

Lieta C-485/20**Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu kopsavilkums saskaņā ar Tiesas
Reglamenta 98. panta 1. punktu****Iesniegšanas datums:**

2020. gada 29. septembris

Iesniedzējtiesa:

Conseil d'État (Beļģija)

Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:

2020. gada 30. jūnijs

Prasītājs:

XXXX

Atbildētāja:

HR Rail SA de droit public

1. Tiesvedības priekšmets un dati

- 1 *HR Rail* ir Beļģijas dzelzceļa uzņēmumu personāla darba devējs.
- 2 XXXX tika pieņemts darbā kā speciālists (sliežu ceļu) tehniskās apkopes jomā un 2016. gada 21. novembrī uzsāka pārbaudes laiku.
- 3 Sirds mazspējas ārstēšanai XXXX izmanto elektrokardiostimulatoru - ierīci, kas ir jutīga pret elektromagnētiskajiem laukiem, kuri tostarp atrodas dzelzceļa zonā.
- 4 2018. gada 12. jūnijā *SPF Sécurité sociale* [FPD sociālā nodrošinājuma iestāde] atzina prasītāju par personu ar invaliditāti.
- 5 2018. gada 28. jūnijā viņam tika veikta pārbaude Administrācijas medicīnas reģionālajā centrā, kas viņu atzina par neatgriezeniski nespējīgu veikt tos pienākumus, attiecībā uz kuriem viņš tika pieņemts darbā, precizējot, ka, gaidot lēmumu par atlaišanu, viņš var strādāt pielāgotu darbu, kas atbilst šādām prasībām: “vidēja aktivitāte, kas nav pakļauta magnētiskā lauka iedarbībai, netiek veikta augstumā vai nav pakļauta vibrācijai”.

- 6 Pēc šī lēmuma pieņemšanas prasītājs tika norīkots darbā par noliktavas pārziņi.
- 7 2018. gada 3. septembrī administrācijas medicīnas apelācijas komisija, kurā XXXX bija cēlis prasību, atstāja spēkā lēmumu, ar kuru viņš tika atzīts par darbnespējīgu veselības apsvērumu dēļ.
- 8 Ar 2018. gada 26. septembra vēstuli atbildētāja informēja prasītāju par atlaišanu ar 2018. gada 30. septembri.
- 9 Atbildētāja 2018. gada 26. oktobrī apstiprināja prasītājam, ka saskaņā ar statūtos paredzēto kārtību “darbinieka, kurš ir atzīts par pilnībā un pastāvīgi darbnespējīgu, pārbaudes laiks tiek izbeigts, ja viņš vairs nespēj veikt ar savu darbu saistītos uzdevumus”.
- 10 Ar prasības pieteikumu, kas iesniegts 2018. gada 26. novembrī, XXXX lūdz atcelt lēmumu par viņa atlaišanu ar 2018. gada 30. septembri.

2. Atbilstošās tiesību normas

Padomes Direktīva 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju

- 11 5. pantā ir noteikts:

“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.”

3. Lietas dalībnieku nostājas

XXXX

- 12 XXXX pārmet *HR Rail*, ka tā viņu atlaida no darba, nepiedāvājot viņam pārklassificēšanu veselības stāvoklim pielāgotā amatā.
- 13 Viņš it īpaši sūdzas par to, ka tādu darbinieku pārklassificēšana, kuri nespēj pildīt savus parastos pienākumus, ir paredzēta tikai pastāvīgā darbā pieņemtiem darbiniekiem. Ar šo atšķirīgo attieksmi pret pārbaudes laikā nodarbinātajiem darbiniekiem tiek pārkāpts Direktīvas 2000/78/EK 5. pants, ciktāl šādā veidā tiek ieviests vispārējs atteikums paredzēt saprātīgu darba vietas izveidošanu pārbaudes

laikā strādājošiem darbiniekiem ar invaliditāti, nepierādot, ka šādi pielāgojumi darba devējam radītu nesamērīgu slogu.

