

**Byla C-485/20****Prašymo priimti prejudicinį sprendimą santrauka pagal Teisingumo Teismo procedūros reglamento 98 straipsnio 1 dalį****Gavimo data:**

2020 m. rugsėjo 29 d.

**Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas:**

*Conseil d'État* (Belgija)

**Sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priėmimo data:**

2020 m. birželio 30 d.

**Pareiškėjas:**

XXXX

**Kita proceso šalis:**

Valstybės įmonė *HR Rail SA*

---

**1. Ginčo dalykas ir faktinės aplinkybės:**

- 1 *HR Rail* yra Belgijos geležinkelių darbuotojų darbdavys.
- 2 XXXX įdarbintas specializuotos (geležinkelių) techninės priežiūros specialistu ir savo praktiką pradėjo 2016 m. lapkričio 21 d.
- 3 Širdies nepakankamumui gydyti XXXX implantuotas širdies stimulatorius – prietaisas, jautrus elektromagnetiniams laukams, kurių yra ir geležinkeliuose.
- 4 2018 m. birželio 12 d. *SPF Sécurité sociale* (Federalinė socialinės apsaugos ministerija) pripažino pareiškėją neįgaliuoju.
- 5 2018 m. birželio 28 d. *Centre régional de la médecine de l'administration* (Administracijos regioninis medicinos centras) po patikrinimo jį pripažino visiškai negaliniu vykdyti funkcijų, kurias atlikti jis buvo įdarbintas, pažymėdamas, kad kol bus priimtas sprendimas atleisti iš darbo, jis gali vykdyti pritaikytas funkcijas, atitinkančias šiuos reikalavimus: „vidutinio intensyvumo darbas, kurį atliekant nėra magnetinių laukų poveikio, darbas ne aukštyje ir be vibracijų poveikio“.

- 6 Priėmus šį sprendimą pareiškėjas paskirtas į sandėlininko pareigas.
- 7 2018 m. rugsėjo 3 d. Administracijos medicinos skundų nagrinėjimo komisija, kuriai XXXX pateikė skundą, patvirtino sprendimą dėl negalėjimo dirbti dėl medicininių priežasčių.
- 8 2018 m. rugsėjo 26 d. raštu kita proceso šalis informavo pareiškėją apie jo atleidimą nuo 2018 m. rugsėjo 30 d.
- 9 2018 m. spalio 26 d. kita proceso šalis patvirtino pareiškėjui, kad tarnybos nuostatuose numatyta „kad darbuotojo, kuris pripažintas visiškai ir galutinai negalintis dirbti, kai jis nebegali atlikti su jo lygiu susijusių funkcijų, praktika nutraukiama“.
- 10 2018 m. lapkričio 26 d. skundu XXXX prašo panaikinti 2018 m. rugsėjo 30 d. sprendimą atleisti jį iš darbo.

## **2. Nagrinėjamos nuostatos**

*2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus*

- 11 5 straipsnyje nustatyta:

„Neįgaliesiems tinkamos patalpos [Tinkamų sąlygų sudarymas neįgaliesiems]

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

## **3. Šalių pozicijos**

XXXX

- 12 XXXX kaltina *HR Rail* jį atleidus, nepasiūlius jį perkelti į pareigas, pritaikytas pagal jo sveikatos būklę.
- 13 Jis visų pirma kritikuoja tai, kad į kitas pareigas perkeliama tik tie negalintys dirbti savo įprastinėse pareigose darbuotojai, kurie yra įdarbinti neterminuotai. Taip skirtingai vertinant praktiką atliekančius darbuotojus pažeidžiamas, be kita ko,

Direktyvos 2000/78/EB 5 straipsnis ta prasme, kad pagal tokį požiūrį apskritai atsisakoma sudaryti tinkamas sąlygas neįgaliems praktikantams, neįrodžius, kad dėl tokių sąlygų sudarymo darbdaviui kiltų neproporcinga našta.

