TIESAS SPRIEDUMS (pirmā palāta)

2025. gada 11. septembrī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Direktīva 2000/78/EK – Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības un profesijas jomā – 2. pants – Diskriminācija invaliditātes dēļ – Slimības atvaļinājumā esoša darba ņēmēja atlaišana – Valsts tiesiskais regulējums, kurā visiem vienas un tās pašas darbības nozares darba ņēmējiem ir paredzēts vienāds slimības atvaļinājuma dienu skaita ierobežojums kalendārajā gadā – 5. pants – Saprātīga darba vietas pielāgošana

Lietā C-5/24 [*Pauni*] [i]

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Tribunale ordinario di Ravenna* (Ravennas tiesa, Itālija) iesniegusi ar 2024. gada 4. janvāra lēmumu un kas Tiesā reģistrēts 2024. gada 5. janvārī, tiesvedībā

P.M.

pret

S. ***Snc***,

TIESA (pirmā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs F. Biltšens [*F. Biltgen*], Tiesas priekšsēdētāja vietnieks T. fon Danvics [*T. von Danwitz*] (referents), tiesneši A. Kumins [*A. Kumin*], I. Ziemele un S. Žervazonī [*S. Gervasoni*],

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

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

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko snieguši:

– Itālijas valdības vārdā – *G. Palmieri*, pārstāve, kurai palīdz *L. Fiandaca*, *avvocato dello Stato*,

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

– Nīderlandes valdības vārdā – *E. M. M. Besselink* un *M. K. Bulterman*, pārstāves,

* Tiesvedības valoda – itāļu.

[i] Šīs lietas nosaukums ir izdomāts. Tas neatbilst neviena lietas dalībnieka reālajam personvārdam vai nosaukumam.

– Eiropas Komisijas vārdā – *D. Recchia* un *E. Schmidt*, pārstāves,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2025. gada 3. aprīļa tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Padomes Direktīvu 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 Šis lūgums ir iesniegts P.M. tiesvedībā pret S. *Snc* par P.M. atlaišanu tāpēc, ka ir pārsniegts piemērojamajā valsts tiesiskajā regulējumā paredzētais 180 slimības atvaļinājuma dienu ierobežojums kalendārajā gadā.

Atbilstošās tiesību normas

Starptautiskās tiesības

3 Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām, kas noslēgta 2006. gada 13. decembrī Ņujorkā un Eiropas Kopienas vārdā apstiprināta ar Padomes 2009. gada 26. novembra Lēmumu 2010/48/EK (OV 2010, L 23, 35. lpp.; turpmāk tekstā – "ANO konvencija"), 27. panta "Darbs un nodarbinātība" 1. punktā 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

4 Direktīvas 2000/78 17., 20. un 21. apsvērumā noteikts:

"(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 [pielāgot] 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."

5 Saskaņā ar šīs direktīvas 1. panta noteikumiem, "lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs, šīs direktīvas mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ".

6 Minētās direktīvas 2. panta "Diskriminācijas jēdziens" 1. un 2. punktā 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. punktā 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."

7 Šīs pašas direktīvas 3. panta "Piemērošanas joma" 1. punktā paredzēts:

"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.

[..]"

8 Direktīvas 2000/78 5. pantā "Saprātīga darba vietas izveidošana [saprātīgi pielāgojumi] invalīdiem" noteikts:

"Lai garantētu vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu pret invalīdiem, nodrošina saprātīgu darba vietas izveidošanu [saprātīgus pielāgojumus]. 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 [nesamērīgu] slogu darba devējam. Šis slogs nav neproporcionāls [nesamērīgs], ja to pietiekami izlīdzina ar pasākumiem, kas pastāv attiecīgās dalībvalsts invaliditātes politikā."

Itālijas tiesības

CCNL

9 2010. gada 20. februāra *Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) per i dipendenti da aziende del settore turismo – Confcommercio* (Valsts koplīgums tūrisma nozares uzņēmumu darbiniekiem – Tirdzniecības, tūrisma un pakalpojumu nozares uzņēmumu vispārējā konfederācija; turpmāk tekstā – "*CCNL*") 173. pantā "Darba vietas saglabāšana" paredzēts:

"1. Faktiskas slimības vai nelaimes gadījuma gadījumā darba ņēmējiem, kuriem nav pārbaudes laika vai kuri nav uzteikuma periodā, ir tiesības saglabāt savu amatu 180 dienas gadā, t.i., laikposmā no 1. janvāra līdz 31. decembrim.

2. Ja darba ņēmējs saslimst vai gūst traumu vairāk nekā vienu reizi gadā, attiecīgos prombūtnes periodus var saskaitīt, lai sasniegtu iepriekšējā punktā minēto maksimālo ilgumu, kura laikā darba vieta tiek saglabāta.

3. Darba ņēmējiem, kas pieņemti darbā uz noteiktu laiku, darba vietas saglabāšanas ilgums katrā ziņā ir ierobežots ar sezonas ilgumu vai nodarbinātības ilgumu.

4. Ja, beidzoties periodam, kurā darba vietas saglabāšana ir obligāta, darba ņēmējs nespēj atsākt darbu ilgstošas slimības dēļ, darba līgums tiek uzskatīts par izbeigtu un dod darba ņēmējam tiesības uz pilnu kompensāciju saistībā ar līguma izbeigšanos un visiem citiem pabalstiem, kas pienākas, izņemot kompensāciju par uzteikumu."

