TIESAS SPRIEDUMS (pirmā palāta)

2024. gada 18. janvārī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Direktīva 2000/78/EK – Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības un profesijas jomā – Aizliegums diskriminēt invaliditātes dēļ – Nelaimes gadījums darbā – Pilnīga un pastāvīga darbnespēja – Darba līguma izbeigšana – 5. pants – Saprātīgi pielāgojumi

Lietā C-631/22

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares* (Baleāru salu Augstā tiesa, Spānija) iesniegusi ar 2022. gada 26. septembra lēmumu un kas Tiesā reģistrēts 2022. gada 7. oktobrī, tiesvedībā

J.M.A.R.

pret

Ca Na Negreta SA,

piedaloties

Ministerio Fiscal,

TIESA (pirmā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*], tiesneši T. fon Danvics [*T. von Danwitz*] (referents), P. Dž. Švīrebs [*P. G. Xuereb*], A. Kumins [*A. Kumin*] un I. Ziemele,

ģenerāladvokāts: A. Rants [*A. Rantos*],

sekretārs: A. Kalots Eskobars [*A. Calot Escobar*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko snieguši:

– *Ca Na Negreta SA* vārdā – *I. M. Roa Ruiz, abogado*,

– Spānijas valdības vārdā – *M. Morales Puerta*, pārstāve,

* Tiesvedības valoda – spāņu.

– Grieķijas valdības vārdā – *V. Baroutas* un *M. Tassopoulou*, pārstāvji,

– Eiropas Komisijas vārdā – *F. Clotuche-Duvieusart*, *I. Galindo Martín* un *E. Schmidt*, pārstāves,

ņemot vērā pēc ģenerāladvokāta uzklausīšanas pieņemto lēmumu izskatīt lietu bez ģenerāladvokāta secinājumiem,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Šis lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Padomes Direktīvas 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV 2000, L 303, 16. lpp.), 2. panta 2. punktu, 4. panta 1. punktu, kā arī 5. pantu, tos lasot Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – "Harta") 21. un 26. panta un Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām, kura noslēgta Ņujorkā 2006. gada 13. decembrī un Eiropas Kopienas vārdā apstiprināta ar Padomes 2009. gada 26. novembra Lēmumu 2010/48/EK (OV 2010, L 23, p. 35, turpmāk tekstā – "ANO konvencija"), 2. un 27. punkta gaismā.

2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp J.M.A.R. un *Ca Na Negreta SA* par J.M.A.R. darba līguma izbeigšanu, ko veica *Ca Na Negreta*, ņemot vērā viņa pilnīgo pastāvīgo darbnespēju viņa ierastajā profesijā.

Atbilstošās tiesību normas

Starptautiskās tiesības

3 ANO konvencijas preambulas e) punktā ir noteikts:

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

4 Saskaņā ar šīs konvencijas 1. pantu "Mērķis":

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

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

5 Minētās konvencijas 2. pantā "Definīcijas" ir paredzēts:

"Šajā konvencijā:

[..]

"diskriminācija invaliditātes dēļ" nozīmē jebkāda veida nošķiršanu, izslēgšanu vai ierobežošanu invaliditātes dēļ, kuras mērķis ir traucēt vai pilnībā nepieļaut visu politisko, ekonomisko, sociālo, kultūras, pilsonisko vai citu cilvēktiesību un pamatbrīvību atzīšanu, izmantošanu vai īstenošanu vienlīdzīgi ar citiem vai kurai ir tādas sekas. Tā ietver visas diskriminācijas formas, tostarp saprātīga pielāgojuma atteikumu;

"saprātīgs pielāgojums" nozīmē vajadzīgās un atbilstošās izmaiņas un korekcijas – ja tās konkrētā gadījumā ir nepieciešamas un neuzliek nesamērīgu vai nepamatotu slogu –, lai nodrošinātu, ka personas ar invaliditāti vienlīdzīgi ar citiem var izmantot vai īstenot visas cilvēktiesības un pamatbrīvības;

[..]."

6 Šīs pašas konvencijas 27. panta "Darbs un nodarbinātība" 1. punktā ir noteikts:

"Dalībvalstis atzīst personu ar invaliditāti tiesības uz darbu vienlīdzīgi ar citiem; tās ietver iespēju pelnīt iztikas līdzekļus ar darbu, kuru persona ar invaliditāti brīvi izvēlas vai kuram piekrīt darba tirgū un darba vidē, kas ir atklāta, veicina integrāciju un ir pieejama personām ar invaliditāti. Dalībvalstis nodrošina un veicina tiesību uz darbu īstenošanu, tostarp personām, kas par personām ar invaliditāti kļuvušas darbā, un veic atbilstošus pasākumus, tostarp pieņemot normatīvos aktus, lai cita starpā:

[..]

h) veicinātu personu ar invaliditāti nodarbinātību privātajā sektorā, īstenojot atbilstošu stratēģiju un pasākumus, starp kuriem var būt pozitīvas rīcības programmas, stimuli un citi pasākumi;

i) nodrošinātu, ka personām ar invaliditāti darba vietās tiek veikti saprātīgi pielāgojumi;

[..]

k) veicinātu tehniskās un profesionālās rehabilitācijas, darba saglabāšanas un atsākšanas programmas personām ar invaliditāti."

