskriminacijo v smislu člena 2(2)(b) Direktive 2000/78, če je tej osebi priznana invalidnost, ker je bila zaradi svojih telesnih okvar označena kot posebej občutljiva za opravljanje dela na nekaterih delovnih mestih, pri tej odločitvi pa se kot merilo med drugim upošteva vsestranskost za opravljanje dela na vseh delovnih mestih, vključno s tistimi, na katerih delavka ne more opravljati dela?

4. Ali pomeni odločitev o odpustitvi delavca iz ekonomskih, tehničnih ali organizacijskih razlogov ali razlogov, povezanih s proizvodnjo, posredno diskriminacijo, kakor je opredeljena v členu 2(2)(b) Direktive 2000/78, če je tej osebi priznana invalidnost in je bila zato označena kot posebej občutljiva za opravljanje dela na nekaterih delovnih mestih zaradi svojih telesnih okvar, ki so privedle do daljših obdobij odsotnosti z dela ali bolniškega staleža pred odpustitvijo, pri tej odločitvi pa se kot merilo med drugim upošteva odsotnost tega delavca?“

Vprašanja za predhodno odločanje

Prvo vprašanje

36 S prvim vprašanjem predložitveno sodišče v bistvu sprašuje, ali je treba Direktivo 2000/78 razlagati tako, da zdravstveno stanje delavca – ki je spoznan za posebno občutljivega na poklicna tveganja v smislu nacionalnega prava – zaradi katerega ta delavec ne more zasesti določenih delovnih mest, ker bi to pomenilo tveganje za njegovo zdravje ali za druge osebe, spada v pojem „invalidnost“ v smislu te direktive.

37 Namen Direktive 2000/78, kot izhaja iz njenega člena 1, je opredeliti splošni okvir boja – kar zadeva zaposlovanje in delo – proti diskriminaciji, ki temelji na enem od razlogov iz tega člena, med katerimi je invalidnost. Ta direktiva se v skladu z njenim členom 3(1)(c) v mejah pristojnosti, ki so prenesene na Evropsko unijo, uporablja za vse osebe, bodisi v javnem bodisi v zasebnem sektorju, med drugim v zvezi s pogoji odpusta.

38 V obravnavanem primeru želi predložitveno sodišče izvedeti, ali zdravstveno stanje DW, ki je bila odpuščena, čeprav je bilo priznano, da gre za delavca, ki je posebej občutljiv na poklicna tveganja, v smislu nacionalnega prava, spada v pojem „invalidnost“ v smislu navedene direktive.

39 Glede tega je treba poudariti, da je Unija Konvencijo OZN odobrila s Sklepom 2010/48. Določbe te konvencije so zato od začetka veljavnosti navedenega sklepa sestavni del pravnega reda Unije. Poleg tega je iz dodatka k Prilogi II k istemu sklepu razvidno, da Direktiva 2000/78 glede samostojnega življenja, socialne vključenosti, dela in zaposlovanja spada med akte Unije, ki se nanašajo na vprašanja, ki jih ureja navedena konvencija (sodbi z dne 11. aprila 2013, HK Danmark, C-335/11 in C-337/11, EU:C:2013:222, točki 30 in 31, ter z dne 1. decembra 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, točka 40).

40 Iz tega sledi, da se je na Konvencijo OZN mogoče sklicevati za namene razlage te direktive, ki jo je treba – kolikor je mogoče – razlagati v skladu s to konvencijo (sodbi z dne 11. aprila 2013, HK Danmark, C-335/11 in C-337/11, EU:C:2013:222, točka 32, ter z dne 1. decembra 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, točka 41).