10 Saskaņā ar *CCNL* 174. pantu "Atvaļinājums bez darba samaksas saglabāšanas":

"1. Darba ņēmējiem, kuri ir slimi vai cietuši nelaimes gadījumā darba vietā, darba vietas saglabāšanas periods, kas šī koplīguma 173. pantā noteikts ne ilgāk kā 180 dienas, pēc darba ņēmēja lūguma tiek pagarināts uz papildu periodu, kas nepārsniedz 120 dienas, ja ir izpildīti šādi nosacījumi:

a) nav runas par hroniskām un/vai psihiskām slimībām, neskarot šī koplīguma 175. panta normas (onkoloģiskas slimības);

b) darba ņēmējs iesniedz derīgas medicīniskās izziņas vai izziņas par stacionāro aprūpi;

c) lūgumu par laikposmu, kas pārsniedz 180 dienas, darba ņēmējs iesniedz kā neapmaksāta "vispārējā atvaļinājuma" lūgumu un neiegūst nekādas tiesības saskaņā ar līgumu;

d) darba ņēmējs vēl nav šo atvaļinājumu izmantojis.

2. Darba ņēmējam, kurš vēlas izmantot iepriekšējā punktā minēto atvaļinājuma periodu, jāiesniedz uzņēmumam lūgums ierakstītā vēstulē ar apstiprinājumu par saņemšanu pirms prombūtnes slimības vai nelaimes gadījuma dēļ 180. dienas un jāparaksta skaidrs paziņojums, ka viņš piekrīt iepriekšminētajiem nosacījumiem.

3. Pēc atvaļinājuma perioda beigām darba devējs darbinieku var atlaist saskaņā ar 173. pantu; darba attiecību turpināšanas gadījumā šo periodu ņem vērā darba stāža aprēķināšanā."

11 *CCNL* 175. pantā "Onkoloģiskas slimības" paredzēts:

"1. Pacientiem ar nopietnām onkoloģiskām slimībām, kuras konstatējusi teritoriāli kompetentās vietējās veselības aģentūras izveidota ārstu komisija, 174. pantā minēto vispārējo atvaļinājuma periodu pagarina arī tad, ja tas pārsniedz 120 dienas.

2. Attiecīgajām personām līdz vispārējā atvaļinājuma 120. dienas beigām jāiesniedz uzņēmumam papildu medicīniskā izziņa, kura apliecina viņu veselības stāvokli un nespēju atsākt darbu un kurā norādītas ārstējošā ārsta vai slimnīcas piešķirtās pagarinājuma dienas."

Likums Nr. 300

12 1970. gada 20. maija *legge n. 300 – Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento* (Likums Nr. 300 par noteikumiem par darba ņēmēju brīvības un cieņas aizsardzību, biedrošanās brīvību un arodbiedrībām darbavietā un noteikumiem par nodarbinātību; 1970. gada 27. maija *GURI* Nr. 131; turpmāk tekstā – "Likums Nr. 300") 5. pantā noteikts:

"Darba devējam ir aizliegts veikt darba ņēmēja piemērotības un fizisku traucējumu pārbaudes slimības vai nelaimes gadījuma dēļ.

Prombūtnes fizisku traucējumu dēļ pārbaudi var veikt tikai kompetento sociālā nodrošinājuma institūtu inspekcijas dienesti, kuriem tā jāveic pēc darba devēja lūguma.

[..]"

Pamatlieta, prejudiciālie jautājumi un tiesvedība Tiesā

13 Uzņēmums S., kas nodarbina vidēji deviņas personas, darbojas ēdināšanas nozarē. P.M. tika pieņemta darbā šajā uzņēmumā uz noteiktu laiku kā palīdze ēdamzālē un virtuvē, sākot no 2021. gada 1. septembra. No 2022. gada 1. janvāra viņas darba līgums uz noteiktu laiku tika pārveidots par darba līgumu uz nenoteiktu laiku.

14 P.M. bija slimības atvaļinājumā, kas attaisnots ar medicīniskajām izziņām, no 2022. gada 18. jūnija līdz 2022. gada 19. decembrim – tas ir datums, kurā darba devējs viņu atlaida, pamatojoties uz to, ka ir beidzies *CCNL* 173. pantā paredzētais maksimālais darba saglabāšanas termiņš gadījumā, kad darba līgums apturēts slimības dēļ; šis laikposms atbilst 180 dienām laikposmā no 2022. gada 1. janvāra līdz 2022. gada 31. decembrim. Lai gan pirmajā medicīniskajā izziņā par laikposmu no 18. jūnija līdz 8. augustam, kas bija sagatavota taju valodā, bija norādīts prombūtnes iemesls, proti, aneirismas plīsuma izraisīts subarahnoidāls asinsizplūdums, vēlākajās izziņās, kuras bija sagatavojis itāļu ģimenes ārsts un kurās bija apliecināta P.M. nespēja strādāt līdz 2023. gada 8. janvārim, nebija precizēts prombūtnes iemesls, un līdz ar to viņas darba devējs nevarēja par to zināt atbilstoši Likuma Nr. 300 5. pantam.

15 Šī slimības atvaļinājuma laikā P.M. 2022. gada 4. novembrī lūdza administratīvā kārtā atzīt viņas invaliditāti, neinformējot par to savu darba devēju. No iesniedzējtiesas nolēmuma izriet, ka 2023. gada 17. februārī P.M. ieguva likuma noteikto personas ar invaliditāti statusu un ka viņas slimība turpinājās vairākus mēnešus pēc viņas atlaišanas no darba, un līdz ar to darba atsākšana šķita maz ticama.

16 2023. gada 16. oktobrī P.M. cēla prasību *Tribunale ordinario di Ravenna* (Ravennas tiesa, Itālija), kas ir iesniedzējtiesa, atsaukdamās uz to, ka viņas atlaišana bijusi diskriminējoša. Viņa apgalvo, ka *CCNL* 173. pantā, kurā ir paredzēts maksimālais nodarbinātības saglabāšanas termiņš, nav ņemta vērā darba ņēmēja invaliditāte. Līdz ar to viņa prasa atjaunot viņu darbā vai, ja tas nebūtu iespējams, izmaksāt piecpadsmit mēnešu algu un kompensāciju, kas atbilst nesamaksātajai algai no viņas atlaišanas līdz sprieduma pasludināšanai, papildus šajā laikposmā nesamaksātajām sociālajām iemaksām, kā arī samaksāt 10 000 EUR kā atlīdzību par morālo kaitējumu, kas izriet no apgalvotās diskriminācijas, un atlīdzināt tiesāšanās izdevumus.