Savienības tiesības

7 Direktīvas 2000/78 16., 17., 20. un 21. apsvērums ir formulēts šādi:

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

(17) Šī direktīva neparedz pieņemt darbā, paaugstināt amatā, saglabāt darbā vai izglītot personu, kas nav kompetenta, nespēj un nevar izpildīt galvenos attiecīgā amata uzdevumus vai attiecīgi izglītoties, neierobežojot pienākumu saprātīgi nodrošināt invalīdiem darba vietu.

[..]

(20) Būtu jāparedz pienācīgi, t.i., efektīvi un praktiski pasākumi, lai darba vietu pielāgotu invalīdiem, piemēram, pielāgotu telpas un iekārtas, darba laiku, uzdevumu sadali vai izglītības un integrācijas resursu nodrošināšanu.

(21) Lai noteiktu, vai attiecīgie pasākumi veicina neproporcionāla sloga rašanos, jo īpaši būtu jāņem vērā attiecīgās finansiālās un citas izmaksas, organizācijas vai uzņēmuma lielums un finansiālie resursi un iespēja iegūt valsts finansējumu vai kādu citu palīdzību."

8 Šīs direktīvas 2. panta "Diskriminācijas jēdziens" 1. un 2. punktā ir noteikts:

"1. Šajā direktīvā "vienlīdzīgas attieksmes princips" nozīmē to, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas, kuras pamatā ir jebkurš 1. pantā minēts iemesls.

2. Šā panta 1. punktā:

a) uzskata, ka tiešā diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu jebkura 1. [pantā] minēta iemesla dēļ;

b) pieņem, ka netiešā diskriminācija notiek tad, ja acīmredzami neitrāla noteikuma, kritērija vai prakses dēļ personas, kuras atbalsta konkrētu reliģiju vai uzskatus, kurām ir konkrēta invaliditāte, konkrēts vecums vai konkrēta seksuālā orientācija, atrodas konkrētā nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otru personu, ja vien:
   i) šis noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnota ar likumīgu mērķi un ja vien nav pienācīgi un vajadzīgi līdzekļi šā mērķa sasniegšanai vai
   ii) attiecībā uz personām, kam ir konkrēta invaliditāte, darba devējam vai jebkurai personai vai organizācijai, uz kuru attiecas šī direktīva, saskaņā ar valsts tiesību aktiem jāveic atbilstīgi pasākumi, kas atbilst 5. pantā noteiktajiem principiem, lai novērstu trūkumus, ko paredz minētais noteikums, kritērijs vai prakse."

9 Minētās direktīvas 3. panta "Piemērošanas joma" 1. punktā ir noteikts:

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

a) nosacījumiem darba, pašnodarbinātības un profesijas iegūšanai, to skaitā atlases kritērijiem un darbā pieņemšanas nosacījumiem, lai kāda būtu darbības nozare, un visos profesionālās hierarhijas līmeņos, ietverot paaugstināšanu amatā;

[..]

c) nodarbinātību un darba nosacījumiem, to skaitā atlaišanu un atalgojumu;

[..]."

10 Šīs pašas direktīvas 4. panta "Prasības attiecībā uz profesiju" 1. punktā ir noteikts:

"Neatkarīgi no 2. panta 1. un 2. punkta dalībvalstis var paredzēt, ka dažāda attieksme, kuras pamatā ir īpašība, kas saistīta ar jebkuru no 1. pantā minētajiem iemesliem, neveido diskrimināciju, ja attiecīgo profesionālo darbību būtības dēļ vai tajā sakarā, kurā tās veic, no šādas īpašības izriet īsta un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju, ar noteikumu, ka mērķis ir likumīgs un prasība ir proporcionāla."

11 Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 5. pantu "Saprātīga darba vietas izveidošana invalīdiem":

"Lai garantētu vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu pret invalīdiem, nodrošina saprātīgu darba vietas izveidošanu. Tas nozīmē, ka darba devēji, ja tas vajadzīgs konkrētā gadījumā, veic atbilstīgus

pasākumus, lai invalīds varētu dabūt darbu, strādāt vai tikt paaugstināts amatā, vai iegūt profesionālo izglītību, ja vien šādi pasākumi neuzliek neproporcionālu slogu darba devējam. Šis slogs nav neproporcionāls, ja to pietiekami izlīdzina ar pasākumiem, kas pastāv attiecīgās dalībvalsts invaliditātes politikā."

Spānijas tiesības

Darba likums

12 2015. gada 23. oktobra *Estatuto de los Trabajadores* (Darba likums) konsolidētajā redakcijā, kas apstiprināta ar *Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (Karaļa leģislatīvais dekrēts Nr. 2/2015, ar ko apstiprina Darba likuma pārstrādāto redakciju; 2015. gada 24. oktobra *BOE* Nr. 255, 100224. lpp.; turpmāk tekstā – "Darba likums"), 49. panta 1. punktā ir paredzēts:

"Darba līgums izbeidzas:

[..]

e) neskarot 48. panta 2. punktu, darba ņēmēja nāves, pastāvīgas darbnespējas, kura rada nepieciešamību pēc trešās personas palīdzības, vai pilnīgas vai absolūtas pastāvīgas darbnespējas gadījumā.

[..]"

