

Sprawa C-485/20**Streszczenie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zgodnie z art. 98 § 1 regulaminu postępowania przed Trybunałem Sprawiedliwości****Data wpływu:**

29 września 2020 r.

Sąd odsyłający:

Conseil d'État (Belgia)

Data wydania postanowienia odsyłającego:

30 czerwca 2020 r.

Strona skarżąca:

XXXX

Strona przeciwna:

HR Rail SA prawa publicznego

1. Przedmiot i okoliczności sporu:

- 1 HR Rail jest pracodawcą personelu przedsiębiorstw kolejowych w Belgii.
- 2 XXXX został zatrudniony w charakterze specjalisty konserwatora (tory) i rozpoczął okres próbny w dniu 21 listopada 2016 r.
- 3 W celu zaradzenia niewydolności serca XXXX wszczepiono rozrusznik serca, aparat wrażliwy na pola elektromagnetyczne występujące w szczególności na torach kolejowych.
- 4 W dniu 12 czerwca 2018 r. skarżący został uznany za niepełnosprawnego przez SPF Sécurité sociale (federalną służbę publiczną ds. zabezpieczenia społecznego, Belgia).
- 5 W dniu 28 czerwca 2018 r., został on zbadany przez Centre régional de la médecine de l'administration (regionalne centrum ds. medycyny administracji, Belgia), które uznało go za ostatecznie niezdolnego do wykonywania czynności, do których został zatrudniony, uściślając, że w oczekiwaniu na przyszłą decyzję o zwolnieniu może on zajmować dostosowane stanowisko spełniające następujące

wymagania: „przeciętna aktywność, brak ekspozycji na pola magnetyczne, nie na wysokości lub z narażeniem na wibracje”.

- 6 W następstwie tej decyzji skarżącemu przydzielono funkcję magazyniera.
- 7 W dniu 3 września 2018 r., decyzja stwierdzająca niezdolność do wykonywania czynności z przyczyn zdrowotnych została utrzymana przez Commission d'appel de la médecine de l'administration (komisję odwoławczą ds. medycyny administracji, Belgia), do której wpłynęło odwołanie XXXX.
- 8 Pismem z dnia 26 września 2018 r. strona przeciwna poinformowała skarżącego o zwolnieniu go z pracy z dniem 30 września 2018 r.
- 9 W dniu 26 października 2018 r. strona przeciwna potwierdziła skarżącemu, że regulamin pracowniczy przewiduje „zakończenie okresu próbnego członka personelu, który został uznany za całkowicie i ostatecznie niezdolnego, jeśli nie jest już w stanie wykonywać zadań związanych z jego grupą zaszeregowania”.
- 10 Skargą złożoną w dniu 26 listopada 2018 r., XXXX wniósł o uchylenie decyzji o zwolnieniu go z pracy z dniem 30 września 2018 r.

2. Rozpatrywane przepisy:

Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy

- 11 Artykuł 5 stanowi:

„Racjonalne usprawnienia dla osób niepełnosprawnych

W celu zagwarantowania przestrzegania zasady równego traktowania osób niepełnosprawnych, przewiduje się wprowadzenie racjonalnych usprawnień. Oznacza to, że pracodawca podejmuje właściwe środki, z uwzględnieniem potrzeb konkretnej sytuacji, aby umożliwić osobie niepełnosprawnej dostęp do pracy, wykonywanie jej lub rozwój zawodowy bądź kształcenie, o ile środki te nie nakładają na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń. Obciążenia te nie są nieproporcjonalne, jeżeli są w wystarczającym stopniu rekompensowane ze środków istniejących w ramach polityki prowadzonej przez dane państwo członkowskie na rzecz osób niepełnosprawnych”.

3. Stanowiska stron:

XXXX

- 12 XXXX zarzuca HR Rail, że zwolniła go, nie proponując mu zmiany zaszeregowania w ramach funkcji przystosowanej do jego stanu zdrowia.