- 14 XXXX tvirtina, kad doktrinoje laikomasi nuomonės, jog jeigu darbuotojas negali eiti savo pareigų dėl sveikatos būklės, darbdavys privalo patikrinti, ar kitame padalinyje yra laisva darbo vieta, ir vykdant šią prievolę sveikesnis darbuotojas net gali būti priverstas užleisti savo darbo vietą. Jis teigia laikinai buvęs perkeltas į sandėlininko pareigas, kurių atžvilgiu jis turi didelę profesinę patirtį, taigi tikrai buvo galimybė sudaryti tinkamas sąlygas. Jis atmeta argumentą, kad skirtingai nuo neterminuotam laikotarpiui įdarbinto darbuotojo, praktikantas dar neįrodė galintis dirbti, teigdamas, jog neterminuotam laikotarpiui įdarbintas darbuotojas taip pat dar neįrodė galintis dirbti pareigose, į kurias jis bus paskirtas dirbti ar perkeltas. Jis tvirtina, kad praktikantų ir neterminuotam laikotarpiui įdarbintų darbuotojų padėtis yra panaši, nes darbui atlikti reikalingos sveikatos būklės ir profesinių gebėjimų požiūriu jų padėtis yra tokia pati – jie dirba toje pačioje aplinkoje ir atlieka tas pačias užduotis.
- 15 XXXX teigia, kad jis gali remtis Direktyva 2000/78, kuri taikoma tiesiogiai, taigi jos pažeidimu gali būti remiamasi tiesiogiai. Jis primygtinai teigia, kad neįgalus darbuotojas, kuris tapo visiškai negalinčiu eiti pareigų, į kurias jis buvo priimtas, perkėlimas į pareigas, kurias jis gali eiti tiek profesiniu, tiek fiziniu požiūriu, yra tinkamų sąlygų sudarymas, kaip tai suprantama pagal direktyvą, ir kad šiuo klausimu gausu doktrinos ir jurisprudencijos. Jis teigia tikrai įrodęs, kad geba eiti sandėlininko pareigas, į kurias jis buvo paskirtas kol bus priimtas galutinis Administracijos medicinos skundų nagrinėjimo komisijos sprendimas, ir kad tinkamos sąlygos būtų sudarytos jį paskyrus dirbti šiose pareigose. Jis mano, kad praktikantų ir neterminuotam laikotarpiui įdarbintų darbuotojų padėtis yra panaši jų netinkamumo eiti savo pareigas ir jų sveikatos būklės požiūriu, nes neterminuotam laikotarpiui įdarbintas darbuotojas negalėjo geriau įrodyti galintis dirbti pareigose, į kurias jis galimai bus perkeltas, nei tokioje pačioje padėtyje esantis praktikantas. Jis tvirtina, kad kita proceso šalis neįrodė, kad nebuvo įmanoma jį perkelti į pareigas, į kurias galima įdarbinti praktikantus, ar kad ji bent bandė tai padaryti, ir ji taip pat neįrodė, kad buvo konkrečių kliūčių praktikos taisyklės pritaikyti darbo vietai, į kurią jis buvo laikinai paskirtas laukiant Administracijos medicinos skundų nagrinėjimo komisijos sprendimo.

### ***HR Rail***

- 16 *HR Rail* mano, kad vien aplinkybė, jog pareiškėjas buvo atleistas dėl savo sveikatos būklės ar savo neįgalumo nereiškia, kad jis buvo diskriminuojamas. Paaiškinusi, ką konkrečiai dirba specializuotos (geležinkelių) techninės priežiūros specialistas, ji nurodo, kad esminiai šioms pareigoms keliami reikalavimai apima kasdienį darbą prie geležinkelio, kontaktinių linijų ar elektros generatorių, ir kad XXXX, kuriam implantuotas širdies stimulatorius, negali būti veikiamas elektromagnetinių laukų, kurių yra geležinkeliuose, nes dėl jų gali būti išderinta jo širdies stimulatoriaus baterija.