LGSS

13 *Ley General de la Seguridad Social* (Vispārējais sociālā nodrošinājuma likums) konsolidētās redakcijas, kas apstiprināta ar 2015. gada 30. oktobra *Real Decreto Legislativo 8/2015* (Karaļa Leģislatīvais dekrēts 8/2015; 2015. gada 31. oktobra *BOE* Nr. 261, 103291. lpp., un labojums – 2016. gada 11. februāra *BOE* Nr. 36, 10898. lpp.; turpmāk tekstā – "*LGSS*"), 193. pantā ir paredzēts:

""Pastāvīga darbnespēja" ir tāda darba ņēmēja situācija, kuram pēc ārstēšanas kursa, kas tam bijis izrakstīts, ir smagi anatomiski vai funkcionāli traucējumi, kurus var objektīvi konstatēt un par kuriem var paredzēt, ka tie ir galīgi, un kuri samazina vai pilnīgi atņem darbspējas. Iespēja, ka darba ņēmējs atgūs darbspējas, neliedz atzīt pastāvīgu darbnespēju, ja šī iespēja medicīniski tiek novērtēta kā nenoteikta vai sasniedzama tikai ilgtermiņā.

[..]"

14 *LGSS* 194. pantā ir noteikts:

"1. Neatkarīgi no tās cēloņa pastāvīga darbnespēja tiek klasificēta pakāpēs atbilstoši attiecīgās personas darbspēju procentuālajam samazinājumam un saskaņā ar likumpamatotos normatīvajos aktos noteikto patoloģiju sarakstu tiek novērtēta šādās kategorijās:

a) daļēja pastāvīga darbnespēja;

b) pilnīga pastāvīga darbnespēja;

c) absolūta pastāvīga darbnespēja.

d) pastāvīga darbnespēja, kas rada nepieciešamību pēc trešās personas palīdzības.

2. Pastāvīga darbnespēja tiek klasificēta dažādās pakāpēs atbilstoši darbspēju procentuālajam samazinājumam, kas ir noteikts likumpamatotos normatīvajos aktos.

Lai noteiktu darbnespējas pakāpi, tiek ņemta vērā darbspēju samazinājuma ietekme uz tās profesijas īstenošanu, kurā strādājusi attiecīgā persona, vai profesionālo grupu, pie kuras piederēja šī profesija, pirms notika pastāvīgo darbnespēju izraisījušais fakts."

15 *LGSS* 196. panta 2. punkta trešajā daļā ir paredzēts:

"Ikmēneša pabalsts par pilnīgu pastāvīgu darbnespēju, kuru izraisījusi slimība, kas nav arodslimība, nedrīkst būt mazāks par 55 % no katru gadu aprēķinātās un maksājuma datumā spēkā esošās minimālās iemaksu bāzes pieaugušajiem, kuri sasnieguši astoņpadsmit gadu vecumu."

Vispārējais likums par personu ar invaliditāti tiesībām

16 2013. gada 29. novembra *Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social* (Vispārējais likums par personu ar invaliditāti tiesībām un sociālo integrāciju) konsolidētajā redakcijā, kas apstiprināta ar *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* (Karaļa leģislatīvais dekrēts Nr. 1/2013, ar ko apstiprina Vispārējā likuma par personu ar invaliditāti tiesībām un viņu sociālo integrāciju pārstrādāto redakciju) (2013. gada 3. decembra *BOE* Nr. 289, 95635. lpp.; turpmāk tekstā – "Vispārējais likums par personu ar invaliditāti tiesībām") 2. panta "Definīcijas" m) punktā ir paredzēts:

"Saprātīgi pielāgojumi: tādas nepieciešamas un atbilstīgas fiziskās, sociālās un uzvedības vides izmaiņas un pielāgojumi personu ar invaliditāti īpašajām vajadzībām, kas nerada nesamērīgu vai nepamatotu slogu, ja tie ir konkrētā gadījumā faktiski un praktiski nepieciešami, lai veicinātu pieejamību un līdzdalību un nodrošinātu iespēju personām ar invaliditāti vienlīdzīgi ar citiem izmantot vai īstenot visas tiesības."

17 Šī likuma 4. pantā "Tiesību īpašnieki" ir noteikts:

"1. "Personas ar invaliditāti" ir personas, kurām ir paredzami ilgstoši fiziski, mentāli, intelektuāli vai sensori traucējumi, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt minēto personu pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību sabiedrības dzīvē vienlīdzīgi ar citiem.

2. Papildus personām, uz kurām attiecas iepriekšējā punkta noteikumi, personām, kam ir atzīta darbnespēja 33 % vai lielākā apmērā, ir personu ar invaliditāti statuss visos aspektos. Uzskata, ka to sociālā nodrošinājuma sistēmā apdrošināto personu pastāvīgās darbnespējas apmērs, kuras saņem ikmēneša pabalstu tādas darbnespējas dēļ, kas ir pilnīga, absolūta vai rada nepieciešamību pēc trešās personas palīdzības, atbilst vai ir lielāks par 33 % [..].

[..]"

18 Minētā likuma 40. pants "Tādu pasākumu veikšana, kuru mērķis ir novērst vai kompensēt invaliditātes dēļ radušos nelabvēlīgo situāciju, lai garantētu pilnīgu vienlīdzību darbā" ir izteikts šādi:

"1. Lai garantētu pilnīgu vienlīdzību darbā, vienlīdzīgas attieksmes princips neaizliedz saglabāt vai veikt īpašus pasākumus, kas paredzēti, lai novērstu vai kompensētu invaliditātes dēļ radušos nelabvēlīgo situāciju.