41 Iz tega razloga je Sodišče, potem ko je Unija ratificirala Konvencijo OZN, ugotovilo, da je treba pojem „invalidnost“ v smislu Direktive 2000/78 razumeti kot omejitev zmožnosti, ki je posledica zlasti trajnih telesnih okvar oziroma umskih ali duševnih motenj, ki v povezavi z različnimi ovirami lahko preprečuje, da bi zadevni posameznik v poklicnem življenju polno in učinkovito sodeloval na podlagi enakopravnosti z drugimi delavci (sodbi z dne 11. aprila 2013, HK Danmark, C-335/11 in C-337/11, EU:C:2013:222, točka 38, ter z dne 18. januarja 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, točka 28).

42 Ni razvidno, da je namen Direktive 2000/78 zajeti samo invalidnost, ki je prirojena ali ki izvira iz nesreče, izključiti pa tisto, ki je posledica bolezni. Če bi bila uporaba te direktive odvisna od vzroka invalidnosti, bi bilo to namreč v nasprotju s samim ciljem te direktive, ki je uresničevanje enakega obravnavanja (glej v tem smislu sodbo z dne 11. aprila 2013, HK Danmark, C-335/11 in C-337/11, EU:C:2013:222, točka 40).

43 Pojem „invalidnost“ je treba razumeti kot neko oviro pri opravljanju poklicne dejavnosti, ne pa kot nezmožnost opravljanja take dejavnosti. Zdravstveno stanje invalidne osebe, ki je zmožna za delo, pa čeprav s krajšim delovnim časom, torej lahko spada pod pojem „invalidnost“ (glej v tem smislu sodbo z dne 11. aprila 2013, HK Danmark, C-335/11 in C-337/11, EU:C:2013:222, točka 44).

44 „Dolgotrajnost“ omejitve je treba preučiti ob upoštevanju nezmožnosti zadevne osebe na dan, ko je zoper njo sprejet domnevno diskriminatoren akt (sodba z dne 1. decembra 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, točka 53 in navedena sodna praksa).

45 Med indici, na podlagi katerih se lahko šteje, da je omejitev „dolgotrajna“, je med drugim dejstvo, da na dan domnevno diskriminatornega dogodka ni mogoče jasno predvideti, da se bo nezmožnost zadevne osebe v kratkem času končala, ali dejstvo, da lahko ta nezmožnost pred ozdravitvijo navedene osebe še precej dolgo traja (sodba z dne 1. decembra 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, točka 56).

46 Poleg tega ugotovitev, da je zadevna oseba „invalidna“ v smislu člena 1 Direktive 2000/78, nastopi pred opredelitvijo in presojo ustreznih prilagoditvenih ukrepov iz člena 5 te direktive. V skladu z uvodno izjavo 16 te direktive se namreč s temi ukrepi skušajo upoštevati potrebe invalidnih oseb in so torej posledica ugotovitve obstoja „invalidnosti“ (glej v tem smislu sodbi z dne 11. aprila 2013, HK Danmark, C-335/11 in C-337/11, EU:C:2013:222, točki 45 in 46, ter z dne 18. decembra 2014, FOA, C-354/13, EU:C:2014:2463, točka 57).

47 V obravnavanem primeru iz predložitvene odločbe izhaja, da se vprašanja za predhodno odločanje nanašajo na delavko, ki je zaradi bolezni utrpela dolgotrajno omejitev svoje zmožnosti za delo, ki je posledica telesnih okvar.

48 DW je bila ob upoštevanju njenega zdravstvenega stanja od 15. decembra 2011 uvrščena v skupino „delavcev, ki so še posebej občutljivi na poklicna tveganja“ v smislu člena 25 zakona 31/1995. Na podlagi tega člena taki delavci niso razvrščeni na delovna mesta, na katerih lahko zaradi svojih osebnih značilnosti, fiziološkega stanja ali ustrezno priznane telesne, duševne ali senzorične prizadetosti, sebe ali druge delavce ali druge osebe, ki so povezane s podjetjem, spravijo v nevarnost.