- 17 *HR Rail* konstatuoja, kad šiuo atveju nebuvo galima sudaryti jokių tinkamų sąlygų. Ji teigia, kad galimybė sudaryti tinkamas sąlygas turi būti nagrinėjama atsižvelgiant į esminius atitinkamoms pareigoms keliamus reikalavimus, o ne į bet kurias kitas pareigas, kuriose darbuotojas gebėtų dirbti. Grįsdama savo argumentą ji cituoja 2018 m. gruodžio 10 d. *tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi* (Heno darbo bylų teismas, Šarlerua skyrius) sprendimą.
- 18 *HR Rail* nurodo, kad perkėlimo į kitas pareigas tvarka yra gerokai platesnė nei tinkamų sąlygų reikalavimai, pagal kuriuos nereikia suteikti kitos darbo vietos nei buvo sutarta. *HR Rail* primygtinai pabrėžia, kad pagal jos nustatytą tvarką nėra apskritai atsisakoma sudaryti tinkamas sąlygas neįgaliems praktikantams, ir pažymi, kad tokias sąlygas, kai jas galima sudaryti, gali siūlyti kompetentingos medicinos įstaigos, o šiuo atveju taip nebuvo.
- 19 *HR Rail* nurodo, kad tarnybos nuostatuose numatyta perkėlimo į kitas pareigas tvarka yra išsamesnė nei tinkamų sąlygų reikalavimai, nes joje numatyta konkreti prioritėtinė tvarka tam tikriems darbuotojams. Ji tvirtina, kad pagrįsta šią tvarką taikyti tik neterminuotam laikotarpiui įdarbintiems darbuotojams ir jos netaikyti praktikantams, nes praktika yra apmokymo laikotarpis ir bandomasis laikotarpis, per kurį praktikantas turi įrodyti galintis dirbti tam tikrą darbą. Ji teigia, jog tuo remiantis reikia daryti išvadą, kad praktikantui negali būti užtikrintas darbo vietos stabilumas, siejamas su įdarbinimu neterminuotam laikotarpiui, ir kad judumo tvarka taip pat nėra vienoda. Ji pažymi, kad darbo vietos, skirtos į kitas pareigas perkeliams darbuotojams, nebūtinai yra darbo vietos, numatytos praktikantams, kurie dar turi susipažinti savita geležinkelių aplinka, skirtos darbo vietos, ir kad būtų neteisinga manyti, jog darbuotojai praktikantai, kurie dar neįrodė atitinkantys neterminuoto įdarbinimo sąlygas, konkuruotų su neterminuotam laikotarpiui įdarbintais darbuotojais pagal tvarką, taikomą į kitas pareigas perkeltiniams darbuotojams. Remdamasi šiais argumentais ji laikosi nuomonės, jog pagrįsta manyti, kad darbuotojo praktikanto padėtis nėra panaši į padėtį darbuotojo, įdarbinto neterminuotam laikotarpiui, ir kad vadovaujantis taikomomis taisyklėmis jam gali būti netaikomos konkrečios perkėlimo į kitą darbo vietą priemonės, numatytos tarnybos nuostatuose.

#### **4. Conseil d'État vertinimas**

- 20 2007 m. gegužės 10 d. įstatymas „dėl kovos su tam tikrų formų diskriminacija“, kuriuo į nacionalinę teisę perkeliama Direktyva 2000/78/EB, nustato tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos dėl, be kita ko, sveikatos būklės ir faktinio ar būsimo neįgalumo, draudimą.
- 21 Remiantis Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisprudencija sąvoka „negalia“ pagal Direktyvą 2000/78/EB turi būti suprantama kaip apimanti apribojimą, visų pirma lemiamą fizinių, protinių arba psichikos sutrikimų, kurie kartu su įvairiomis kliūtėmis gali trukdyti atitinkamam asmeniui visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti profesiniame gyvenime tokiomis pat kaip ir kitiems

darbuotojams sudaromomis sąlygomis (2013 m. balandžio 11 d. Sprendimo *HK Danmark / Dansk almenyttigt Boligselskab ir HK Danmark / Dansk Arbejdsgiverforening*, C-335/11 ir C-337/11, EU:C:2013:222, 38 punktą ir 2019 m. rugsėjo 11 d. Sprendimo *DW / Nobel Plastiques Ibérica SA*, C-397/18, EU:C:2019:703, 41 punktą).