2. Darba devējiem ir jāveic pienācīgi pasākumi darba vietas pielāgošanai un darba vietas pieejamības sekmēšanai, ņemot vērā vajadzības katrā individuālajā gadījumā, lai ļautu personām ar invaliditāti tikt nodarbinātām, veikt darbu vai tikt paaugstinātām amatā un iegūt izglītību, ja vien šādi pasākumi neuzliek nesamērīgu slogu darba devējam.

Lai noteiktu, vai slogs nav nesamērīgs, ir jāvērtē, vai to pietiekami atvieglo uz personām ar invaliditāti attiecināmie pasākumi, palīdzība un publiskais finansējums, un jāņem vērā finansiālās un citas izmaksas, kuras ir saistītas ar šiem pasākumiem, kā arī uzņēmuma vai organizācijas lielums un tā kopējais apgrozījums."

19 Saskaņā ar šī paša likuma 63. pantu "Tiesību uz vienlīdzīgām iespējām pārkāpums":

"Uzskata, ka 4. panta 1. punktā definētās personu ar invaliditāti tiesības uz vienlīdzīgām iespējām ir pārkāptas, ja invaliditātes dēļ vai uz tās pamata tiek īstenota tieša vai netieša diskriminācija, diskriminācija saistības dēļ, aizskaroša izturēšanās, pieejamības un saprātīgu pielāgojumu prasību neievērošana un likumā paredzēto pozitīvās rīcības pasākumu neievērošana."

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

20 J.M.A.R. kopš 2012. gada oktobra strādāja *Ca Na Negreta* uz pilnu slodzi par mājsaimniecības atkritumu savākšanas kravas automobiļa vadītāju. 2016. gada decembrī viņš cieta nelaimes gadījumā darbā, kas izraisīja viņa labās kājas papēža kaula vaļēju lūzumu.

21 Pēc šī nelaimes gadījuma darbā J.M.A.R. nonāca pārejošas darbnespējas stāvoklī. 2018. gada 18. februārī *Instituto Nacional de la Seguridad Social* (Valsts sociālā nodrošinājuma iestāde, Spānija; turpmāk tekstā – "*INSS*") nolēma minēto pārejošo darbnespēju izbeigt, piešķirot viņam vienreizēju kompensāciju 3120 EUR apmērā par miesas bojājumu ar paliekošām sekām. Ar šo lēmumu *INSS* tomēr atteicās atzīt J.M.A.R. pastāvīgu darbnespēju *LGSS* 193. panta izpratnē.

22 2018. gada 6. augustā J.M.A.R. lūdza *Ca Na Negreta* pārcelt viņu citā amatā, kas būtu piemērots, ņemot vērā viņa nelaimes gadījuma darbā sekas. Tā kā *Ca Na Negreta* šim lūgumam piekrita, J.M.A.R. no pilnas slodzes smagkravas motorizēta transportlīdzekļu vadītāja amata tika pārcelts autovadītāja amatā mobilo savākšanas punktu sektorā; tas ietvēra mazāku fizisko slodzi un saīsinātu vadīšanas laiku un bija saderīgs ar viņa fiziskajiem ierobežojumiem.

23 J.M.A.R. par *INSS* lēmumu atteikties atzīt viņam pastāvīgu darbnespēju cēla prasību kompetentajā Spānijas tiesā, kura ar 2020. gada 2. marta spriedumu atzina J.M.A.R. pilnīgu pastāvīgu darbnespēju viņa ierastajā profesijā *LGSS* 194. panta izpratnē. Šajā spriedumā it īpaši bija norādīts, ka "neatkarīgi no tā, ka uzņēmums darba ņēmēju ir pārcēlis citā amatā un viņš pašlaik var strādāt, jo viņam ir jāvada transportlīdzeklis tikai aptuveni 40 minūtes dienā, tomēr stāvoklis, kādā joprojām ir viņa potīte un labās kājas pēda, viņam traucētu vadīt transportlīdzekli pastāvīgi, ja

viņam tam nāktos pievērsties pilnībā atbilstoši ar viņa ierasto kravas automobiļa vadītāja profesiju saistītajām prasībām". Minētajā spriedumā arī tika atzītas J.M.A.R. tiesības saņemt ikmēneša pabalstu, kas atbilst 55 % no viņa dienas algas.

24 2020. gada 13. martā *Ca Na Negreta* paziņoja J.M.A.R. par viņa darba līguma izbeigšanu saskaņā ar Darba likuma 49. panta 1. punkta e) apakšpunktu, pamatojoties uz viņa pilnīgo pastāvīgo darbnespēju viņa ierastajā profesijā.

25 Izskatot J.M.A.R. celto prasību par šo līguma izbeigšanu, *Juzgado de lo Social nº 1 de Ibiza* (Eivisas Darba un sociālo lietu tiesa Nr. 1, Spānija) ar 2021. gada 24. maija spriedumu šo prasību noraidīja, pamatojoties uz to, ka pilnīgas pastāvīgas darbnespējas viņa ierastajā profesijā atzīšana attaisno darba līguma izbeigšanu, un darba devējam nav nekāda juridiska pienākuma veikt pārcelšanu citā amatā savā uzņēmumā.

26 J.M.A.R. par šo spriedumu iesniedza apelācijas sūdzību iesniedzējtiesā *Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares* (Baleāru salu Augstā tiesa, Spānija).

27 Šī tiesa norāda, ka šajā gadījumā netiek apstrīdēts, ka attiecīgais darba ņēmējs ir persona ar invaliditāti Direktīvas 2000/78 izpratnē. Tā uzsver, ka šo secinājumu katrā ziņā apstiprina Vispārējā likuma par personu ar invaliditāti tiesībām 4. panta 2. punkts, ar kuru pilnīgas pastāvīgas darbnespējas stāvoklī esošām personām ir piešķirts "personu ar invaliditāti" statuss.