49 Poudariti je treba, da zgolj dejstvo, da se oseba šteje za delavca, ki je posebej občutljiv na poklicna tveganja, v smislu nacionalnega prava, samo po sebi ne more pomeniti, da je ta oseba „invalidna“ v smislu Direktive 2000/78. Iz predložitvene odločbe namreč izhaja, da opredelitev pojma „delavec, ki

je posebej občutljiv na poklicna tveganja“ v smislu člena 25 zakona 31/1995 temelji na pogojih, ki niso isti kot tisti iz točke 41 te sodbe. Ni torej mogoče šteti, da ta pojem ustreza pojmu „invalidna oseba“ v smislu te direktive.

50 Predložitveno sodišče mora preveriti, ali je v postopku v glavni stvari zdravstveno stanje DW povzročilo omejitev njene zmožnosti, ki izpolnjuje pogoje iz točke 41 te sodbe. Če je tako, bi bilo torej treba šteti, da je bila DW na dan svojega odpusta invalidna oseba v smislu Direktive 2000/78.

51 V teh okoliščinah je treba na prvo postavljeno vprašanje odgovoriti, da je treba Direktivo 2000/78 razlagati tako, da zdravstveno stanje delavca – ki je spoznan za posebej občutljivega na poklicna tveganja v smislu nacionalnega prava – zaradi katerega ta delavec ne more zasesti določenih delovnih mest, ker bi to povzročilo tveganje za njegovo zdravje ali za druge osebe, spada pod pojem „invalidnost“ v smislu te direktive le, če to stanje povzroča omejitev zmožnosti, ki je zlasti posledica trajnih telesnih okvar oziroma umskih ali duševnih motenj, ki v povezavi z različnimi ovirami lahko zadevnega posameznika omejujejo, da bi polno in učinkovito sodeloval v poklicnem življenju na podlagi enakopravnosti z drugimi delavci. Nacionalno sodišče mora preveriti, ali so ti pogoji v postopku v glavni stvari izpolnjeni.

Vprašanja od drugega do četrtega

52 Predložitveno sodišče z vprašanji od drugega do četrtega, ki jih je treba obravnavati skupaj, v bistvu sprašuje, ali je treba člen 2(2)(b) Direktive 2000/78 razlagati tako, da odpust iz „objektivnih razlogov“ invalidnega delavca, ker ta izpolnjuje merila za izbor, ki jih je delodajalec upošteval pri določitvi oseb, ki jih je treba odpustiti, in sicer imeti produktivnost, ki je nižja od določene stopnje, nižjo stopnjo vsestranskosti na delovnih mestih podjetja ter visoko stopnjo odsotnosti z dela, pomeni neposredno ali posredno diskriminacijo zaradi invalidnosti v smislu te določbe.

53 V obravnavanem primeru iz predložitvene odločbe izhaja, da je družba Nobel Plastiques Ibérica, da bi določila osebe, ki jih je treba odpustiti v okviru odpusta iz ekonomskih, tehničnih, organizacijskih in proizvodnih razlogov, sprejela ta tri merila za izbor, ki so veljala za leto 2016: imeti produktivnost, nižjo od 95 %, imeti nižjo stopnjo vsestranskosti na delovnih mestih podjetja ter visoko stopnjo odsotnosti z dela. Za DW, za katero je bilo ugotovljeno, da je posebej občutljiva na poklicna tveganja v smislu nacionalnega prava, se je štelo, da izpolnjuje ta tri merila in je bila zato odpuščena skupaj z devetimi drugimi osebami, ki so delale v podjetju.

54 Predložitveno sodišče sprašuje, ali je bila DW – ob predpostavki, da je invalidna oseba v smislu Direktive 2000/78, kar mora preveriti predložitveno sodišče, kot izhaja iz odgovora na prvo vprašanje – z uporabo teh treh meril za izbor diskriminirana zaradi invalidnosti v smislu te direktive.

55 V skladu s členom 2(1) navedene direktive „načelo enakega obravnavanja“ pomeni, da ne obstaja nikakršna neposredna ali posredna diskriminacija zaradi katerega od razlogov iz člena 1 iste direktive, med katerimi je tudi invalidnost.