- 14 XXXX apstiprina, ka doktrīnā ir norādīts, ka, ja darba ņēmējs nav spējīgs veikt darbu veselības apsvērumu dēļ, darba devējam ir jāpārbauda, vai citā dienestā ir pieejama kāda cita darba vieta, un šis pienākums var nozīmēt, ka, iespējams, citam darba ņēmējam, kuram nav veselības problēmu, vajadzētu tam atdot savu darba vietu. Viņš norāda, ka uz laiku tika pārcelts noliktavas pārziņa amatā, kurā viņam ir ilga profesionālā pieredze, līdz ar to pastāvēja saprātīga darba vietas izveidošanas iespēja. Viņš apstrīd argumentu, saskaņā ar kuru pārbaudes laikā strādājošs darbinieks atšķirībā no darbinieka, kas jau ir pieņemts pastāvīgā darbā, vēl nav sevi pietiekami apliecinājis darbā, apgalvojot, ka darbā jau pieņemtais darbinieks arī vēl nav sevi pietiekami apliecinājis, lai ieņemtu tādu amatu, uz kuru viņš tiks pārcelts vai pārklassificēts. Viņš apgalvo, ka pārbaudes laikā strādājošie darbinieki un pastāvīgā darbā pieņemtie darbinieki atrodas salīdzināmā situācijā, raugoties no viņu medicīniskās un profesionālās gatavības veikt amata pienākumus – viņi strādā vienā darba vidē un veic vienādus darba uzdevumus.
- 15 XXXX uzskata, ka ir pieņemami atsaukties uz Direktīvu 2000/78/EK, kurai ir tieša iedarbība un uz kuras pārkāpumu tādējādi var tieši atsaukties. Turpinājuma viņš apgalvo, ka darba ņēmēja ar invaliditāti, kuram ir iestājusies pastāvīga darbnespēja pildīt tos amata pienākumus, kuru veikšanai viņš ir ticis pieņemts darbā, pārklassificēšana amatā, kuram viņš ir profesionāli un fiziski piemērots, ir saprātīga darba vietas izveidošana direktīvas izpratnē un ka tas ir apstiprināts lielākajā daļā doktrīnu un jurisprudences šajā jautājumā. Viņš apgalvo, ka bija pilnībā apliecinājis savu piemērotību noliktavas darbinieka amatam, kurā viņš strādāja, gaidot administrācijas medicīnas apelācijas komisijas galīgo lēmumu, un ka saprātīga darba vietas pielāgošana nozīmētu viņa norīkošanu šajā amatā. Viņš uzskata, ka pārbaudes laikā strādājoši darbinieki un pastāvīgā darbā pieņemtie darbinieki atrodas salīdzināmā situācijā, kas attiecas uz viņu nespēju veikt darba pienākumus un veselības stāvokli, jo pastāvīgā darbā pieņemtais darbinieks tāpat kā pārbaudes laikā strādājošs darbinieks arī nav varējis sevi apliecināt jaunā amatā, kurā viņš, iespējams, tiks pārklassificēts tādā pašā situācijā. Viņš apgalvo, ka atbildētāja nav pierādījusi ne to, ka tai nebūtu bijis iespējams viņu pārklassificēt citā amatā, kas būtu bijis piemērots darbiniekam ar pārbaudes laiku, nedz arī to, ka tā būtu mēģinājusi to darīt, un ka tā arī nav pierādījusi, ka, gaidot administrācijas medicīnas apelācijas komisijas lēmumu, būtu pastāvējis konkrēts šķērslis piemērot pārbaudes laika noteikumus amatam, kurā viņš uz laiku tika norīkots darbā.

HR Rail

- 16 *HR Rail* uzskata, ka tas vien, ka prasītājs ir ticis atlaists viņa veselības stāvokļa vai invaliditātes dēļ, nenozīmē, ka pastāv diskriminācija. Paskaidrojusi, kas konkrēti ietilpst (sliežu ceļu) tehniskās apkopes speciālista pienākumos, tā izklāsta, ka šī amata pamatprasībās ietilpst ikdienas kontakts ar sliežu ceļiem, kontakttīkliem vai arī elektroenerģijas ģeneratoriem un ka XXXX, kurš lieto kardiostimulatoru, vairs

nedrīkst atrasties sliežu ceļu elektromagnētisko lauku iedarbības zonā, jo tas varētu izraisīt viņa kardiostimulatora baterijas nepareizu darbību.