17 Iesniedzējtiesa norāda, ka saskaņā ar *CCNL* darba ņēmējam, kurš ir slimības atvaļinājumā, ir tiesības saglabāt savu darba vietu 180 dienu laikposmā katrā kalendārajā gadā, kura laikā viņa darba algu maksā Valsts sociālā nodrošinājuma institūts (*INPS*) un viņa darba devējs; pēdējais minētais apmaksā aptuveni divu mēnešu darba samaksu. Pēc šī laikposma darba ņēmējs saskaņā ar *CCNL* 174. pantu var lūgt vienreizēju un neapmaksātu 120 dienu papildu atvaļinājumu, izņemot, ja ir hroniska un/vai psihiska slimība. Onkoloģiskas slimības gadījumā 120 dienu ierobežojumu saskaņā ar *CCNL* 175. pantu var atcelt.

18 Ņemot vērā Direktīvas 2000/78 17. apsvērumu un 2013. gada 11. aprīļa spriedumu *HK Danmark* (C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222), kā arī 2018. gada 18. janvāra spriedumu *Ruiz Conejero* (C-270/16, EU:C:2018:17), iesniedzējtiesa jautā it īpaši, vai pamatlietā aplūkotais valsts tiesiskais regulējums var radīt netiešu diskrimināciju, jo tajā paredzēta vienāda attieksme, kas piemērojama visiem darba ņēmējiem, kuri ir slimības atvaļinājumā, neatkarīgi no tā, vai viņi ir vai nav invalīdi. Iesniedzējtiesa tomēr norāda, ka šis tiesiskais regulējums aizsargā šos darba ņēmējus ļoti ilgā laikposmā un, šķiet, jau sākotnēji ir iecerēts, lai aptvertu ar invaliditāti saistītu prombūtni. Tādējādi esot šaubas par tā diskriminējošo raksturu.

19 Ciktāl var konstatēt atšķirīgu attieksmi, iesniedzējtiesa sliecas uzskatīt, ka attiecīgais tiesiskais regulējums ļauj aizsargāt, pirmkārt, darba ņēmēju, kurš ir slimības atvaļinājumā, jo viņa darba vieta līdz ar atalgojumu tiek saglabāta vienu pusgadu gadā, un, otrkārt, darba devēju, kuram ir atļauts izbeigt darba tiesiskās attiecības, kas gan ilglaicīgi, gan objektīvi kļuvušas nerentablas, proti, pēc minētā 180 dienu laikposma beigām. Attiecībā uz *CCNL* 174. pantā paredzēto papildu un neapmaksāto 120 dienu atvaļinājumu iesniedzējtiesa uzskata, ka tas, ņemot vērā šo slimību ilglaicīgo raksturu, ir potenciāli diskriminējošs, jo tas nav pieejams darba ņēmējiem, kuri slimo ar hroniskām un/vai psihiskām slimībām. Tomēr šajā gadījumā P.M. neesot lūgusi piešķirt šo papildu atvaļinājumu, un tādējādi jautājumam, vai šis pants rada diskrimināciju, pamatlietas atrisinājumā nav nozīmes.

20 Visbeidzot, iesniedzējtiesa precizē, ka tiesiskais regulējums pamatlietā aizsargā arī darba ņēmēja privāto dzīvi; viņam nav pienākuma darba devējam atklāt ne savu invaliditāti, ne medicīnisko diagnozi, kas pamato viņa slimības atvaļinājumu. Tātad darba devējs, kurš, beidzoties *CCNL* 173. pantā paredzētajam apmaksātajam 180 dienu laikposmam, kas vajadzības gadījumā palielināts par 120 dienām, kuras atbilst papildu un neapmaksātam atvaļinājumam, atlaiž darba ņēmēju, kurš ir slimības atvaļinājumā, principā rīkotos, nezinot slimības atvaļinājuma iemeslu vai par šī darba ņēmēja iespējamo invaliditāti.

21 Šajos apstākļos *Tribunale ordinario di Ravenna* (Ravennas tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai Direktīva 2000/78 nepieļauj valsts tiesisko regulējumu, kurā ir paredzētas tiesības slimības gadījumā saglabāt darba vietu 180 apmaksātas dienas laikposmā no katra gada 1. janvāra līdz 31. decembrim, kā arī papildu 120 bezalgas atvaļinājuma dienas (kuras var izmantot tikai vienreiz) pēc darba ņēmēja lūguma, taču nav paredzēts atšķirīgs regulējums darba ņēmējiem, kuri ir kvalificējami par invalīdiem, un darba ņēmējiem, kuri nav kvalificējami par invalīdiem?

2) Ja teorētiski varētu būt uzskatāms, ka valsts tiesiskais regulējums [pamatlietā] ietver netiešu diskrimināciju, vai minētais tiesiskais regulējums katrā ziņā ir objektīvi pamatots ar likumīgu mērķi un tā sasniegšanai izmantotie līdzekļi ir piemēroti un nepieciešami?

3) Vai par saprātīgu pasākumu, kas ir piemērots un pietiekams, lai novērstu diskrimināciju, varētu būt uzskatāms regulējums par bezalgas atvaļinājumu, kas piešķirams pēc darba ņēmēja pieprasījuma pēc 120 slimības atvaļinājuma dienu beigām un kas spēj novērst atlaišanu no darba pirms šī laikposma beigām?

4) Vai par saprātīgu pielāgojumu varētu būt uzskatāms darba devēja pienākums pēc apmaksāta 180 dienu slimības atvaļinājuma beigām piešķirt papildu apmaksātu periodu, kuru pilnībā apmaksā darba devējs, nesaņemdams pretizpildījumu darba veidā?