28 Iesniedzējtiesa norāda, ka saskaņā ar Darba likuma 49. panta 1. punkta e) apakšpunktu, kurš kopš 1980. gada 10. marta nav ticis grozīts un tātad nav ticis pielāgots, lai ņemtu vērā Direktīvu 2000/78 un ANO konvenciju, konstatējums par pilnīgu pastāvīgu darbnespēju ierastajā profesijā pieļauj automātisku darba līguma izbeigšanu un nav noteikts pienākums ievērot jebkādas formalitātes vai izmaksāt citu pabalstu papildus ikmēneša pabalstam, kas šajā gadījumā ir 55 % no darba ņēmēja algas. Turklāt šī līguma izbeigšana neesot atkarīga no tā, vai iepriekš ir izpildīts kāds pienākums attiecībā uz "saprātīgiem pielāgojumiem", lai gan šajā gadījumā šādu pielāgojumu iespējamību bija pierādījusi pati *Ca Na Negreta*, pārceldama J.M.A.R. citā amatā savā uzņēmumā.

29 Šajā ziņā iesniedzējtiesa min 2022. gada 10. februāra spriedumu *HR Rail* (C-485/20, EU:C:2022:85), no kura izrietot, ka darba devējam ir pienākums veikt atbilstīgus pasākumus, lai personai ar invaliditāti radītu piekļuvi darbam un iespēju to veikt vai tikt paaugstinātai amatā, ja vien šie pasākumi neuzliek nesamērīgu slogu darba devējam.

30 Iesniedzējtiesa atsaucas arī uz *Tribunal Supremo* (Augstākā tiesa, Spānija) judikatūru, no kuras izriet, ka, lai gan pilnīga pastāvīga darbnespēja nerada darba devējam pienākumu atlaist darba ņēmēju un neliedz viņu citastarp pārcelt citā amatā savā uzņēmumā, ņemot vērā, ka šī darbnespēja ietekmē tikai viņa spēju pildīt savus ierastos pienākumus un tādējādi netraucē viņam veikt citus uzdevumus, minētajam darba devējam tomēr nav pienākuma veikt šādu pārcelšanu citā amatā, ja vien tā nav skaidri paredzēta darba koplīgumā vai līgumā.

31 Līdz ar to iesniedzējtiesa šaubās par pamatlietā aplūkotā valsts tiesiskā regulējuma saderību ar Direktīvas 2000/78 5. pantu, to lasot 2022. gada 10. februāra sprieduma *HR Rail* (C-485/20, EU:C:2022:85) gaismā.

32 Šādos apstākļos *Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares* (Baleāru salu Augstā tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai [Direktīvas 2000/78], ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 5. pants kopsakarā ar tās 16., 17., 20. un 21. apsvērumu, [Hartas] 21. un 26. pantu un [ANO Konvencijas] 2. un 27. pantu ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādas valsts tiesību normas piemērošanu, ar ko ir paredzēta darba tiesisko attiecību automātiska izbeigšana darba ņēmēja darbnespējas dēļ (ja ir atzīta viņa pilnīga pastāvīga darbnespēja viņa ierastajā profesijā, neparedzot veselības stāvokļa uzlabošanos), nepieprasot uzņēmumam nodrošināt "saprātīgu darba vietas izveidošanu [sapratīgu pielāgojumu]", kā noteikts minētās direktīvas 5. pantā, lai saglabātu nodarbinātību (vai pamatot nesamērīgo slogu, ko rada šāda pienākuma izpilde)?

2) Vai [Direktīvas 2000/78], ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 2. panta 2. punkts un 4. panta 1. punkts kopsakarā ar tās 16., 17., 20. un 21. apsvērumu, [Hartas] 21. un 26. pantu un [ANO Konvencijas] 2. un 27. pantu ir jāinterpretē tādējādi, ka darba ņēmēja darba līguma automātiska izbeigšana darbnespējas dēļ (ja ir atzīta viņa pilnīga pastāvīga darbnespēja viņa ierastajā profesijā), iepriekš neparedzot nosacījumu, ka jābūt izpildītai minētās direktīvas 5. pantā noteiktajai prasībai nodrošināt "sapratīgu pielāgojumu", lai saglabātu nodarbinātību (vai pamatot nesamērīgo slogu, ko rada šāda pienākuma izpilde), ir tieša diskriminācija, lai gan valsts tiesību aktos ir paredzēta šāda darba līguma izbeigšana?"

Par prejudiciālajiem jautājumiem

33 Ar abiem jautājumiem, kas jāizvērtē kopā, iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Direktīvas 2000/78 5. pants, to lasot Hartas 21. un 26. panta, kā arī ANO konvencijas 2. un 27. panta gaismā, ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā paredzēts, ka darba devējs var izbeigt darba līgumu, pamatojoties uz darba ņēmēja pastāvīgo darbnespēju attiecībā uz viņam šajā līgumā noteikto uzdevumu veikšanu, ņemot vērā, ka darba attiecību laikā ir iestājusies invaliditāte, un darba devējam nav ne noteikts pienākums iepriekš paredzēt vai saglabāt saprātīgus pielāgojumus, lai ļautu šim darba ņēmējam paturēt darbu, ne arī attiecīgā gadījumā pierādīt, ka šādi pielāgojumi radītu nesamērīgu slogu.