- 17 *HR Rail* konstatē, ka šajā lietā nevarēja īstenot nekādu saprātīgu darba vietas izveidošanu. Tā uzskata, ka saprātīgas darba vietas izveidošanas iespēja ir jānovērtē saistībā ar attiecīgā amata pamatprasībām, nevis attiecībā uz visiem citiem uzdevumiem, kuriem darbinieks varētu būt piemērots. Sava argumenta pamatojumam tā citē *tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi* [Eno Darba lietu tiesas Šarleruā nodaļa] 2018. gada 10. decembra spriedumu.
- 18 *HR Rail* norāda, ka pārklasificēšanas sistēma lielā mērā ir plašāka par saprātīgas darba vietas izveidošanas ietvaru, kas neuzliek par obligātu pienākumu piešķirt citu darbu, nevis to, par kuru ir panākta vienošanās. *HR Rail* uzstāj uz to, ka tās regulējums neparedz vispārēju atteikumu saprātīgai darba vietas izveidošanai pārbaudes laikā strādājošiem darbiniekiem ar invaliditāti, un precizē, ka šādas darba vietas izveidošanu, ja tāda ir paredzēta, var piedāvāt kompetentās medicīnas iestādes, kas šajā gadījumā tā nav noticis.
- 19 *HR Rail* norāda, ka statūtu noteikumos paredzētā pārklasificēšanas sistēma ir plašāka nekā saprātīga darba vietas izveidošanas iespēja, jo tajā atsevišķiem darbiniekiem ir paredzēta īpaša prioritāte. Tā apgalvo, ka ir pamatoti šo sistēmu attiecināt tikai uz pastāvīgā darbā pieņemtajiem darbiniekiem un izslēgt no tās pārbaudes laikā strādājošus darbiniekus, jo pārbaudes periods ir mācību un pārbaudes laiks, kurā pārbaudes laikā strādājošam darbiniekam ir jāapliecina savas spējas ieņemt attiecīgo amatu. Tā apgalvo, ka no tā izriet, ka darbiniekam, kam ir pārbaudes laiks, darba vietā vēl nav stabilitātes, kas saistīta ar pieņemšanu pastāvīgā darbā, un ka līdz ar to arī mobilitātes sistēma nedarbojas identiski. Tā uzsver, ka amatiem, kuri paredzēti pārklasificējamajiem darbiniekiem, nav obligāti jābūt tādiem amatiem, kas ir piemēroti, lai tajos pieņemtu pārbaudes laikā strādājošu darbinieku, kuram vēl ir jāiepazīstas ar īpašo dzelzceļa vidi, un ka nebūtu normāli uzskatīt, ka pārbaudes laikā strādājošie darbinieki, kuri tādējādi vēl nav pierādījuši, ka atbilst nosacījumiem pieņemšanai pastāvīgā darbā, konkurētu ar pastāvīgā darbā pieņemtu darbinieku sistēmā, kas izveidota darbiniekiem, kuri tiks pārklasificēti. Līdz ar to tā secina, ka ir likumīgi uzskatīt, ka darbinieks, kuram ir pārbaudes laiks, neatrodas tādā situācijā, kas būtu salīdzināma ar pastāvīgā darbā pieņemta darbinieka situāciju, un ka tiesiskais regulējums var viņu izslēgt no īpašo pārklasificēšanas pasākumu piemērošanas, kuri paredzēti statūtu noteikumos.

4. Conseil d'État vērtējums

- 20 Ar 2007. gada 10. maija likumu “Par cīņu pret noteiktiem diskriminācijas veidiem”, ar kuru valsts tiesībās tiek nodrošināta Direktīvas 2000/78/EK transponēšana, ir aizliegta tieša un netieša diskriminācija it īpaši [personas] pašreizējā un turpmākā veselības stāvokļa vai invaliditātes dēļ.