56 Glede obstoja neposredne diskriminacije iz člena 2(2)(a) Direktive 2000/78 izhaja, da gre za takšno diskriminacijo, kadar je neka oseba zaradi katerega od razlogov iz člena 1 te direktive obravnavana manj ugodno od druge osebe v primerljivem položaju.

57 V zvezi s tem se merila za izbor, kot so stopnja produktivnosti, stopnja vsestranskosti na delovnih mestih podjetja in stopnja odsotnosti z dela, uporabljajo enako za invalidne in neinvalidne osebe. Zato ni mogoče šteti, da ta merila vzpostavljajo različno obravnavanje, ki neposredno temelji na invalidnosti v smislu določb člena 1 v povezavi s členom 2(2)(a) Direktive 2000/78, saj niso neločljivo povezana

z invalidnostjo (glej po analogiji sodbi z dne 11. aprila 2013, HK Danmark, C-335/11 in C-337/11, EU:C:2013:222, točki 72 in 74, ter z dne 19. septembra 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, točka 48).

58 Kar zadeva obstoj posredne diskriminacije na podlagi invalidnosti, je treba ugotoviti, da so merila za izbor – imeti produktivnost, ki je nižja od določene stopnje, imeti manjšo vsestranskost na delovnih mestih podjetja ter visoko stopnjo odsotnosti – za določitev oseb, ki jih je treba odpustiti v okviru odpusta iz objektivnih razlogov, na videz nevtralna.

59 Kar pa natančneje zadeva merilo izbora, ki izhaja iz stopnje odsotnosti z dela, je treba poudariti, da je invalidni delavec načeloma bolj izpostavljen tveganju, da ima višjo stopnjo odsotnosti z dela od neinvalidnega delavca, saj je izpostavljen dodatnemu tveganju, da bo zaradi bolezni, povezane z njegovo invalidnostjo, odsoten. Razvidno je torej, da lahko merilo za izbor, ki je višja stopnja odsotnosti tekom leta, invalidne delavce postavi v manj ugoden položaj, če je odsotnost povezana z invalidnostjo, in tako povzroči različno obravnavanje, ki posredno temelji na invalidnosti v smislu člena 2(2)(b) Direktive 2000/78 (glej v tem smislu sodbi z dne 11. aprila 2013, HK Danmark, C-335/11 in C-337/11, EU:C:2013:222, točka 76, ter z dne 18. januarja 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, točka 39).

60 Prav tako je za delavca, ki je invalid, glede na merila za izbor za odpust – imeti produktivnost, nižjo od določene stopnje, in manjšo vsestranskost na delovnih mestih podjetja – zaradi omejitve njegove zmogljivosti načeloma manj verjetno, da bo dosegel tako dobre rezultate kot neinvalidni delavec. Taka merila so torej prav tako taka, da povzročijo različno obravnavanje, ki posredno izhaja iz invalidnosti v smislu člena 2(2)(b) Direktive 2000/78.

61 Vendar je manj ugodno obravnavanje, ki temelji na invalidnosti, v nasprotju z varstvom iz Direktive 2000/78 samo, če pomeni diskriminacijo v smislu člena 2(1) te uredbe (glej v tem smislu sodbi z dne 11. julija 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, točka 48, in z dne 18. januarja 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, točka 36).

62 Na podlagi člena 2(2)(b)(ii) Direktive 2000/78 gre za posredno diskriminacijo, kadar je zaradi kakšne na videz nevtralne določbe, merila ali prakse neka oseba, zlasti z določeno invalidnostjo, v primerjavi z drugimi osebami v posebno neugodnem položaju, razen če je delodajalec ali oseba ali organizacija, za katero velja ta direktiva, na podlagi nacionalne zakonodaje dolžna sprejeti ustrezne ukrepe v skladu z načeli iz člena 5 navedene direktive, zato da odpravi prikrajšanost, ki jo povzroča taka določba, merilo ali praksa.