5) Vai, vērtējot darba devēja diskriminējošo rīcību (lai noteiktu, vai atlaišana ir vai nav likumīga), var ņemt vērā apstākli, ka pat (iespējamais) darba devēja apmaksātais papildu darba tiesisko attiecību stabilitātes periods nebūtu ļāvis invalīdam atsākt darbu viņa slimības stāvokļa turpināšanās dēļ?"

22 Iesniedzējtiesa arī lūdza Tiesu izskatīt šo lietu paātrinātā tiesvedībā, kas paredzēta Tiesas Reglamenta 105. panta 1. punktā. Ar 2024. gada 9. aprīļa rīkojumu S. *Snc* (C-5/24, EU:C:2024:315) Tiesas priekšsēdētājs nolēma šo pieteikumu noraidīt.

23 Atbildot uz Tiesas lūgumu sniegt paskaidrojumus, kas iesniedzējtiesai tika nosūtīts saskaņā ar Reglamenta 101. panta 1. punktu, tā precizēja, ka trešajā jautājumā pieļauta pārrakstīšanās kļūda un tam bija jāattiecas uz *CCNL* 173. pantā paredzētā 180 slimības atvaļinājuma dienu laikposma beigām, kuram saskaņā ar *CCNL* 174. pantu var pieskaitīt vēl neapmaksātu papildu 120 dienu periodu, kad tiek saglabāta darba vieta.

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo un otro jautājumu

24 Ar pirmo un otro jautājumu, kuri jāizskata kopā, iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkts un 5. pants jāinterpretē tādējādi, ka tiem ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, ar kuru darba ņēmējam, kurš ir slimības atvaļinājumā, ir piešķirtas tiesības saglabāt savu darba vietu apmaksātā un pagarināmā 180 dienu laikposmā kalendārajā gadā, kuram noteiktos gadījumos un pēc darba ņēmēja pieprasījuma var pievienot neapmaksātu un nepagarināmu 120 dienu laikposmu, neparedzot īpašu režīmu darba ņēmējiem ar invaliditāti.

25 Runājot par Direktīvas 2000/78 piemērojamību, pirmkārt, jāatgādina, ka jēdziens "invaliditāte" šīs direktīvas izpratnē jāsaprot kā spēju ierobežojums, kurš radies tieši ilgstošu fizisku, garīgu vai psihisku traucējumu dēļ, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt pilnvērtīgu un efektīvu attiecīgās personas līdzdalību profesionālajā dzīvē vienlīdzīgi ar citiem darba ņēmējiem (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2024. gada 18. janvāris, *Ca Na Negreta*, C-631/22, EU:C:2024:53, 34. punkts un tajā minētā judikatūra).

26 Otrkārt, saskaņā ar minētās direktīvas 3. panta 1. punkta c) apakšpunktu tā ir piemērojama visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, arī attiecībā uz atlaišanas nosacījumiem. Šajā ziņā jāatgādina, ka saskaņā ar judikatūru jēdziens "atlaišana" it īpaši attiecas uz vienpusēju jebkuras šīs direktīvas 3. panta 1. punkta a) apakšpunktā minētās darbības izbeigšanu. Tātad šis jēdziens jāinterpretē tādējādi, ka tas aptver ikvienu darba līguma izbeigšanu, darba ņēmējam to nevēloties, un līdz ar to – bez viņa piekrišanas (spriedums, 2024. gada 18. janvāris, *Ca Na Negreta*, C-631/22, EU:C:2024:53, 35. un 36. punkts, kā arī tajos minētā judikatūra).

27 Šajā gadījumā, lai gan valsts tiesiskais regulējums pamatlietā, šķiet, attiecas uz atlaišanas nosacījumiem Direktīvas 2000/78 izpratnē, iesniedzējtiesai tomēr ir jāpārbauda, vai prasītājas pamatlietā slimība patiešām ietilpst jēdzienā "invaliditāte", ņemot vērā šī sprieduma 25. punktā atgādināto judikatūru.

28 Šajā ziņā jāprecizē – fakts, ka darba ņēmējs ir atzīts par invalīdu valsts tiesiskā regulējuma izpratnē, automātiski nenozīmē, ka viņam ir invaliditāte Direktīvas 2000/78 izpratnē (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 18. janvāris, *Ruiz Conejero*, C-270/16, EU:C:2018:17, 32. punkts).

29 Tomēr, ja ārstējama vai neārstējama slimība izraisa personas spēju ierobežojumu šī sprieduma 25. punktā atgādinātās judikatūras izpratnē un ja šis ierobežojums ir ilglaicīgs, šāda slimība var ietilpt jēdzienā "invaliditāte" šīs direktīvas izpratnē (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2013. gada 11. aprīlis, *HK Danmark*, C-335/11 un C-337/11, EU:C:2013:222, 41. punkts).

30 Šajā ziņā šāda ierobežojuma ilgstošais raksturs ir jāpārbauda, ņemot vērā attiecīgās personas nespējas stāvokli datumā, kurā attiecībā pret to ir pieņemts apgalvoti diskriminējošais akts. Viena no norādēm, kas ļauj uzskatīt, ka spēju ierobežojums ir ilgstošs, ir tostarp fakts, ka apgalvoti diskriminējošā fakta datumā attiecīgās personas nespēja nešķiet tāda, kas drīz beigsies, vai fakts, ka šī nespēja var turpināties ievērojamu laiku, pirms minētā persona atlabst (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2019. gada 11. septembris, *Nobel Plastiques Ibérica*, C-397/18, EU:C:2019:703, 44. un 45. punkts).

31 Tādējādi tāda situācija kā pamatlietā var ietilpt Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomā, ņemot vērā šī sprieduma 28.–30. punktā atgādināto judikatūru.