- 21 Eiropas Savienības Tiesa pauda uzskatu, ka jēdziens “invaliditāte” Direktīvas 2000/78/EK izpratnē ir attiecināms uz spēju ierobežojumu, kurš ir radies tieši ilgstošu fizisku, garīgu vai psihisku traucējumu dēļ, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt attiecīgās personas pilnvērtīgu un efektīvu dalību profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darba ņēmējiem (spriedumi, 2013. gada 11. aprīlis, *HK Danmark/Dansk almenytigt Boligselskab* un *Dansk Arbejdsgiverforening*, C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222, 38. punkts; un, 2019. gada 11. septembris, *DW/Nobel Plastiques Ibérica SA*, C-397/18, EU:C:2019:703, 41. punkts).
- 22 Diskriminācijas aizlieguma princips ir piemērojams it īpaši darba attiecību izbeigšanai.
- 23 Saskaņā ar šā paša likuma 8. pantu tieša diskriminācija invaliditātes dēļ var tikt pamatota tikai ar īstu un izšķirīgu prasību attiecībā uz profesiju. Saskaņā ar 9. pantu netieša nošķiršana invaliditātes dēļ ir netieša diskriminācija, ja vien netiek pierādīts, ka nav iespējams īstenot saprātīgu darba vietas izveidošanu. Visbeidzot, saskaņā ar 14. pantu jebkāda veida diskriminācija ir aizliegta, diskrimināciju attiecinot it īpaši uz tiešu diskrimināciju, netiešu diskrimināciju un atteikumu veikt saprātīgu darba vietas pielāgošanu personai ar invaliditāti.
- 24 Nav ne apstrīdams, ne apstrīdēts, ka lēmuma par prasītāja darba nespēju iemesls ir jākvalificē kā invaliditāte 2007. gada 10. maija likuma izpratnē. Lai noskaidrotu, vai statūtos, kuros ir paredzēta pārbaudes periodā esošā darbinieka atlaišana pastāvīgas fiziskās darbnespējas dēļ, ir tieša vai netieša nošķiršana, pamatojoties uz invaliditāti, ir jāpārbauda, vai invaliditātes jēdziens ietver jēdzienu par pastāvīgu fizisko darbnespēju. Šajā lietā tomēr nav lietderīgi atbildēt uz šo jautājumu, jo netiek apstrīdēts, ka prasītājs savas sirds saslimšanas dēļ, kuras dēļ bija nepieciešams ievietot kardiostimulatoru, vairs neatbilst profesionālai un izšķirīgai prasībai, kas nepieciešama (sliežu ceļu) tehniskās apkopes darbinieka funkciju veikšanai, kuras ietvaros viņš tiktu pakļauts dzelzceļa zonā esošo elektromagnētisko lauku iedarbībai. Līdz ar to apstrīdētais akts var radīt diskrimināciju, kas ir aizliegta 2007. gada 10. maija likuma izpratnē, tikai tad, ja ir pierādīts, ka atbildētāja ir atteikusies veikt saprātīgu darba vietas izveidošanu, ko tā būtu varējusi īstenot.
- 25 Saskaņā ar 2007. gada 10. maija likuma 4. panta 12. punktu “saprātīga darba vietas izveidošana” ir visi “atbilstīgie pasākumi, kas veikti atkarībā no vajadzībām konkrētā situācijā, lai persona ar invaliditāti varētu piekļūt, piedalīties un attīstīties jomās, kurās šis likums ir piemērojams, ja vien šie pasākumi neuzliek nesamērīgu slogu personai, kurai tie ir jāveic. Šis slogs nav nesamērīgs, ja to pietiekami kompensē ar pasākumiem, kas pastāv saistībā ar valsts politiku attiecībā uz personām ar invaliditāti”.
- 26 Šajā gadījumā prasītājs neapgalvo, ka saprātīga darba vietas izveidošana viņam būtu ļāvusi pildīt (sliežu ceļu) tehniskās apkopes speciālista pienākumus, bet apgalvo, ka atbildētāja būtu varējusi viņu nodarbināt citā amatā, it īpaši noliktavas

darbinieka amatā, kurā viņš tika norīkots uz laiku, gaidot atlaišanu, un ka šāda norīkošana būtu uzskatāma par saprātīgu pielāgojumu, ko atbildētājam bija pienākums paredzēt saskaņā ar šajā nolūkā paredzētiem noteikumiem. Savukārt atbildētāja pierāda, ka nebija iespējams paredzēt saprātīgu darba vietas izveidošanu, lai prasītājs varētu pildīt (sliežu ceļu) tehniskās apkopes speciālista pienākumus, bet nepierāda, ka, pamatojoties uz īpašajiem nosacījumiem par “(sliežu ceļu) tehniskās apkopes speciālista” amata pieejamību, dzelzceļa uzņēmumos nebūtu bijis iespējams uzticēt viņam citus uzdevumus, ko viņš varētu veikt, neraugoties uz savu invaliditāti, un kuri atbilstu tiem pašiem īpašajiem nosacījumiem par amata pieejamību, ar kuriem viņš tika pieņemts darbā.