34 Runājot par Direktīvas 2000/78 piemērojamību, jāatgādina, pirmkārt, ka jēdziens "invaliditāte" šīs direktīvas izpratnē ir attiecināms uz spēju ierobežojumu, kurš radies tieši ilgstošu fizisku, garīgu vai psihisku traucējumu dēļ, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt attiecīgās personas pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darba ņēmējiem (spriedums, 2022. gada 10. februāris, *HR Rail*, C-485/20, EU:C:2022:85, 34. punkts un tajā minētā judikatūra).

35 Otrkārt, ir jāprecizē, ka saskaņā ar minētās direktīvas 3. panta 1. punkta c) apakšpunktu tā ir piemērojama visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, citastarp attiecībā uz atlaišanas nosacījumiem.

36 Šajā ziņā jāatgādina, ka saskaņā ar judikatūru jēdziens "atlaišana" attiecas it īpaši uz vienpusēju ikvienas Direktīva 2000/78 3. panta 1. punkta a) apakšpunktā minētās darbības izbeigšanu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2023. gada 12. janvāris, TP (Audiovizuālo materiālu montētājs sabiedriskajai televīzijai), C-356/21, EU:C:2023:9, 62. punkts). Tātad šis jēdziens ir jāinterpretē

tādējādi, ka tas aptver ikvienu darba līguma izbeigšanu, darba ņēmējam to nevēloties, un līdz ar to – bez viņa piekrišanas (pēc analoģijas skat. spriedumu, 2015. gada 11. novembris, *Pujante Rivera*, C-422/14, EU:C:2015:743, 48. punkts un tajā minētā judikatūra).

37 Šajā gadījumā, pirmkārt, runājot par prasītāju pamatlietā, netiek apstrīdēts, ka viņa darbnespēja izriet no ilgstošiem fiziskiem traucējumiem, kas saistīti ar nelaimes gadījumu darbā. Saskaņā ar iesniedzējtiesas un Spānijas valdības norādēm, lai gan minētā darbnespēja neliedz attiecīgajam darba ņēmējam pildīt citus pienākumus pie sava darba devēja vai citā uzņēmumā, tomēr minētajam darba ņēmējam tiek piešķirts "personas ar invaliditāti" statuss tā valsts tiesiskā regulējuma – proti, Vispārējā likuma par personu ar invaliditāti tiesībām 4., 40. un 63. panta – izpratnē, ar kuru transponēts Direktīvas 2000/78 5. pants. Prasītāja pamatlietā darbspēju ierobežojums, kas izriet no ilgstošiem fiziskiem traucējumiem, šķietami var radīt šķērsli minētā pilnvērtīgai un efektīvai līdzdalībai profesionālajā dzīvē, līdz ar to uz viņa situāciju attiecas jēdziens "invaliditāte" Direktīvas 2000/78 un šī sprieduma 34. punktā atgādinātās judikatūras izpratnē.

38 Otrkārt, netiek apstrīdēts arī tas, ka pamatlietā aplūkotais valsts tiesiskais regulējums pilnvaro darba devēju izbeigt darba līgumu, pamatojoties uz darba ņēmēja pilnīgu pastāvīgu darbnespēju viņa ierastajā profesijā. Apstāklis, ka attiecīgais darba ņēmējs lūdza atzīt šo pilnīgo pastāvīgo darbnespēju un ka viņš zināja, ka ar šo tiesisko regulējumu viņa darba devējam ir piešķirtas tiesības pēc šīs atzīšanas izbeigt viņa darba līgumu, šajā ziņā nenozīmē, ka šis darba ņēmējs būtu piekritis minētā līguma izbeigšanai. Tāpēc līguma izbeigšana saskaņā ar minēto tiesisko regulējumu ietilpst "atlaišanas [nosacījumos]" Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta izpratnē, jo tā ir darba līguma izbeigšana, darba ņēmējam to nevēloties.

39 Līdz ar to uz tādu situāciju kā pamatlietā aplūkotā attiecas Direktīvas 2000/78 piemērošanas joma.

40 Lai atbildētu uz iesniedzējtiesas uzdotajiem jautājumiem, vispirms jāatgādina, ka ar Direktīvu 2000/78 jomā, uz kuru tā attiecas, ir konkretizēts Hartas 21. pantā nostiprinātais vispārējais nediskriminācijas princips, kas aizliedz jebkādu diskrimināciju tostarp invaliditātes dēļ. Turklāt Hartas 26. pantā ir noteikts, ka Savienība atzīst un ievēro personu ar invaliditāti tiesības izmantot pasākumus, kas paredzēti, lai nodrošinātu viņu neatkarību, sociālo un profesionālo integrāciju un dalību sabiedrības dzīvē (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2022. gada 10. februāris, *HR Rail*, C-485/20, EU:C:2022:85, 27. punkts un tajā minētā judikatūra).