32 Lai atbildētu uz pirmo un otro jautājumu, vispirms jāatgādina, ka ar Direktīvu 2000/78 jomā, uz kuru tā attiecas, ir konkretizēts Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – "Harta") 21. pantā nostiprinātais vispārējais diskriminācijas aizlieguma princips, kas aizliedz jebkādu diskrimināciju, tostarp invaliditātes dēļ. Turklāt Hartas 26. pantā ir arī noteikts, ka Savienība atzīst un ievēro invalīdu tiesības izmantot pasākumus, kas paredzēti, lai nodrošinātu viņu neatkarību, sociālo un profesionālo integrāciju, kā arī dalību sabiedrības dzīvē (spriedums, 2024. gada 18. janvāris, *Ca Na Negreta*, C-631/22, EU:C:2024:53, 40. punkts un tajā minētā judikatūra).

33 No Tiesas judikatūras izriet, ka, interpretējot Direktīvas 2000/78 normas, var atsaukties uz ANO konvencijas normām un tādējādi šī direktīva ir jāinterpretē cik vien iespējams atbilstoši šai konvencijai (spriedums, 2024. gada 18. janvāris, *Ca Na Negreta*, C-631/22, EU:C:2024:53, 41. punkts un tajā minētā judikatūra).

34 Šajā kontekstā jāatgādina, ka nelabvēlīga attieksme invaliditātes dēļ ir pretrunā Direktīvā 2000/78 paredzētajai aizsardzībai tikai tad, ja tā rada diskrimināciju šīs direktīvas 2. panta nozīmē. Darba ņēmējs ar invaliditāti, uz kuru attiecas šī direktīva, ir jāaizsargā pret jebkādu diskrimināciju salīdzinājumā ar darba ņēmēju, kam invaliditātes nav. Tātad rodas jautājums, vai pamatlietā aplūkotā valsts tiesību norma var izraisīt personu ar invaliditāti diskrimināciju (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 18. janvāris, *Ruiz Conejero*, C-270/16, EU:C:2018:17, 36. punkts un tajā minētā judikatūra).

35 Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunktu ir jāuzskata, ka tieša diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu jebkura šīs direktīvas 1. pantā minēta iemesla, tostarp invaliditātes, dēļ.

36 Šādā kontekstā nevar uzskatīt, ka ar šīm tiesību normām ir iedibināta atšķirīga attieksme, kas tieši balstīta uz invaliditāti, šīs direktīvas 1. panta un 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta, tos skatot kopā, izpratnē, ja tā ir pamatota ar kritēriju, kurš nav nesaraujami saistīts ar invaliditāti (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2021. gada 26. janvāris, *Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie*, C-16/19, EU:C:2021:64, 44. punkts un tajā minētā judikatūra).

37 Šajā gadījumā, kā ģenerāladvokāts norādījis secinājumu 43. punktā, valsts tiesiskais regulējums pamatlietā ir vienādi piemērojams visiem darba ņēmējiem neatkarīgi no tā, vai tiem ir vai nav invaliditāte. Šādu tiesisko regulējumu nevar uzskatīt par tādu, ar kuru tiek ieviesta atšķirīga attieksme, kas ir tieši balstīta uz invaliditāti Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta izpratnē.

38 Saskaņā ar šīs direktīvas 2. panta 2. punkta b) apakšpunktu netieša 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, ir konkrētā nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar citām personām, ja vien minētais noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnota ar likumīgu mērķi un ja vien līdzekļi šī mērķa sasniegšanai nav atbilstīgi un vajadzīgi, vai – attiecībā uz personām, kam ir konkrēta invaliditāte, – darba devējam vai jebkurai personai vai organizācijai, uz kuru attiecas minētā direktīva, saskaņā ar valsts tiesību aktiem nav jāveic atbilstīgi pasākumi, kas atbilst šīs direktīvas 5. pantā noteiktajiem principiem, lai novērstu trūkumus, ko paredz šāds noteikums, kritērijs vai prakse.

39 Turklāt saskaņā ar minēto 5. pantu, lai garantētu vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu pret invalīdiem, nodrošina saprātīgus pielāgojumus, un 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. Šajā pantā precizēts, ka šis slogs nav neproporcionāls, ja to pietiekami izlīdzina ar pasākumiem, kas pastāv attiecīgās dalībvalsts invaliditātes politikā.

40 Līdz ar to šajā gadījumā iesniedzējtiesai ir jāizvērtē, vai valsts tiesiskais regulējums pamatlietā, un it īpaši *CCNL* 173. pants, kas ir vienādi piemērojams visiem attiecīgajiem darba ņēmējiem, neņemot vērā iespējamo invaliditāti, var radīt īpaši nelabvēlīgu situāciju darba ņēmējiem ar invaliditāti.

41 Šajā ziņā ne no Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunktā izmantotā formulējuma "konkrēta [īpaši] nelabvēlīga situācija", ne no citiem šajā pantā ietvertajiem precizējumiem neizriet, ka šāda nelabvēlīga situācija būtu tikai tad, ja būtu nopietns, acīmredzams un īpaši būtisks nevienlīdzības gadījums. Šis jēdziens jāsaprot tādējādi, ka it īpaši ar šo direktīvu aizsargātās personas, kuru vidū ir darba ņēmēji ar invaliditāti, attiecīgā noteikuma, kritērija vai prakses dēļ ir nelabvēlīgākā situācijā (pēc analoģijas skat. spriedumus, 2015. gada 16. jūlijs, *CHEZ Razpredelenie Bulgaria*, C-83/14, EU:C:2015:480, 99. un 100. punkts, kā arī 2018. gada 15. novembris, *Maniero*, C-457/17, EU:C:2018:912, 47. punkts un tajā minētā judikatūra).

42 Tādējādi šādas īpaši nelabvēlīgas situācijas esību it īpaši var konstatēt, ja ir pierādīts, ka tāda tiesību norma kā pamatlietā negatīvi ietekmē ievērojami lielāku darba ņēmēju ar invaliditāti daļu salīdzinājumā ar personām, kam nav invaliditātes. Iesniedzējtiesai jāizvērtē, vai pamatlietā tas tā ir (pēc analoģijas skat. spriedumus, 2022. gada 24. februāris, *TGSS* (Mājsaimniecībā nodarbināto darbinieku bezdarbs), C-389/20, EU:C:2022:120, 41. punkts un tajā minētā judikatūra, kā arī 2024. gada 19. decembris, *Loredas*, C-531/23, EU:C:2024:1050, 53. punkts).

