

**Zadeva C-485/20****Povzetek predloga za sprejetje predhodne odločbe v skladu s členom 98(1)  
Poslovnika Sodišča****Datum vložitve:**

29. september 2020

**Predložitveno sodišče:**

Conseil d'État (Belgija)

**Datum predložitvene odločbe:**

30. junij 2020

**Vlagatelj kasacijske pritožbe:**

XXXX

**Nasprotna stranka v postopku s kasacijsko pritožbo:**

HR Rail SA de droit public

**1. Predmet spora in podatki o njem:**

- 1 Družba HR Rail je delodajalec zaposlenih v železniških podjetjih v Belgiji.
- 2 XXXX je bil zaposlen kot specializirani vzdrževalec (prog) in je pripravništvo začel 21. novembra 2016.
- 3 Zaradi popuščanja srca je bil XXXX vstavljen srčni spodbujevalnik, to je naprava, občutljiva na elektromagnetna polja, ki med drugim obstajajo na železniških progah.
- 4 SPF Sécurité sociale (zvezna javna služba za socialno varnost) je 12. junija 2018 vlagatelju kasacijske pritožbe priznala status invalida.
- 5 Dne 28. junija 2018 ga je pregledal Centre régional de la médecine de l'administration (regionalni center za medicino dela), ki je ugotovil njegovo dokončno nezmožnost za opravljane nalog, za katere je bil zaposlen, pri čemer je pojasnil, da lahko do odločbe o odpovedi delovnega razmerja opravlja prilagojeno delo, ki izpolnjuje naslednje zahteve: „povprečna dejavnost, neizpostavljenost magnetnim poljem, delo, ki ne poteka na višini in ni izpostavljeno vibracijam“.

- 6 Na podlagi te odločbe je bil vlagatelj kasacijske pritožbe razporejen na delovno mesto skladiščnika.
- 7 Commission d'appel de la médecine de l'administration (komisija za pritožbe v zvezi z medicino dela), pri kateri je XXXX vložil pritožbo, je 3. septembra 2018 potrdila odločbo o zdravstveni nezmožnosti za opravljanje dela.
- 8 Nasprotna stranka je v dopisu z dne 26. septembra 2018 vlagatelja kasacijske pritožbe obvestila o odpovedi delovnega razmerja na dan 30. septembra 2018.
- 9 Nasprotna stranka je 26. oktobra 2018 vlagatelju kasacijske pritožbe potrdila, da pravilnik o delovnih mestih določa, „da se konča pripravništvo delavca, za katerega je v celoti in dokončno ugotovljeno, da je nezmožen za delo, kadar ne more več opravljati nalog, povezanih z njegovim nazivom“.
- 10 XXXX v pritožbi, vloženi 26. novembra 2018, predlaga razglasitev ničnosti odločbe o odpovedi njegovega delovnega razmerja na dan 30. septembra 2018.

## **2. Zadevne določbe:**

*Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu*

- 11 Člen 5 določa:

„Razumne prilagoditve za hendikepirane [invalidne] osebe

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

## **3. Stališča strank:**

XXXX

- 12 XXXX družbi HR Rail očita, da mu je odpovedala delovno razmerje, ne da bi mu predlagala prerazvrstitev na delovno mesto, prilagojeno njegovemu zdravstvenemu stanju.
- 13 Predvsem graja dejstvo, da imajo možnost za prerazvrstitev le uslužbenci, ki niso zmožni opravljati svojih običajnih nalog, imenovani za nedoločen čas. S tem

različnim obravnavanjem uslužbencev, ki opravljajo pripravništvo, je kršen med drugim člen 5 Direktive 2000/78/ES, ker uvaja splošno zavrnitev določitve razumnih prilagoditev za invalidne pripravnike, pri čemer ni dokazano, da bi bil zaradi takih ureditev delodajalec nesorazmerno obremenjen.