41 Turpinājumā vēl jāatgādina, ka, interpretējot Direktīvas 2000/78 normas, var atsaukties uz ANO konvencijas normām un tādējādi šī direktīva ir jāinterpretē cik vien iespējams atbilstoši šai konvencijai (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2021. gada 21. oktobris, *Komisia za zashtita ot diskriminatsia*, C-824/19, EU:C:2021:862, 59. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

42 Saskaņā ar minētās konvencijas 2. panta trešo daļu "diskriminācija invaliditātes dēļ" attiecas uz tādu jebkāda veida nošķiršanu, izslēgšanu vai ierobežošanu invaliditātes dēļ, kuras mērķis ir traucēt vai pilnībā nepieļaut visu politisko, ekonomisko, sociālo, kultūras, pilsonisko vai citu cilvēktiesību un pamatbrīvību atzīšanu, izmantošanu vai īstenošanu vienlīdzīgi ar citiem vai kurai ir tādas sekas. Šis jēdziens ietver visus diskriminācijas veidus, tostarp saprātīgu pielāgojumu atteikumu.

43 Lai atbildētu uz iesniedzējtiesas uzdoto jautājumu, ir jānorāda, ka no Direktīvas 2000/78 5. panta formulējuma, to lasot tās 20. un 21. apsvēruma gaismā, izriet, ka darba devējam ir pienākums veikt atbilstīgus pasākumus, proti, efektīvus un praktiskus pasākumus, ņemot vērā katru individuālo

situāciju, lai jebkurai personai ar invaliditāti radītu piekļuvi darbam un iespēju to veikt vai tikt paaugstinātai amatā, vai iegūt profesionālo izglītību, ja vien tie neuzliek nesamērīgu slogu darba devējam (spriedums, 2022. gada 10. februāris, *HR Rail*, C-485/20, EU:C:2022:85, 37. punkts).

44 Šajā ziņā Tiesa jau ir atzinusi, ka tad, ja darba ņēmējs neatgriezeniski ir zaudējis spēju strādāt savā amatā invaliditātes iestāšanās dēļ, viņa pārcelšana citā amatā var būt atbilstīgs pasākums saistībā ar saprātīgiem pielāgojumiem Direktīvas 2000/78 5. panta izpratnē, jo tā šim darba ņēmējam ļauj paturēt savu darbu, nodrošinot pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību profesionālajā dzīvē, pamatojoties uz principu par vienlīdzību ar citiem darba ņēmējiem. (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2022. gada 10. februāris, *HR Rail*, C-485/20, EU:C:2022:85, 41. un 43. punkts).

45 Šajā kontekstā jānorāda, ka saskaņā ar Direktīvas 2000/78 5. pantu darba devējam nevar noteikt pienākumu veikt pasākumus, kas tam uzliktu nesamērīgu slogu. Šajā ziņā no šīs direktīvas 21. apsvēruma izriet – lai noteiktu, vai attiecīgie pasākumi veicina nesamērīga sloga rašanos, jo īpaši būtu jāņem vērā attiecīgās finansiālās un citas izmaksas, organizācijas vai uzņēmuma lielums, kā arī finansiālie resursi un iespēja iegūt valsts finansējumu vai kādu citu palīdzību. Turklāt jāprecizē, ka iespēja pārcelt personu ar invaliditāti citā amatā katrā ziņā pastāv tikai tad, ja ir vismaz viens vakants amats, kuru attiecīgais darba ņēmējs var ieņemt (spriedums, 2022. gada 10. februāris, *HR Rail*, C-485/20, EU:C:2022:85, 45. un 48. punkts).

46 Tāpēc jēdziens "saprātīgi pielāgojumi" nozīmē, ka darba ņēmējs, kas invaliditātes dēļ ir atzīts par nespējīgu pildīt viņa ieņemamā amata pamatpienākumus, ir jāpārceļ citā amatā, kurā viņam ir vajadzīgā kompetence, spējas un pieejamība, ja vien šis pasākums neuzliek nesamērīgu slogu viņa darba devējam. (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2022. gada 10. februāris, *HR Rail*, C-485/20, EU:C:2022:85, 49. punkts).

47 Šajā gadījumā no pamatlietā aplūkotā valsts tiesiskā regulējuma izriet, ka tas pieļauj darba ņēmēja atlaišanu, kad minētais ir formāli atzīts par nespējīgu ieņemt savu amatā invaliditātes iestāšanās dēļ, nenosakot viņa darba devējam pienākumu iepriekš veikt atbilstīgus pasākumus Direktīvas 2000/78 5. panta izpratnē vai paturēt spēkā atbilstīgus pasākumus, kurus tas jau ir veicis. Proti, no iesniedzējtiesas norādēm izriet, ka prasītājs pamatlietā uzņēmumā bija pārcelts citā amatā uz laiku no 2018. gada 6. augusta līdz 2020. gada 13. martam, kas bija datums, kad notika viņa atlaišana, par kuru darba devējs paziņoja vienpadsmit dienas pēc tam, kad formāli tika atzīta viņa darbnespēja viņa agrākajā ierastajā amatā. Iesniedzējtiesa uzskata, ka jaunais amats, kurā darba ņēmējs tika pārcelts uz vairāk nekā gadu, šķietami bija saderīgs ar fiziskajiem ierobežojumiem, ko bija izraisījis viņa nelaimes gadījuma darbā.

48 Kā rakstveida apsvērumos ir norādījušas Grieķijas valdība un Eiropas Komisija, šāda tiesiskā regulējuma šķietamās sekas, neskarot iesniedzējtiesas pārbaudi, ir darba devēja atbrīvošana no pienākuma veikt vai attiecīgā gadījumā saglabāt saprātīgus pielāgojumus, piemēram, pārcelšanu citā amatā, pat tad, ja attiecīgajam darba ņēmējam ir vajadzīgā kompetence, spējas un pieejamība, lai pildītu šī cita amata pamatpienākumus šīs pašas direktīvas 17. apsvēruma un šī sprieduma 46. punktā atgādinātās judikatūras izpratnē. Turklāt nešķiet, ka minētajā tiesiskajā regulējumā darba devējam būtu noteikts pienākums pirms darba ņēmēja atlaišanas pierādīt, ka šāda pārcelšana citā amatā darba devējam varētu radīt nesamērīgu slogu šī sprieduma 45. punktā atgādinātās judikatūras izpratnē.