43 Šajā gadījumā šķiet, ka darba ņēmējs ar invaliditāti principā ir vairāk pakļauts *CCNL* 173. panta piemērošanas riskam nekā darba ņēmējs bez invaliditātes. Proti, salīdzinājumā ar pēdējo minēto darba ņēmējs ar invaliditāti ir pakļauts augstākam riskam gūt ievainojumu vai, vispārīgāk, būt prombūtnē tādu veselības problēmu dēļ, ko izraisījusi invaliditāte vai ar invaliditāti saistīta slimība. Tāpēc viņam ir palielināts risks uzkrāt prombūtnes dienas slimības dēļ un tādējādi sasniegt maksimālās 180 dienas, kas paredzētas šajā pantā. Tātad šķiet, ka šajā pantā paredzētais noteikums var radīt nelabvēlīgāku situāciju darba ņēmējiem ar invaliditāti un līdz ar to radīt atšķirīgu attieksmi, kas netieši balstīta uz invaliditāti, Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta izpratnē (pēc analoģijas skat. spriedumu, 2018. gada 18. janvāris, *Ruiz Conejero*, C-270/16, EU:C:2018:17, 39. punkts).

44 Pirmām kārtām, saskaņā ar Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punktu ir jāpārbauda, vai tāda atšķirīga attieksme pret personām ar invaliditāti un bez invaliditātes, kas var izrietēt no valsts tiesiskā regulējuma pamatlietā, ir objektīvi attaisnojama ar leģitīmu mērķi un vai līdzekļi, kas izmantoti, lai to sasniegtu, ir piemēroti un nepārsniedz tā sasniegšanai nepieciešamo (spriedums, 2018. gada 18. janvāris, *Ruiz Conejero*, C-270/16, EU:C:2018:17, 40. punkts).

45 Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru dalībvalstīm ir plaša rīcības brīvība, ne tikai sociālās un nodarbinātības politikas jomā izvēloties noteiktu mērķi, bet arī nosakot pasākumus, ar kuriem to var sasniegt (spriedumi, 2017. gada 19. jūlijs, *Abercrombie & Fitch Italia*, C-143/16, EU:C:2017:566, 31. punkts, kā arī 2018. gada 18. janvāris, *Ruiz Conejero*, C-270/16, EU:C:2018:17, 43. punkts un tajā minētā judikatūra).

46 Šajā gadījumā, kā secinājumu 49. punktā būtībā norādījis ģenerāladvokāts, no Direktīvas 2000/78 17. apsvēruma izriet, ka tā neprasa saglabāt darbā personu, kas nav pieejama, lai izpildītu galvenos attiecīgā amata uzdevumus, tomēr neierobežo pienākumu paredzēt saprātīgus pielāgojumus invalīdiem. Šādā kontekstā nodrošināt darba ņēmēju spēju un pieejamību profesionālās darbības veikšanai var būt leģitīms sociālās politikas mērķis.

47 Tomēr ir svarīgi pārbaudīt, kā minēts šī sprieduma 44. punktā, vai valsts tiesiskajā regulējumā ieviestie līdzekļi šī mērķa sasniegšanai ir atbilstoši un nepārsniedz tā sasniegšanai nepieciešamo.

48 Attiecībā uz pamatlietā aplūkotā valsts tiesiskā regulējuma piemērotību jākonstatē, ka ar to darba devējam ir atļauts izbeigt darba attiecības, kas kļuvušas nerentablas, vienlaikus aizsargājot darba ņēmējus, kuri ir slimības atvaļinājumā, tostarp tos, kuriem ir invaliditāte, saglabājot viņu darba vietu augstākais 180 dienas ilgu laikposmu kalendārajā gadā, kam noteiktos gadījumos un pēc darba ņēmēja pieprasījuma var pievienot 120 dienu laikposmu, kas gan nav apmaksāts un nav pagarināms. Šāds tiesiskais regulējums šajā ziņā šķiet piemērots, lai sasniegtu šī sprieduma 46. punktā minēto leģitīmo mērķi.

49 Runājot par šāda tiesiskā regulējuma nepieciešamību, tas jāaplūko kontekstā, kurā tas iekļaujas, un jāņem vērā kaitējums, ko tas var radīt attiecīgajām personām. Tādējādi valsts tiesai ir jāpārbauda, vai ir ņemti vērā atbilstošie apstākļi, kas it īpaši attiecas uz darba ņēmējiem invalīdiem (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 18. janvāris, *Ruiz Conejero*, C-270/16, EU:C:2018:17, 49. un 50. punkts).

50 It īpaši nedrīkst neievērot risku, kāds ir personām ar invaliditāti, kuras vispārīgi sastopas ar lielākām grūtībām nekā darba ņēmēji bez invaliditātes, lai no jauna iekļautos darba tirgū, un kurām ir īpašas vajadzības, kas saistītas ar aizsardzību, kādu prasa viņu stāvoklis (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 18. janvāris, *Ruiz Conejero*, C-270/16, EU:C:2018:17, 51. punkts).

51 Visbeidzot, valsts tiesai, kas izskata lietu, ir arī jāpārbauda, vai valsts tiesību sistēmā ir ietvertas īpašas tiesību normas, kuru mērķis ir aizsargāt personas ar invaliditāti un ar kurām var novērst vai kompensēt ar invaliditāti radītās neizdevīgās situācijas, ieskaitot iespējamo ar invaliditāti saistīto saslimšanu (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2018. gada 18. janvāris, *Ruiz Conejero*, C-270/16, EU:C:2018:17, 55. punkts).