63 V členu 5, prvi stavek, te direktive so za zagotavljanje spoštovanja načela enakega obravnavanja v zvezi z invalidnimi osebami predvidene razumne prilagoditve. V členu 5, drugi stavek, navedene direktive je pojasnjeno, da mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe glede na potrebe v konkretni situaciji, da se invalidni osebi omogoči dostop do zaposlitve, sodelovanje ali napredovanje v službi ali usposabljanje, razen če bi taki ukrepi delodajalca nesorazmerno obremenili.

64 V zvezi s tem je Sodišče razsodilo, da je treba pojem „razumne prilagoditve“ razumeti tako, da se nanaša na odpravo različnih ovir, ki ovirajo polno in učinkovito udeležbo invalidnih oseb v poklicnem življenju na podlagi enakopravnosti z drugimi delavci (sodbi z dne 11. aprila 2013, HK Danmark, C-335/11 in C-337/11, EU:C:2013:222, točka 54, in z dne 4. julija 2013, Komisija/Italija, C-312/11, neobjavljena, EU:C:2013:446, točka 59).

65 Kot je navedeno v uvodnih izjavah 20 in 21 Direktive 2000/78, mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe, to je učinkovite ukrepe in ravnanja, katerih namen je urediti delovno mesto glede na invalidnost, na primer s prilagoditvijo delovnih mest ali prilagajanjem opreme, ritma delovnega časa,

razdelitve nalog ali ponudbe sredstev za usposabljanje ali uvajanje v delo, ne da bi se delodajalcu naložilo nesorazmerno breme ob upoštevanju zlasti finančnih stroškov in drugih finančnih sredstev podjetja ter možnosti pridobitve javnih sredstev ali katere koli druge pomoči.

66 V obravnavanem primeru iz predložitvene odločbe izhaja, da kraljeva zakonska uredba 1/2013, zlasti njen člen 40, določa, da mora delodajalec sprejeti ukrepe za preprečevanje ali odpravo neugodnosti, nastalih zaradi invalidnosti, kot jamstvo za popolno enakost pri delu.

67 V zvezi s tem predložitveno sodišče navaja, da se je delovno mesto DW prilagodilo, potem ko je bilo priznano, da gre za delavca, ki je posebej občutljiv na določena poklicna tveganja, v smislu člena 25 zakona 31/1995.

68 Tako iz predložitvene odločbe izhaja, da je bila DW prednostno razvrščena na delovna mesta, na katerih se dela z majhnimi cevkami, zaradi česar je bila izpostavljena tveganjem za njeno zdravje, ki so bila manjša od tveganj, ki bi nastala na delovnih mestih, kjer se dela z velikimi cevmi.

69 Predložitveno sodišče mora preveriti, ali so bile te prilagoditve zadostne za to, da se jih šteje za razumne prilagoditve v smislu člena 5 Direktive 2000/78.

70 V okviru tega preverjanja mora predložitveno sodišče upoštevati vse elemente, ki so mu na voljo, med katerimi bi lahko bilo poročilo inšpektorata za delo, na katero se sklicuje v predložitveni odločbi in ki je navedeno v točki 28 te sodbe.

71 Če bi predložitveno sodišče ugotovilo, da delodajalec DW pred njenim odpustom ni sprejel ustreznih ukrepov, navedenih v točki 65 te sodbe, in da posledično ni izvedel nobene razumne prilagoditve v smislu člena 5 Direktive 2000/78, bi bilo treba ugotoviti, da v primeru, kot je ta iz postopka v glavni stvari, odpust invalidnega delavca, ker je izpolnil merila za izbiro, ki vsebujejo produktivnost, ki je nižja od določene stopnje, manj vsestranskosti na delovnih mestih podjetja ter visoko stopnjo odsotnosti z dela, pomeni posredno diskriminacijo na podlagi invalidnosti v smislu člena 2(2)(b)(ii) te direktive (glej po analogiji sodbo z dne 11. aprila 2013, HK Danmark, C-335/11 in C-337/11, EU:C:2013:222, točka 68).