- 13 Skarży się on w szczególności na fakt, że zmiana zaszeregowania pracowników niezdolnych do wykonywania swoich normalnych czynności jest zastrzeżona dla pracowników mianowanych na stałe. Ta różnica w traktowaniu pracowników na okresie próbnym narusza w szczególności art. 5 dyrektywy 2000/78/WE w zakresie, w jakim skutkuje ona ogólną odmową wprowadzenia racjonalnych usprawnień na rzecz niepełnosprawnych odbywających okres próbny, gdy nie wykazano, że usprawnienia takie nakładałyby na pracodawcę nieproporcjonalne wysokie obciążenia.
- 14 XXXX twierdzi, że zgodnie z poglądami doktryny, jeżeli pracownik jest niezdolny do wykonywania zadań na swoim stanowisku ze względów zdrowotnych, to pracodawca jest zobowiązany ustalić, czy inne stanowisko jest dostępne w innym dziale, przy czym obowiązek ten może prowadzić do nakazania bardziej sprawnemu pracownikowi ustąpienia z jego stanowiska pracy. Podnosi on, że został tymczasowo przeniesiony na stanowisko magazyniera, w odniesieniu do którego jego doświadczenie zawodowe jest długie, wobec czego rzeczywiście istniała możliwość racjonalnego usprawnienia. Odrzuca on argument, zgodnie z którym, w odróżnieniu od pracownika mianowanego na stałe, pracownik na okresie próbnym nie sprawdził się jeszcze w pracy, podnosząc, że również pracownik mianowany nie sprawdził się na stanowisku, na które zostanie przeniesiony lub do którego zostanie zaszeregowany. Utrzymuje on, że pracownicy na okresie próbnym i pracownicy mianowani na stałe są w porównywalnej sytuacji, ponieważ znajdują się w tej samej sytuacji z punktu widzenia ich zdolności zdrowotnej i profesjonalnej do wykonywania czynności: pracują oni w tym samym środowisku i przydzieleni są do wykonywania tych samych zadań.
- 15 XXXX utrzymuje, że dopuszczalne jest powołanie się przez niego na dyrektywę 2000/78/WE, która jest bezpośrednio skuteczna i na której naruszenie można się zatem powołać bezpośrednio. Niezmiennie podtrzymuje on, że zmiana zaszeregowania pracownika niepełnosprawnego, który stał się ostatecznie niezdolny do wykonywania czynności, dla których został zatrudniony, na stanowisko, na które nadaje się on zawodowo i fizycznie, stanowi racjonalne usprawnienie w rozumieniu dyrektywy i że w tym kierunku wypowiada się większość doktryny i orzecznictwa. Twierdzi on, że obszernie wykazał, iż był zdolny do pełnienia obowiązków magazyniera, które przydzielono mu w oczekiwaniu na ostateczną decyzję Commission d'appel de la médecine de l'administration (komisję odwoławczą ds. medycyny administracji), oraz że racjonalne usprawnienie polegałoby na przydzieleniu go do tej funkcji. Jego zdaniem pracownicy na okresie próbnym i pracownicy mianowani na stałe znajdują się w porównywalnej sytuacji z punktu widzenia ich niezdolności do pracy oraz ich stanu zdrowia, ponieważ pracownik mianowany na stałe nie mógł sprawdzić się na stanowisku, na które będzie ewentualnie przekwalifikowany, bardziej niż znajdujący się w tej samej sytuacji pracownik na okres próbny. Jego zdaniem strona przeciwna nie wykazuje, że nie miała możliwości, ani nawet tego, że podjęła próbę zaszeregowania go na stanowisko dopuszczające uwzględnienie unormowania właściwego dla pracowników na okresie próbnym i że nie wykazuje

ona również, jakoby wystąpiła konkretna przeszkoda w zastosowaniu zasad okresu próbnego do stanowiska, które przydzielono mu tymczasowo w oczekiwaniu na decyzję Commission d'appel de la médecine de l'administration (komisji odwoławczej ds. medycyny administracji).