52 Šajā gadījumā, lai gan iesniedzējtiesas nolēmumā nav minētas konkrētas tiesību normas valsts tiesību sistēmā, kuru mērķis būtu aizsargāt darba ņēmējus ar invaliditāti un kuras varētu novērst un kompensēt invaliditātes dēļ radušos nelabvēlīgo situāciju, tomēr no iesniedzējtiesas norādēm, kas apkopotas šī sprieduma 18. punktā, izriet, ka pamatlietā aplūkotais valsts tiesiskais

regulējums jau no paša sākuma bijis paredzēts, lai aizsargātu darba ņēmējus tostarp no prombūtnes invaliditātes dēļ. Tādējādi šķiet, ka šī tiesiskā regulējuma autori ir ņēmuši vērā atbilstošos elementus, kas it īpaši attiecas uz darba ņēmējiem ar invaliditāti šī sprieduma 49. punktā minētās judikatūras izpratnē, lai gan minētajā tiesiskajā regulējumā šiem darba ņēmējiem nav paredzēts īpašs režīms.

53 Katrā ziņā iesniedzējtiesai ir jāpārbauda, vai pamatlietā aplūkotajā valsts tiesiskajā regulējumā paredzētie līdzekļi nepārsniedz to, kas ir nepieciešams, lai sasniegtu šī sprieduma 46. punktā minēto leģitīmo mērķi, it īpaši – ņemot vērā šī tiesiskā regulējuma kontekstu un īpašos noteikumus, kuru mērķis ir aizsargāt personas ar invaliditāti.

54 Otrām kārtām, saskaņā ar Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta ii) punktu ir jāpārbauda, vai pamatlietā aplūkotajā valsts tiesiskajā regulējumā attiecīgajam darba devējam ir noteikts pienākums īstenot saprātīgus pielāgojumus šīs direktīvas 5. panta izpratnē.

55 Lai gan, kā izriet no minētās direktīvas 17. apsvēruma, tajā nav prasīts, lai persona, kas vairs nespēj pildīt attiecīgā amata pamatfunkcijas, paliktu nodarbināta, darba devējam tomēr ir pienākums paredzēt saprātīgus pielāgojumus personām ar invaliditāti.

56 Runājot par šiem pielāgojumiem, no minētās direktīvas 5. panta formulējuma, lasot to kopā ar šīs direktīvas 20. un 21. apsvērumu, izriet, ka darba devējam ir jāveic atbilstīgi pasākumi, proti, efektīvi un praktiski pasākumi, 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, 2024. gada 18. janvāris, *Ca Na Negreta*, C-631/22, EU:C:2024:53, 43. punkts un tajā minētā judikatūra).

57 Šajā ziņā jāatgādina, ka Tiesa ir nospriedusi – Direktīvas 2000/78 5. pants 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, tāpēc, ka darba attiecību laikā ir iestājusies invaliditāte, un darba devējam nav nedz noteikts pienākums iepriekš paredzēt vai saglabāt saprātīgus pielāgojumus, lai ļautu šim darba ņēmējam paturēt darbu, nedz arī attiecīgā gadījumā pierādīt, ka šādi pielāgojumi radītu nesamērīgu slogu (spriedums, 2024. gada 18. janvāris, *Ca Na Negreta*, C-631/22, EU:C:2024:53, 53. punkts).

58 Šajā gadījumā šķiet, ka pamatlietā aplūkotajā valsts tiesiskajā regulējumā darba devējam nav skaidri paredzēts pienākums veikt saprātīgus pielāgojumus, pirms tiek atlaists darba ņēmējs ar invaliditāti, kurš ir sasniedzis *CCNL* 173. pantā paredzēto 180 slimības atvaļinājuma dienu ierobežojumu kalendārajā gadā.

59 Ir taisnība, kā izriet no iesniedzējtiesas sniegtās informācijas, ka darba devējs principā nevar zināt par darba ņēmēja ilgstošas prombūtnes iemeslu un tādējādi principā nevar zināt par viņa invaliditāti, ja vien darba ņēmējs par to nav informējis viņu pēc savas iniciatīvas.

60 Tomēr šķiet – pat pieņemot, ka attiecīgais darba ņēmējs pēc *CCNL* 173. pantā paredzētā 180 dienu laikposma beigām būtu informējis darba devēju par invaliditāti, darba devējam būtu atļauts viņu atlaist no darba bez pienākuma veikt saprātīgus pielāgojumus vai pierādīt, ka pēdējie minētie viņam radītu nesamērīgu slogu.

61 Ja valsts tiesiskā regulējuma tvērums būtu šāds, šāda situācija varētu apdraudēt minētās direktīvas 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. Turklāt šī situācija apdraudētu arī Hartas 26. pantā noteikto personu ar invaliditāti profesionālās integrācijas mērķi (pēc analoģijas skat. spriedumu, 2024. gada 18. janvāris, *Ca Na Negreta*, C-631/22, EU:C:2024:53, 50. punkts).

62 Tomēr iesniedzējtiesai ir jāizvērtē, vai tas tā ir, ņemot vērā visas atbilstošās valsts tiesību normas, tostarp tās, ar kurām transponēts Direktīvas 2000/78 5. pants.

63 Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, uz pirmo un otro jautājumu jāatbild, ka Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkts un 5. pants jāinterpretē tādējādi, ka tiem nav pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, ar kuru darba ņēmējam, kurš ir slimības atvaļinājumā, ir piešķirtas tiesības saglabāt savu darba vietu apmaksātā un pagarināmā 180 dienu laikposmā kalendārajā gadā, kuram noteiktos gadījumos un pēc darba ņēmēja pieprasījuma var pievienot neapmaksātu un nepagarināmu 120 dienu laikposmu, neparedzot īpašu režīmu darba ņēmējiem ar invaliditāti, ar nosacījumu, ka:

– valsts tiesiskais regulējums nepārsniedz to, kas ir nepieciešams, lai sasniegtu sociālās politikas mērķi nodrošināt darba ņēmēja spēju un pieejamību savas profesionālās darbības veikšanai, un

– valsts tiesiskais regulējums neliedz pilnībā ievērot minētajā 5. pantā paredzētās prasības.