- 14 Po trditvah XXXX v skladu s pravno teorijo velja, da mora delodajalec, če delavec ni sposoben opravljati dela iz zdravstvenih razlogov, preveriti, ali je na voljo drugo delovno mesto v drugi službi, pri čemer gre lahko ta obveznost tako daleč, da se bolj zdrav delavec prisili k odstopu svojega delovnega mesta. Trdi, da je bil začasno prerazporejen na delovno mesto skladiščnika, za katero ima dolgoletne delovne izkušnje, tako da dejansko obstaja možnost za razumno prilagoditev. Zavrača trditev, da se v nasprotju z uslužbencem, imenovanim za nedoločen čas, uslužbenec na pripravništvu še ni izkazal, pri čemer trdi, da se niti uslužbenec, imenovan za nedoločen čas, še ni izkazal za delovno mesto, na katero bo prerazporejen ali prerazvrščen. Trdi, da so uslužbenci na pripravništvu in uslužbenci, imenovani za nedoločen čas, v primerljivem položaju, ker so v enakem položaju z vidika zdravstvene in poklicne zmožnosti za opravljanje dela: delajo v istem okolju in so razporejeni za opravljanje istih nalog.
- 15 XXXX trdi, da se je dopustno sklicevati na Direktivo 2000/78/ES, ki ima neposredni učinek in na katere kršitev se je torej mogoče neposredno sklicevati. Vztrajno trdi, da prerazvrstitev invalidnega delavca, ki je dokončno postal nezmožen za opravljanje dela, za katero je bil zaposlen, na delovno mesto, za katero je poklicno in telesno sposoben, pomeni razumno prilagoditev v smislu Direktive ter da je to podprto z obsežno večinsko pravno teorijo in sodno prakso. Trdi, da je bilo obširno dokazano, da je zmožen opravljati delo skladiščnika, ki mu je bilo dodeljeno do izdaje dokončne odločbe komisije za pritožbe v zvezi z medicino dela, in da bi bila razumna prilagoditev njegova razporeditev na to delovno mesto. Po njegovem mnenju so pripravniki in uslužbenci, imenovani za nedoločen čas, v primerljivem položaju z vidika svoje nezmožnosti za opravljanje svojega dela in z vidika svojega zdravstvenega stanja, saj se uslužbenec, imenovan za določen čas, na delovnem mestu, na katero bo morda razvrščen, ni mogel izkazati bolj kot pripravnik v enakem položaju. Trdi, da nasprotna stranka ni dokazala, da ga ni mogla – niti da ga je poskušala – prerazvrstiti na delovno mesto, ki omogoča nadzor nad pripravniki, in da ni dokazala niti tega, da bi obstajal konkreten zadržek za uporabo pravil o pripravništvu za delovno mesto, na katero je bil začasno razporejen, ko je čakal odločbo komisije za pritožbe v zvezi z medicino dela.

### ***HR Rail***

- 16 Družba HR Rail meni, da zgolj dejstvo, da je bilo vlagatelju kasacijske pritožbe odpovedano delovno razmerje zaradi njegovega zdravstvenega stanja ali invalidnosti, ne pomeni, da obstaja diskriminacija. Potem ko je zelo nazorno pojasnila, kaj pomeni delovno mesto specializiranega vzdrževalca (prog), navaja, da bistvene zahteve za to delovno mesto vključujejo vsakodnevni stik s programi, voznim vodom ali celo napajalnimi enotami ter da XXXX, ki ima srčni

spodbujevalnik, ne more več biti izpostavljen elektromagnetnim poljem na železniških progah, saj lahko ta polja vplivajo na delovanje njegovega spodbujevalnika.