HR Rail

- 16 HR Rail uważa, iż sam fakt, że skarżący został zwolniony ze względu na stan zdrowia lub niepełnosprawność nie oznacza, że doszło do dyskryminacji. Wyjaśnwszy na czym konkretnie polega funkcja specjalisty konserwatora (tory), podnosi ona, że zasadnicze wymogi tego stanowiska zakładają codzienny kontakt z torami, z siecią trakcyjną czy też z generatorami prądotwórczymi oraz z XXXX, który posiada rozrusznik serca, nie może już być narażony na występujące na torach kolejowych pola elektromagnetyczne, gdyż mogłyby one rozregulować baterię jego rozrusznika.
- 17 HR Rail stwierdza, że w niniejszej sprawie nie można było wdrożyć żadnego racjonalnego usprawnienia. Jej zdaniem możliwość racjonalnych usprawnień powinna być rozpatrywana w odniesieniu do podstawowych wymogów danego stanowiska pracy, a nie względem jakiegokolwiek innej funkcji, do której wykonywania pracownik mógłby być zdolny. Na poparcie swojego argumentu powołuje się ona na wyrok tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi (sądu pracy dla Hainaut, wydział w Charleroi) z dnia 10 grudnia 2018 r.
- 18 HR Rail wskazuje, że reżim zmiany zaszerogowania znacząco wykracza poza ramy racjonalnych usprawnień, które nie obejmują obowiązku przyznania stanowiska innego niż to, które uzgodniono. HR Rail podkreśla fakt, że jej regulamin nie wprowadza generalnej odmowy racjonalnych usprawnień dla niepełnosprawnych pracowników na okres próbny, i uściśla, że gdy usprawnienia takie są możliwe, to mogą być zaproponowane przez właściwe organy medycyny pracy, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca.
- 19 HR Rail wyjaśnia, że reżim zmiany zaszerogowania przewidziany w regulaminie pracowniczym wykracza poza racjonalne usprawnienia, przewiduje on bowiem szczególne pierwszeństwo dla niektórych pracowników. Utrzymuje ona, że uzasadnione jest zastrzeżenie tego reżimu dla pracowników mianowanych i wykluczenie z niego pracowników na okres próbny, okres próbny stanowi bowiem okres szkolenia oraz okres sprawdzania, w trakcie którego pracownik ma wykazać swoją zdolność do zajmowania danego stanowiska. Wynika z tego jej zdaniem, że pracownik na okresie próbnym nie korzysta ze stabilności zatrudnienia związanej z mianowaniem na stałe oraz że reżim mobilności również nie jest identyczny. Podkreśla ona, że stanowiska zastrzeżone dla pracowników podlegających zmianie zaszerogowania niekoniecznie są stanowiskami przewidzianymi na przyjęcie pracownika na okres próbny, który musi być jeszcze zaznajomiony ze szczególnym środowiskiem kolei, i że nie byłoby normalne uznanie, że pracownicy na okresie próbnym, którzy nie wykazali zatem jeszcze, iż spełniają warunki mianowania na stałe, konkurują z pracownikiem mianowanym

na stałe w sferze zastrzeżonej dla pracowników podlegających zmianie zaszeregowania. Z powyższego wywodzi ona, że można zasadnie przyjąć, iż pracownik na okresie próbnym nie znajduje się w sytuacji porównywalnej z sytuacją pracownika mianowanego na stałe, i że przepisy mogą wykluczać skorzystanie przez niego ze szczególnych środków polegających na zmianie zaszeregowania, przewidzianych przez regulamin pracowniczy.

4. Ocena Conseil d'État (rady stanu, Belgia):

- 20 Ustawa z dnia 10 maja 2007 r. „mająca na celu zwalczanie niektórych form dyskryminacji”, która zapewnia transpozycję dyrektywy 2000/78/WE w prawie krajowym, zakazuje dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej w szczególności ze względu na aktualny i przyszły stan zdrowia lub niepełnosprawność.
- 21 Zdaniem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej pojęcie niepełnosprawności w rozumieniu dyrektywy 2000/78/WE należy rozumieć jako ograniczenie wynikające w szczególności z osłabienia funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych, które w oddziaływaniu z różnymi barierami może utrudniać danej osobie pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu społecznym na równych zasadach z innymi pracownikami (wyroki z dnia 11 kwietnia 2013 r., HK Danmark/Dansk almenyttigt Boligselskab i Dansk Arbejdsgiverforening, C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, pkt 38; z dnia 11 września 2019 r., DW/Nobel Plastiques Ibérica SA, C-397/18, EU:C:2019:703, pkt 41).
- 22 Zasada niedyskryminacji znajduje zastosowanie w szczególności do rozwiązywania stosunków pracy.
- 23 Zgodnie z art. 8 tejże ustawy bezpośrednia dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność może być uzasadniona jedynie istotnym i decydującym wymogiem zawodowym. Na mocy art. 9 pośrednie rozróżnienie ze względu na niepełnosprawność stanowi dyskryminację pośrednią, chyba że zostanie wykazane, że żadne racjonalne usprawienie nie może zostać wdrożone. Wreszcie, na mocy art. 14 zakazane są wszelkie formy dyskryminacji, przez co rozumie się w szczególności dyskryminację bezpośrednią, dyskryminację pośrednią oraz odmowę wdrożenia racjonalnych usprawnień na rzecz osoby niepełnosprawnej.
- 24 Jest bezsporne, że powód wydania decyzji stwierdzającej niezdolność skarżącego do pracy należy zakwalifikować jako niepełnosprawność w rozumieniu ustawy z dnia 10 maja 2007 r. Kwestia ustalenia, czy przepis regulaminu pracowniczego przewidujący zwolnienie pracownika zatrudnionego na okres próbny ze względu na trwałą niesprawność fizyczną stanowi bezpośrednio lub pośrednio rozróżnienie ze względu na niepełnosprawność wymaga zbadania, czy pojęcie niepełnosprawności obejmuje pojęcie trwałej niesprawności fizycznej, czy też go nie obejmuje. W niniejszej sprawie nie ma jednak potrzeby udzielania odpowiedzi na to pytanie, jest bowiem bezsporne, że ze względu na chorobę serca, która wymagała wszczepienia rozrusznika, skarżący nie spełnia już zawodowego