49 Apstāklim, ka saskaņā ar pamatlietā aplūkoto valsts tiesisko regulējumu pilnīga pastāvīga darbnespēja tiek atzīta pēc darba ņēmēja pieprasījuma un ka tas dod viņam tiesības uz sociālā nodrošinājuma pabalstu, proti, ikmēneša pabalstu, vienlaikus saglabājot iespēju pievērsties citu pienākumu izpildei, šajā ziņā nav nozīmes.

50 Šāds valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru darba ņēmējs ar invaliditāti ir pakļauts riskam zaudēt darbu, lai varētu saņemt sociālā nodrošinājuma pabalstu, apdraud Direktīvas 2000/78 5. panta lietderīgo iedarbību, to lasot ANO konvencijas 27. panta 1. punkta – atbilstoši kuram ir jānodrošina un jāveicina tiesību uz darbu īstenošana, tostarp attiecībā uz personām, kas par personām ar invaliditāti ir kļuvušas darbā, kā arī darba saglabāšana – gaismā. Tā kā "pilnīga pastāvīga darbnespēja", kura attiecas tikai uz ierastajiem pienākumiem, tiek pielīdzināta darba ņēmēja nāvei vai "absolūtai pastāvīgai darbnespējai", kas saskaņā ar Spānijas valdības rakstveida apsvērumiem norāda uz nespēju veikt jebkādu darbu, minētais valsts tiesiskais regulējums ir pretrunā Hartas 26. pantā paredzētajam personu ar invaliditāti profesionālās integrācijas mērķim.

51 Visbeidzot, runājot par argumentu, kuru rakstveida apsvērumos ir norādījusi Spānijas valdība, ka vienīgi attiecīgās dalībvalsts kompetencē ir veidot savu sociālā nodrošinājuma sistēmu un noteikt pabalstu piešķiršanas nosacījumus sociālā nodrošinājuma jomā, ir jāatgādina, ka, īstenojot šo kompetenci, šai dalībvalstij ir jāievēro Savienības tiesības (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2022. gada 30. jūnijs, *INSS* (Pilnīgas pastāvīgas darbnespējas pensiju apvienošana), C-625/20, EU:C:2022:508, 30. punkts un tajā minētā judikatūra).

52 Tādējādi valsts tiesiskais regulējums sociālā nodrošinājuma jomā nevar būt tāds, kas ir pretrunā konkrēti Direktīvas 2000/78 5. pantam, to lasot Hartas 21. un 26. panta gaismā, jo tajā darba ņēmēja invaliditāte ir padarīta par iemeslu atlaišanai un darba devējam nav ne noteikts pienākums iepriekš paredzēt vai saglabāt saprātīgus pielāgojumus, lai ļautu šim darba ņēmējam paturēt darbu, ne arī attiecīgā gadījumā pierādīt, ka šādi pielāgojumi radītu nesamērīgu slogu šī sprieduma 45. punktā atgādinātās judikatūras izpratnē.

53 Tāpēc uz uzdotajiem jautājumiem ir jāatbild, ka Direktīvas 2000/78 5. pants, to lasot Hartas 21. un 26. panta, kā arī ANO konvencijas 2. un 27. panta gaismā, ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā paredzēts, ka darba devējs var izbeigt darba līgumu, pamatojoties uz darba ņēmēja pastāvīgo darbnespēju attiecībā uz viņam šajā līgumā noteikto uzdevumu veikšanu, ņemot vērā, ka darba attiecību laikā ir iestājusies invaliditāte, un darba devējam nav noteikts pienākums iepriekš paredzēt vai saglabāt saprātīgus pielāgojumus, lai ļautu šim darba ņēmējam paturēt darbu, ne arī attiecīgā gadījumā pierādīt, ka šādi pielāgojumi radītu nesamērīgu slogu.

Par tiesāšanās izdevumiem

54 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība izriet no tiesvedības, kas notiek iesniedzējtiesā, tāpēc tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (pirmā palāta) nospriež:

Padomes Direktīvas 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 5. pants, to lasot Eiropas Savienības

Pamattiesību hartas 21. un 26. panta, kā arī Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām, kura noslēgta Ņujorkā 2006. gada 13. decembrī un Eiropas Kopienas vārdā apstiprināta ar Padomes 2009. gada 26. novembra Lēmumu 2010/48/EK, 2. un 27. punkta gaismā, ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā paredzēts, ka darba devējs var izbeigt darba līgumu, pamatojoties uz darba ņēmēja pastāvīgo darbnespēju attiecībā uz viņam šajā līgumā noteikto uzdevumu veikšanu, ņemot vērā, ka darba attiecību laikā ir iestājusies invaliditāte, un darba devējam nav noteikts pienākums iepriekš paredzēt vai saglabāt saprātīgus pielāgojumus, lai ļautu šim darba ņēmējam paturēt darbu, ne arī attiecīgā gadījumā pierādīt, ka šādi pielāgojumi radītu nesamērīgu slogu.

[Paraksti]