72 V zvezi s tem je treba opozoriti, da v skladu s členom 2 Konvencije OZN diskriminacija na podlagi invalidnosti zajema vse oblike diskriminacije, vključno z zavrnitvijo primerne prilagoditve.

73 Če pa bi predložitveno sodišče ugotovilo, da je delodajalec DW sprejel ustrezne ukrepe in torej izvedel razumne prilagoditve v smislu člena 5 Direktive 2000/78, ne bi bilo mogoče šteti, da odpust, ki temelji na takih izbirnih merilih, pomeni posredno diskriminacijo v smislu člena 2(2)(b)(ii) te direktive.

74 V zvezi s tem je treba poudariti, da iz uvodne izjave 17 navedene direktive izhaja, da se s to direktivo ne zahteva, da se zaposli, poviša ali obdrži v službi posameznika, ki ni usposobljen, zmožen in na razpolago za izpolnjevanje bistvenih funkcij zadevnega delovnega mesta, kar pa ne vpliva na obveznost zagotavljanja razumnih prilagoditev za invalidne ljudi.

75 Glede na zgornje preudarke je treba na vprašanja od drugega do četrtega odgovoriti, da je treba člen 2(2)(b)(ii) Direktive 2000/78 razlagati tako, da odpust iz „objektivnih razlogov“ invalidnega delavca, ker ta izpolnjuje merila za izbor, ki se upoštevajo pri določitvi oseb, ki jih je treba odpustiti, in sicer imeti produktivnost, ki je nižja od določene stopnje, nižjo stopnjo vsestranskosti na delovnih mestih podjetja ter visoko stopnjo odsotnosti z dela, pomeni posredno diskriminacijo zaradi invalidnosti v smislu te določbe, razen če je delodajalec pred tem glede tega delavca sprejel razumne prilagoditve v smislu člena 5 navedene direktive, da bi zagotovil spoštovanje načela enakega obravnavanja invalidnih oseb, kar mora preveriti nacionalno sodišče.

Stroški

76 Ker je ta postopek za stranke v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (prvi senat) razsodilo:

1. **Direktivo Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu je treba razlagati tako, da zdravstveno stanje delavca – ki je spoznan za posebej občutljivega na poklicna tveganja v smislu nacionalnega prava – zaradi katerega ta delavec ne more zasesti določenih delovnih mest, ker bi to povzročilo tveganje za njegovo zdravje ali za druge osebe, spada pod pojem „invalidnost“ v smislu te direktive le, če to stanje povzroča omejitev zmožnosti, ki je zlasti posledica trajnih telesnih okvar oziroma umskih ali duševnih motenj, ki v povezavi z različnimi ovirami lahko zadevnega posameznika omejujejo, da bi polno in učinkovito sodeloval v poklicnem življenju na podlagi enakopravnosti z drugimi delavci. Nacionalno sodišče mora preveriti, ali so ti pogoji v postopku v glavni stvari izpolnjeni.**

2. **Člen 2(2)(b)(ii) Direktive 2000/78 je treba razlagati tako, da odpust iz „objektivnih razlogov“ invalidnega delavca, ker ta izpolnjuje merila za izbor, ki se upoštevajo pri določitvi oseb, ki jih je treba odpustiti, in sicer imeti produktivnost, ki je nižja od določene stopnje, nižjo stopnjo vsestranskosti na delovnih mestih podjetja ter visoko stopnjo odsotnosti z dela, pomeni posredno diskriminacijo zaradi invalidnosti v smislu te določbe, razen če je delodajalec pred tem glede tega delavca sprejel razumne prilagoditve v smislu člena 5 navedene direktive, da bi zagotovil spoštovanje načela enakega obravnavanja invalidnih oseb, kar mora preveriti nacionalno sodišče.**

Podpisi