i decydującego wymogu w odniesieniu do pełnionej przez niego funkcji specjalisty konserwatora (tory), która zakłada ekspozycję na pola elektromagnetyczne występujące na torach kolejowych. W konsekwencji zaskarżona decyzja może stanowić zakazaną dyskryminację w rozumieniu ustawy z dnia 10 maja 2007 r. jedynie pod warunkiem wykazania, że strona przeciwna odmówiła racjonalnego usprawnienia, które mogło być wdrożone.

- 25 Zgodnie z art. 4 pkt 12 ustawy z dnia 10 maja 2007 r., przez „racjonalne usprawnienia” należy rozumieć wszelkie „właściwe środki podejmowane z uwzględnieniem potrzeb konkretnej sytuacji, aby umożliwić osobie niepełnosprawnej dostęp, udział i rozwój w dziedzinach, do których ustawa ta znajduje zastosowanie, o ile środki te nie nakładają nieproporcjonalnego obciążenia na osobę, która ma je podjąć. Obciążenie to nie jest nieproporcjonalne, jeżeli jest w wystarczającym stopniu rekompensowane ze środków istniejących w ramach polityki publicznej prowadzonej w odniesieniu do osób niepełnosprawnych”.
- 26 W tym wypadku skarżący nie podnosi, że racjonalne usprawnienia pozwoliłyby mu na wykonywanie czynności specjalisty konserwatora (tory), lecz utrzymuje, że strona przeciwna mogła zatrudnić go na innym stanowisku, a w szczególności na stanowisku magazyniera, które przydzielono mu tymczasowo w oczekiwaniu na jego zwolnienie, i że taki przydział stanowiłby racjonalne usprawnienie, które strona przeciwna była zobowiązana przewidzieć na podstawie powołanych przepisów. Strona przeciwna wykazuje natomiast, że nie dało się przewidzieć racjonalnych usprawnień, tak aby skarżący mógł wykonywać czynności specjalisty konserwatora (tory), lecz nie wykazuje, że na podstawie szczególnych warunków dostępu do zatrudnienia na stanowisku „specjalisty konserwatora (tory)” nie byłoby możliwe powierzenie mu w przedsiębiorstwach kolejowych innych zadań, dających się pogodzić z jego niepełnosprawnością i odpowiadających tym samym, szczególnym warunkom dostępu do zatrudnienia co te zadania, do wykonywania których został zatrudniony.
- 27 Kwestia ustalenia, czy przez „racjonalne usprawnienie” należy również rozumieć możliwość przydzielenia innej funkcji osobie, która ze względu na swą niepełnosprawność nie jest już w stanie sprawować funkcji, którą zajmowała przed jej wystąpieniem, nie jest w orzecznictwie oceniana w sposób jednolity.
- 28 Strona przeciwna powołuje się na wyrok tribunal du travail du Hainaut (sądu pracy dla Hainaut, Belgia) z dnia 10 grudnia 2018 r., który w odniesieniu do konduktora uznanego za niezdolnego do wykonywania swoich obowiązków orzekł, że „racjonalne usprawnienia należy badać właśnie w odniesieniu do danego stanowiska, a nie w odniesieniu do wszelkich innych czynności, do jakich wykonywania osoba mogłaby być zdolna [...]. Nie nakładają one ponadto na pracodawcę obowiązku zbadania, czy pracownik obciążony niepełnosprawnością mógłby być zaszeregowany na innym stanowisku”. XXX przytacza inne orzeczenia, stwierdzające w szczególności, że racjonalne usprawnienie mogłoby polegać na przydzieleniu innego stanowiska pracy lub na zmianie obowiązków