- 22 Nediskriminavimo principas, be kita ko, taikomas darbo santykių nutraukimui.
- 23 Remiantis to paties įstatymo 8 straipsniu tiesioginė diskriminacija, grindžiama negalia, gali būti pateisinama tik esminiu ir lemiamą reikšmę turinčiu profesiniu reikalavimu. Remiantis 9 straipsniu netiesioginis skirtingas vertinimas dėl negalios yra netiesioginė diskriminacija, išskyrus atvejus, kai įrodoma, kad nebuvo galima sudaryti jokių tinkamų sąlygų. Pagal 14 straipsnį bet kokia diskriminacijos forma yra draudžiama, nes diskriminacija suprantama, be kita ko, kaip tiesioginė diskriminacija, netiesioginė diskriminacija ir kaip atsisakymas sudaryti tinkamas sąlygas neįgaliajam.
- 24 Neginčytina ir neginčijama, kad sprendimo dėl pareiškėjo netinkamumo pagrindas turi būti laikomas negalia, kaip tai suprantama pagal 2007 m. gegužės 10 d. įstatymą. Siekiant atsakyti į klausimą, ar tarnybos nuostatai, kuriuose numatytas praktikanto atleidimas iš darbo dėl galutinai nustatyto fizinio netinkamumo, yra tiesioginis arba netiesioginis skirtingas vertinimas dėl negalios, reikia išnagrinėti, ar į negalios sąvoką patenka galutinai nustatytas fizinis netinkamumas. Vis dėlto netikslinga atsakyti į šį klausimą, nes neginčijama, kad dėl širdies ligos implantavus širdies stimuliatorių pareiškėjas jau neatitinka savo specializuotos (geležinkelių) techninės priežiūros specialisto pareigoms keliamo lemiamo profesinio reikalavimo, susijusio su geležinkeliuose esančių elektromagnetinių laukų poveikiu. Todėl skundžiamas aktas gali būti laikomas draudžiama diskriminacija, kaip tai suprantama pagal 2007 m. gegužės 10 d. įstatymą, tik jeigu įrodoma, kad kita proceso šalis atsisakė sudaryti tinkamas sąlygas, kurios galėjo būti sudarytos.
- 25 Pagal 2007 m. gegužės 10 d. įstatymo 4 straipsnio 12 punktą „tinkamų sąlygų sudarymas“ turėtų būti suprantamas kaip „tinkamos priemonės, kurių imtasi atsizvelgiant į poreikius konkrečiu atveju, siekiant neįgaliajam sudaryti galimybę įsitraukti į veiklą, joje dalyvauti ir tobulėti srityse, kuriose taikomas šis įstatymas, išskyrus atvejus, kai dėl šių priemonių asmeniui, kuris turi jas įgyvendinti, kiltų neproporcinga našta. Neproporcinga našta nekyla, jei jam pakankamai atlyginama viešosios su neįgaliais asmenimis susijusios politikos srityje numatytais priemonėmis“.
- 26 Šiuo atveju pareiškėjas neteigia, kad įgyvendinus tinkamas priemones jis būtų galėjęs dirbti savo specializuotos (geležinkelių) techninės priežiūros specialisto pareigose, tačiau tvirtina, kad kita proceso šalis galėjo jį paskirti į kitas, įskaitant sandėlininko, pareigas, į kurias jis buvo laikinai paskirtas laukiant, kol bus atleistas, ir kad toks paskyrimas į pareigas būtų laikomas tinkamų sąlygų sudarymu, kurį kita proceso šalis turėjo atlikti pagal skundo pagrindu nurodytas

nuostatas. Kita vertus, kita proceso šalis įrodo, kad nebuvo galimybės sudaryti tinkamų sąlygų, jog pareiškėjas galėtų dirbti savo specializuotos (geležinkelių) techninės priežiūros specialisto pareigose, tačiau neįrodo, kad pagal konkrečias „specializuotos (geležinkelių) techninės priežiūros specialisto“ įdarbinimo sąlygas nebūtų buvę galimybės geležinkelio įmonėse jam skirti kitų užduočių, kurios būtų suderinamos su jo negalia ir atitiktų tas pačias konkrečias įdarbinimo sąlygas, kuriomis jis buvo įdarbintas.