- 17 Družba HR Rail ugotavlja, da v obravnavani zadevi ni bilo mogoče izvesti nobene razumne prilagoditve. Po njenem mnenju je treba možnost razumnih prilagoditev preučiti z vidika bistvenih zahtev zadevnega delovnega mesta, ne pa glede na vsa druga dela, ki bi jih delavec lahko bil zmožen opravljati. V utemeljitev te trditve navaja sodbo Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi (delovno sodišče v Hainautu, oddelek v Charleroiju, Belgija) z dne 10. decembra 2018.
- 18 Družba HR Rail navaja, da sistem prerazvrstitve močno presega okvir razumnih prilagoditev, ki ne gre tako daleč, da bi nalagal dodelitev drugega delovnega mesta od dogovorjenega. Družba HR Rail poudarja, da njeni pravilniki ne uvajajo splošnega zavračanja razumnih prilagoditev za invalidne pripravnike, in pojasnjuje, da lahko take prilagoditve, kadar jih je mogoče predvideti, predlagajo pristojni zdravniški organi, kar se v obravnavani zadevi ni zgodilo.
- 19 Družba HR Rail pojasnjuje, da sistem prerazvrstitve, predviden v določbah pravilnika o delovnih mestih, presega razumne prilagoditve, ker določa posebno prednost za nekatere uslužbence. Trdi, da je utemeljeno ta sistem uporabljati le za uslužbence, imenovane za nedoločen čas, in iz njega izključiti pripravnike, saj pripravništvo pomeni obdobje usposabljanja in poskusno dobo, v katerih mora pripravnik dokazati svojo sposobnost za opravljanje zadevnega dela. Trdi, da iz tega izhaja, da uslužbenec na pripravništvu ni upravičen do stabilnosti zaposlitve, povezane z imenovanjem za nedoločen čas, in da niti sistem mobilnosti ni enak. Poudarja, da delovna mesta, pridržana uslužbencem, ki bodo prerazvrščeni, niso nujno delovna mesta, predvidena za pripravnika, ki ga je treba še seznaniti s posebnim okoljem železnic, in da bi bilo neobičajno sklepati, da uslužbenci na pripravništvu, ki torej še niso dokazali, da izpolnjujejo pogoje za imenovanje za nedoločen čas, konkurirajo uslužbencem, imenovanim za nedoločen čas, v okviru, ki je pridržan uslužbencem, ki bodo prerazvrščeni. Iz tega sklepa, da je upravičeno ugotoviti, da uslužbenec na pripravništvu ni v položaju, ki je primerljiv s položajem uslužbenca, imenovanega za nedoločen čas, in da je na podlagi pravilnikov lahko izključen iz upravičenosti do posebnih ukrepov prerazvrstitve, ki so določeni v določbah pravilnika o delovnih mestih.

#### **4. Presoja Conseil d'État (državni svet):**

- 20 Zakon z dne 10. maja 2007 „o boju proti nekaterim oblikam diskriminacije“, s katerim je v nacionalnem pravu zagotovljen prenos Direktive 2000/78/ES, prepoveduje neposredno in posredno diskriminacijo na podlagi, med drugim, trenutnega in prihodnjega zdravstvenega stanja ali invalidnosti.
- 21 Po mnenju Sodišča Evropske unije je treba pojem invalidnosti v smislu Direktive 2000/78/ES razumeti kot omejitev, ki je posledica zlasti telesnih okvar oziroma umskih ali duševnih motenj, ki v povezavi z različnimi ovirami lahko preprečuje,

da bi zadevni posameznik v poklicnem življenju polno in učinkovito sodeloval na podlagi enakopravnosti z drugimi delavci (sodbi z dne 11. aprila 2013, HK Danmark/Dansk almenyttigt Boligselskab in Dansk Arbejdsgiverforening, C-335/11 in C-337/11, EU:C:2013:222, točka 38, in z dne 11. septembra 2019, DW/Nobel Plastiques Ibérica SA, C-397/18, EU:C:2019:703, točka 41).