pracownika. I tak Cour du travail de Bruxelles (sąd pracy w Brukseli, Belgia) orzekł, że „odbycie szkolenia mającego na celu umożliwienie przydzielenia pracownikowi funkcji dającej się pogodzić z jego niepełnosprawnością może, w zależności od okoliczności sprawy, stanowić racjonalne usprawienie w rozumieniu ustawy z dnia 10 maja 2007 r.” (cour de travail de Bruxelles, 23 października 2017 r.).

- 29 W wielu wyrokach, a w szczególności w swoim wyroku z dnia 11 września 2019 r., DW/Nobel Plastiques Ibérica SA (C-397/18, EU:C:2019:703, pkt 65, 74), Trybunał Sprawiedliwości odnosi się w tym względzie, po pierwsze, do motywów 20 i 21 dyrektywy 2000/78, a po drugie, do motywu 17 teże dyrektywy, w następujący sposób:

„65. Jak wynika z motywów 20 i 21 dyrektywy 2000/78, pracodawca powinien zastosować właściwe środki, to znaczy środki skuteczne i praktyczne, w celu przystosowania miejsca pracy z uwzględnieniem niepełnosprawności, na przykład przystosowując pomieszczenia lub wyposażenie, czas pracy, podział zadań lub ofertę kształceniową lub integracyjną, lecz nie przewidują one konieczności ponoszenia przez pracodawcę nieproporcjonalnie wysokiego obciążenia, ustalanego z uwzględnieniem w szczególności związanych z tym kosztów finansowych i innych, rozmiaru i zasobów finansowych przedsiębiorstwa oraz możliwości pozyskania środków publicznych lub jakiegokolwiek innej pomocy”;

„74. Wskazać trzeba, że z motywu 17 rzeczony dyrektywy wynika, że nie wprowadza ona wymogu, aby osoba, która nie jest kompetentna ani zdolna bądź dyspozycyjna do wykonywania najważniejszych czynności na danym stanowisku, była przyjmowana do pracy, awansowana lub dalej zatrudniana, co nie podważa obowiązku wprowadzania racjonalnych zmian uwzględniających potrzeby osób niepełnosprawnych”.

- 30 Z motywów tych wynika, że racjonalne usprawienie dotyczy „stanowiska pracy” i może polegać na usprawieniach materialnych lub niematerialnych, takich jak dostosowanie „podziału zadań”, ale obowiązek równego traktowania nie zobowiązuje pracodawcy do zatrzymania pracownika, który nie jest już w stanie pełnić „najważniejszych czynności na danym stanowisku”, co też „nie podważa obowiązku wprowadzania racjonalnych zmian uwzględniających potrzeby osób niepełnosprawnych”.
- 31 Względy te nie pozwalają jednakże na określenie z całą pewnością, czy obowiązek zapewnienia racjonalnych usprawnień dla osób niepełnosprawnych wiąże się z obowiązkiem przydzielenia osobie, która ze względu na niepełnosprawność nie jest już w stanie wykonywać najważniejszych na danym stanowisku czynności, innego stanowiska w przedsiębiorstwie, w odniesieniu do którego wykazuje ona wymagane kompetencje, zdolności i dyspozycyjność, gdy obowiązek taki nie stanowi dla pracodawcy nieproporcjonalnego obciążenia.
- 32 W tej kwestii należy zatem zadać pytanie prejudycjalne.

5. Pytanie prejudycjalne:

33 Trybunałowi Sprawiedliwości Unii Europejskiej przedkłada się następujące pytanie prejudycjalne:

„Czy art. 5 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że pracodawca ma wobec osoby, która ze względu na niepełnosprawność nie jest już zdolna do wykonywania najważniejszych czynności na przydzielonym jej stanowisku, obowiązek przydzielenia jej innego stanowiska, w odniesieniu do którego wykazuje ona wymagane kompetencje, zdolności i dyspozycyjność, gdy środek taki nie nakłada na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokiego obciążenia?”