- 27 Jurisprudencijoje nevienodai vertinamas klausimas, ar „tinkamų sąlygų sudarymas“ taip pat turi būti suprantamas taip, kad turi būti sudaryta galimybė į kitas pareigas perkelti asmenį, kuris dėl savo negalios nebegali dirbti pareigose, kuriose jis dirbo prieš tapdamas neįgaliu.
- 28 Kita proceso šalis nurodo 2018 m. gruodžio 10 d. *tribunal du travail du Hainaut* (Heno darbo bylų teismas) sprendimą, kuriame nagrinėjant klausimą dėl traukinio palydovo, pripažinto netinkamu eiti šias pareigas, konstatuota, kad „tinkamų sąlygų sudarymas turi būti nagrinėjamas būtent <...> atsižvelgiant į atitinkamas pareigas, o ne į bet kurias kitas pareigas <...>, kuriose asmuo galėtų būti tinkamas dirbti. Be to, tai nereiškia, kad darbdaviui keliamas reikalavimas nagrinėti, ar neįgalus darbuotojas galėtų būti perkeltas į kitas pareigas“. XXXX cituoja kitą jurisprudenciją, kurioje, be kita ko, nuspręsta, kad tinkamos sąlygos galėjo būti užtikrintos paskiriant į kitas pareigas arba pakoreguojant darbuotojo pareigas. *Cour du travail de Bruxelles* (Briuselio darbo bylų teismas) nusprendė, kad „apmokymai, kuriais siekiama, kad darbuotojas galėtų būti perkeltas į su jo negalia suderinamas pareigas, gali, atsižvelgiant į konkretaus atvejo aplinkybes, būti laikomi tinkamų priemonių sudarymu, kaip tai suprantama pagal 2007 m. gegužės 10 d. įstatymą“ (Briuselio darbo bylų teismas, 2017 m. spalio 23 d.).
- 29 Keliuose sprendimuose, įskaitant 2019 m. rugsėjo 11 d. Sprendimą *DW / Nobel Plastiques Ibérica SA* (C-397/18, EU:C:2019:703, 65 ir 74 punktai), Teisingumo Teismas šiuo klausimu remiasi, pirma, Direktyvos 2000/78 20 ir 21 konstatuojamosiomis dalimis, ir, antra, tos pačios direktyvos 17 konstatuojamąja dalimi, nurodydamas:

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

„74. Svarbu pažymėti, kad iš minėtos direktyvos 17 konstatuojamosios dalies matyti, kad šioje direktyvoje nereikalaujama įdarbinti, paaukštinti, palikti darbo vietoje asmenį, kuris yra nekompetentingas, nesugeba ir negali vykdyti

būtiniausių konkrečių pareigų funkcijų, nepažeidžiant įsipareigojimo sudaryti neįgaliesiems tinkamas sąlygas“.

- 30 Iš šių konstatuojamųjų dalių matyti, kad tinkamų sąlygų sudarymas yra susijęs su „darbo vieta“ ir tai gali būti materialios arba nematerialios priemonės, pavyzdžiui, „užduočių paskirstymo“ adaptavimas, bet nediskriminavimo pareiga nereiškia, kad darbdavys turi neatleisti darbuotojo, kuris nebegali atlikti „esminių atitinkamos darbo vietos funkcijų“, „nepažeidžiant pareigos užtikrinti tinkamas sąlygas neįgaliesiems“.
- 31 Vis dėlto remiantis šiomis konstatuojamosiomis dalimis negalima aiškiai nustatyti, ar pareiga užtikrinti tinkamas sąlygas neįgaliesiems apima pareigą perkelti asmenį, kuris dėl savo negalios nebegali atlikti esminių atitinkamos darbo vietos funkcijų, į kitą įmonėje esančią darbo vietą, kurioje dirbti reikalingą kompetenciją, gebėjimus ir galimybes jis turi, kai dėl tokios pareigos darbdaviui nekyla neproporcinga našta.
- 32 Taigi dėl šio aspekto nereikia pateikti prejudicinio klausimo.

#### **5. Prejudicinis klausimas**

- 33 Europos Sąjungos Teisingumo Teismui pateikiamas šis prejudicinis klausimas:

„Ar 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 5 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad darbdavys turi pareigą perkelti asmenį, kuris dėl savo negalios nebegali atlikti esminių darbo vietos, į kurią jis paskirtas, funkcijų, į kitą darbo vietą, kurioje dirbti reikalingą kompetenciją, gebėjimus ir galimybes jis turi, kai dėl tokios pareigos darbdaviui nekyla neproporcinga našta?“