- 22 Načelo prepovedi diskriminacije se med drugim uporablja za prekinitev delovnih razmerij.
- 23 Na podlagi člena 8 tega zakona je neposredna diskriminacija na podlagi invalidnosti lahko utemeljena le z bistvenimi in odločilnimi poklicnimi zahtevami. Na podlagi člena 9 posredno razlikovanje na podlagi invalidnosti pomeni posredno diskriminacijo, razen če se dokaže, da ni mogoče izvesti nobene razumne prilagoditve. Nazadnje, na podlagi člena 14 je prepovedana vsaka oblika diskriminacije, pri čemer se diskriminacija razume zlasti kot neposredna diskriminacija, posredna diskriminacija in zavrnitev izvedbe razumnih prilagoditev v korist invalidne osebe.
- 24 Niti ni sporno niti se ne izpodbija, da mora biti vzrok za odločbo o nezmožnosti vlagatelja kasacijske pritožbe opredeljen kot invalidnost v smislu zakona z dne 10. maja 2007. Vprašanje, ali določba pravilnika o delovnih mestih, ki določa odpoved delovnega razmerja pripravniku zaradi dokončne telesne nezmožnosti, pomeni neposredno ali posredno razlikovanje na podlagi invalidnosti, zahteva, da se preuči, ali pojem invalidnosti zajema pojem dokončne telesne nezmožnosti. Vendar v obravnavani zadevi na to vprašanje ni koristno odgovoriti, saj ni sporno, da vlagatelj kasacijske pritožbe zaradi srčne bolezni, ki zahteva vstavitve srčnega spodbujevalnika, ne izpolnjuje več odločilne poklicne zahteve za delovno mesto specializiranega vzdrževalca (prog), na katerem je izpostavljen elektromagnetnim poljem na železniških progah. Zato izpodbijani akt ne more pomeniti prepovedane diskriminacije v smislu zakona z dne 10. maja 2007, razen če se dokaže, da je nasprotna stranka zavrnila razumno prilagoditev, ki bi jo bilo mogoče uvesti.
- 25 V skladu s členom 4, točka 12, zakona z dne 10. maja 2007 je treba „razumne prilagoditve“ razumeti kot vse „ustrezne ukrepe, sprejete glede na potrebe v konkretni situaciji, da se invalidni osebi omogoči dostop do področij, za katera se ta zakon uporablja, ter sodelovanje in napredovanje na teh področjih, razen če bi ti ukrepi osebo, ki jih mora sprejeti, nesorazmerno obremenili. Ta obremenitev ni nesorazmerna, če jo zadosti kompenzirajo ukrepi v okviru javne politike, ki se izvaja v zvezi z invalidnimi osebami.“
- 26 V obravnavani zadevi vlagatelj kasacijske pritožbe ne trdi, da bi mu razumne prilagoditve omogočile opravljanje dela specializiranega vzdrževalca (prog), trdi pa, da bi ga nasprotna stranka lahko zaposlila na drugem delovnem mestu, zlasti na delovnem mestu skladiščnika, na katero je bil začasno razporejen do odpovedi delovnega razmerja, in da bi taka razporeditev pomenila razumno prilagoditev, ki jo je nasprotna stranka morala zagotoviti na podlagi določb, navedenih v pritožbenem razlogu. Nasprotna stranka pa dokazuje, da ni bilo mogoče zagotoviti

razumnih prilagoditev, da bi vlagatelj kasacijske pritožbe lahko opravljal delo specializiranega vzdrževalca (prog), ne dokazuje pa, da mu na podlagi posebnih pogojev za dostop do delovnega mesta „specializiranega vzdrževalca (prog)“ ne bi bilo mogoče znotraj železniških podjetij zaupati nalog, ki bi bile združljive z njegovo invalidnostjo in bi izpolnjevale iste posebne pogoje za dostop do zaposlitve kot naloge, za katere je bil zaposlen.