Par trešo jautājumu

64 Ar trešo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Direktīvas 2000/78 5. pants jāinterpretē tādējādi, ka valsts tiesību norma, kurā darba ņēmējam, kas ir slimības atvaļinājumā, bet neatkarīgi no viņa iespējamās invaliditātes, ir paredzēts neapmaksāts 120 dienu ilgs laikposms, kas ir pieskaitāms apmaksātam 180 dienas ilgam darba vietas saglabāšanas laikposmam, ir "saprātīgs pielāgojums" šī panta izpratnē.

65 Minētā 5. panta formulējuma otrajā teikumā skaidri minēti darba devēju veikti atbilstīgi pasākumi, lai nodrošinātu invalīdam iespēju iegūt darbu, strādāt vai tikt paaugstinātam amatā, vai iegūt profesionālo izglītību.

66 Šajā gadījumā jākonstatē, pirmkārt, ka *CCNL* 174. pants ir pamatlietā aplūkotā valsts tiesiskā regulējuma neatņemama sastāvdaļa un, otrkārt, ka ar to darba ņēmējiem, kuri ir slimības atvaļinājumā, tiek piešķirtas tiesības neatkarīgi no viņu iespējamās invaliditātes. Tātad šis pants nav pasākums, ko darba devējs būtu veicis par labu personai ar invaliditāti, un, ņemot vērā šīs direktīvas 5. panta formulējumu, tas tātad nevar būt "saprātīgs pielāgojums" šī panta izpratnē.

67 Līdz ar to uz trešo jautājumu jāatbild, ka Direktīvas 2000/78 5. pants jāinterpretē tādējādi, ka valsts tiesību norma, kurā darba ņēmējam, kas ir slimības atvaļinājumā, bet neatkarīgi no viņa iespējamās invaliditātes, ir paredzēts neapmaksāts 120 dienu ilgs laikposms, kas ir pieskaitāms apmaksātam 180 dienas ilgam darba vietas saglabāšanas laikposmam, nav "saprātīgs pielāgojums" šī panta izpratnē.

Par ceturto un piekto jautājumu

68 Ar ceturto un piekto jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Direktīvas 2000/78 5. pants jāinterpretē tādējādi, ka apmaksāta atvaļinājuma papildu laikposmu, kas pilnībā būtu jāapmaksā darba devējam un kas papildinātu valsts tiesībās paredzētos darba vietas saglabāšanas laikposmus, var uzskatīt par "saprātīgu darba vietas pielāgošanu" šī panta izpratnē.

69 Šajā ziņā no iesniedzējtiesas norādēm izriet, pirmkārt, ka attiecīgajā valsts tiesiskajā regulējumā pamatlietā nav paredzēts apmaksāta atvaļinājuma papildu laikposms, izņemot to, kas paredzēts *CCNL* 173. pantā, un, otrkārt, ka darba devējs pamatlietā nav piedāvājis prasītājai pamatlietā izmantot šādu papildu apmaksāta atvaļinājuma laikposmu, jo viņš to nekavējoties atlaida pēc šī 173. pantā paredzētā 180 dienu laikposma beigām. No iesniedzējtiesas nolēmuma arī neizriet, ka prasītāja pamatlietā būtu lūgusi piešķirt šādu papildu apmaksātu atvaļinājumu. Turklāt iesniedzējtiesa pati atzīst, ka tā ir teorētiska iespēja. Līdz ar to ceturtais un piektais jautājums ir hipotētisks, tātad tiem nav nozīmes pamatlietas atrisināšanā.

70 Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru Tiesa var atteikties lemt par valsts tiesas uzdotu jautājumu, it īpaši tad, ja problēmai ir hipotētisks raksturs. Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu pamatojums nav konsultatīvu atzinumu sniegšana par vispārīgiem vai hipotētiskiem jautājumiem, bet gan nepieciešamība faktiski atrisināt strīdu (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2024. gada 17. oktobris, *Karl und Georg Anwander Güterverwaltung*, C-239/23, EU:C:2024:888, 82. punkts, kā arī 2025. gada 3. aprīlis, *Swiftair*, C-701/23, EU:C:2025:237, 21. punkts un tajā minētā judikatūra).

71 No tā izriet, ka ceturtais un piektais jautājums ir nepieņemams.

Par tiesāšanās izdevumiem

72 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:

1) Padomes Direktīvas 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 2. panta 2. punkts un 5. pants jāinterpretē tādējādi, ka tiem nav pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, ar kuru darba ņēmējam, kas ir slimības atvaļinājumā, ir piešķirtas tiesības saglabāt savu darba vietu apmaksātā un pagarināmā 180 dienu laikposmā kalendārajā gadā, kuram noteiktos gadījumos un pēc darba ņēmēja pieprasījuma var pievienot neapmaksātu un nepagarināmu 120 dienu laikposmu, neparedzot īpašu režīmu darba ņēmējiem ar invaliditāti, ar nosacījumu, ka:

– **valsts tiesiskais regulējums nepārsniedz to, kas ir nepieciešams, lai sasniegtu sociālās politikas mērķi nodrošināt darba ņēmēja spēju un pieejamību savas profesionālās darbības veikšanai, un**

– **valsts tiesiskais regulējums neliedz pilnībā ievērot minētajā 5. pantā paredzētās prasības.**

2) Direktīvas 2000/78 5. pants jāinterpretē tādējādi, ka valsts tiesību norma, kurā darba ņēmējam, kas ir slimības atvaļinājumā, bet neatkarīgi no viņa iespējamās invaliditātes, ir paredzēts neapmaksāts 120 dienu ilgs laikposms, kas ir pieskaitāms apmaksātam 180 dienas ilgam darba vietas saglabāšanas laikposmam, nav "saprātīgs pielāgojums" šī panta izpratnē.

[Paraksti]