- 27 Jautājums par to, vai ar “saprātīgu darba vietas izveidošanu” ir jāparedz arī iespēja norīkot citā amatā personu, kura savas invaliditātes dēļ vairs nespēj pildīt tā amata pienākumus, ko tā ieņēma pirms invaliditātes rašanās, judikatūrā nav izvērtēts vienveidīgi.
- 28 Atbildētāja atsauca uz *tribunal du travail du Hainaut* 2018. gada 10. decembra spriedumu, kurā attiecībā uz vilciena pavadoni, kas tika atzīts par nespējīgu pildīt šo amatu, tika nospriests, ka “saprātīga darba vietas izveidošana ir jāpārbauda, ņemot vērā attiecīgo amatu, nevis attiecībā uz jebkuriem citiem [...] darba pienākumiem, ko persona varētu veikt. Turklāt tas neuzliek darba devējam pienākumu pārbaudīt, vai darba ņēmējs ar invaliditāti varētu tikt pārklasificēts citā amatā”. XXXX atsauca uz citiem judikatūras nolēmumiem, it īpaši uzskatot, ka saprātīga darba vietas izveidošana var ietvert citas amata vietas piešķiršanu vai izmaiņas darba ņēmēja amata pienākumos. *Cour du travail de Bruxelles* [Briseles darba tiesa] tādējādi nosprieda, ka “apmācības nodrošināšana, lai ļautu darba ņēmēju pārcelt citā amatā, kurā viņš varētu strādāt, ņemot vērā savu invaliditāti, atkarībā no šīs lietas apstākļiem var būt saprātīga darba vietas izveidošana 2007. gada 10. maija likuma izpratnē” (*Cour du travail de Bruxelles*, 2017. gada 23. oktobris).
- 29 Vairākos spriedumos, it īpaši 2019. gada 11. septembra spriedumā *DW/Nobel Plastiques Ibérica SA* (C-397/18, EU:C:2019:703, 65. un 74. punkts) Tiesa šajā ziņā atsauca, pirmkārt, uz Direktīvas 2000/78 20. un 21. apsvērumu un, otrkārt, uz šīs pašas direktīvas 17. apsvērumu:

“65. Kā izriet no Direktīvas 2000/78 20. un 21. apsvēruma, darba devējam ir 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, neuzliekot darba devējam neproporcionālu slogu, ja ņem vērā attiecīgās finansiālās un citas izmaksas, kuras ir saistītas ar šiem pasākumiem, organizācijas vai uzņēmuma lielumu un finansiālos resursus un iespēju iegūt valsts finansējumu vai kādu citu palīdzību”;

“74. Šajā ziņā ir jānorāda, ka no minētās direktīvas 17. apsvēruma izriet, ka tajā nav prasīts pieņemt darbā, paaugstināt amatā vai saglabāt darbā personu, kas nav kompetenta, nespēj un nevar izpildīt galvenos attiecīgā amata uzdevumus,

neierobežojot pienākumu paredzēt personām ar invaliditāti saprātīgus pielāgojumus”.

- 30 No šiem apsvērumiem izriet, ka saprātīgs pielāgojums attiecas uz “darba vietu”, un tas var ietvert materiālus vai nemateriālus pielāgojumus, piemēram, “uzdevumu sadales” pielāgošanu, bet diskriminācijas aizlieguma pienākums neuzliek darba devējam pienākumu saglabāt darbā darba ņēmēju, kurš vairs nespēj pildīt “galvenos attiecīgā amata uzdevumus”, tomēr “neierobežojot pienākumu paredzēt personām ar invaliditāti saprātīgus pielāgojumus”.
- 31 Šie apsvērumi tomēr neļauj ar pārliecību noteikt, vai pienākums paredzēt saprātīgu darba vietas izveidošanu personām ar invaliditāti ietver pienākumu personu, kura invaliditātes dēļ vairs nespēj pildīt galvenos attiecīgā amata uzdevumus, norīkot citā amatā uzņēmumā, attiecībā uz ko tai ir vajadzīgās kompetences, spējas un pieejamība, ja šāds pasākums darba devējam nerada nesamērīgu slogu.
- 32 Tādēļ par šo tematu ir jāuzdod prejudiciāls jautājums.

5. Prejudiciālais jautājums

- 33 Eiropas Savienības Tiesai tiek uzdots šāds prejudiciāls jautājums:

“Vai Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 5. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka darba devējam ir pienākums pārcelt personu, kura invaliditātes dēļ vairs nespēj pildīt amata, kurā tā bija norīkota, pamatfunkcijas, citā amatā, attiecībā uz ko tai ir nepieciešamā kompetence, spējas un pieejamība, ar nosacījumu, ka šāds pasākums darba devējam nerada pārmērīgu slogu?”