- 27 Vprašanje, ali je treba z „razumnimi prilagoditvami“ predvideti tudi možnost, da se na drugo delovno mesto razporedi oseba, ki zaradi invalidnosti ni več sposobna opravljati dela, ki ga je opravljala pred nastankom invalidnosti, se v sodni praksi ne presoja enotno.
- 28 Nasprotna stranka navaja sodbo Tribunal du travail du Hainaut (delovno sodišče v Hainautu) z dne 10. decembra 2018, ki je v zvezi s sprevodnikom, ki mu je bila priznana nezmožnost za opravljanje tega dela, odločilo, da je treba „[r]azumne prilagoditve [...] preučiti z vidika zadevnega delovnega mesta, in ne glede na vsa druga dela, [...] ki bi jih oseba lahko bila zmožna opravljati. Poleg tega ne vključujejo obveznosti, da delodajalec preuči, ali bi bilo delavca z invalidnostjo mogoče prerazvrstiti na drugo delovno mesto.“ XXXX navaja druge odločbe iz sodne prakse, v katerih se je med drugim štelo, da razumna prilagoditev lahko vključuje dodelitev drugega delovnega mesta ali spremembo nalog delavca. Cour du travail de Bruxelles (višje delovno sodišče v Bruslju, Belgija) je tako odločilo, da „spremljanje usposabljanja, ki bi omogočilo prerazporeditev delavca na delovno mesto, združljivo z njegovo invalidnostjo, glede na okoliščine obravnavane zadeve lahko pomeni razumno prilagoditev v smislu zakona z dne 10. maja 2007“ (Cour du travail de Bruxelles (višje delovno sodišče v Bruslju), 23. oktober 2017).
- 29 Sodišče se v več sodbah in zlasti v sodbi z dne 11. septembra 2019, DW/Nobel Plastiques Ibérica SA (C-397/18, EU:C:2019:703, točki 65 in 74), v zvezi s tem sklicuje na eni strani na uvodni izjavi 20 in 21 Direktive 2000/78 in na drugi strani na uvodno izjavo 17 te direktive:

„65. Kot je navedeno v uvodnih izjavah 20 in 21 Direktive 2000/78, mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe, to je učinkovite ukrepe in ravnanja, katerih namen je urediti delovno mesto glede na invalidnost, na primer s prilagoditvijo delovnih mest ali prilagajanjem opreme, ritma delovnega časa, razdelitve nalog ali ponudbe sredstev za usposabljanje ali uvajanje v delo, ne da bi se delodajalcu naložilo nesorazmerno breme ob upoštevanju zlasti finančnih stroškov in drugih finančnih sredstev podjetja ter možnosti pridobitve javnih sredstev ali katere koli druge pomoči.“

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

- 30 Iz teh preudarkov izhaja, da se razumna prilagoditev nanaša na „delovno mesto“ in lahko vključuje materialne ali nematerialne prilagoditve, kot je prilagoditev „razdelitve delovnih nalog“, vendar obveznost nediskriminacije delodajalcu ne nalaga, da obdrži delavca, ki ni več sposoben izpolnjevati „bistvenih funkcij zadevnega delovnega mesta“, „kar pa ne vpliva na obveznost zagotavljanja razumnih prilagoditev za invalidne ljudi“.
- 31 Vendar na podlagi teh preudarkov ni mogoče z gotovostjo ugotoviti, ali obveznost, da se predvidijo razumne prilagoditve za invalidne osebe, pomeni obveznost, da se oseba, ki zaradi invalidnosti ni več sposobna izpolnjevati bistvenih funkcij zadevnega delovnega mesta, razporedi na drugo delovno mesto v podjetju, za katero ima zahtevana znanja, spretnosti in za katero je razpoložljiva, kadar taka obveznost delodajalca ne obremeni nesorazmerno.
- 32 Zato je treba v zvezi s tem predložiti vprašanje za predhodno odločanje.

##### **5. Vprašanje za predhodno odločanje:**

- 33 Sodišču Evropske unije se postavi to vprašanje:

„Ali je treba člen 5 Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu razlagati tako, da ima delodajalec v zvezi z osebo, ki zaradi invalidnosti ni več sposobna izpolnjevati bistvenih funkcij delovnega mesta, na katero je bila razporejena, obveznost, da jo razporedi na drugo delovno mesto, za katero ima zahtevana znanja, spretnosti in za katero je razpoložljiva, kadar tak ukrep delodajalca ne obremeni nesorazmerno?“