

**Predmet C-485/20****Sažetak zahtjeva za prethodnu odluku sastavljen na temelju članka 98.  
stavka 1. Poslovnika Suda****Datum podnošenja:**

29. rujna 2020.

**Sud koji je uputio zahtjev:**

Conseil d'État (Belgija)

**Datum odluke kojom se upućuje zahtjev:**

30. lipnja 2020.

**Tužitelj:**

XXXX

**Tuženik:**

HR Rail SA de droit public

**1. Predmet i podaci o sporu**

- 1 Društvo HR Rail zapošljava osoblje željezničkih prijevoznika u Belgiji.
- 2 Osoba XXXX zaposlena je na radnom mjestu radnika kvalificiranog za održavanje pruge i počela je pripravništvo 21. studenoga 2016.
- 3 Radi liječenja zatajenja srca osobi XXXX ugrađen je *pacemaker*, uređaj osjetljiv na elektromagnetska polja osobito prisutna na željezničkim prugama.
- 4 Service public fédéral Sécurité sociale (Savezno ministarstvo za socijalnu sigurnost, Belgija) priznao je tužitelju invaliditet 12. lipnja 2018.
- 5 Tužitelj je 28. lipnja 2018. pregledan u Centre régional de la médecine de l'administration (Regionalna uprava zdravstva za upravno osoblje, Belgija) te je proglašen trajno nesposobnim za obavljanje zadataka na kojima je bio zaposlen, pri čemu se pojasnilo da do donošenja odluke o otkazu može biti zaposlen na prikladnom radnom mjestu koje ispunjava sljedeće uvjete: „prosječnu aktivnost, bez izlaganja magnetskim poljima i radu na visini ili vibracijama”.

- 6 Slijedom te odluke tužitelj je raspoređen na radno mjesto skladištara.
- 7 Commission d'appel de la médecine de l'administration (Žalbena komisija službe zdravstva za upravno osoblje, Belgija), kojoj je osoba XXXX podnijela žalbu, potvrdila je 3. rujna 2018. odluku o zdravstvenoj nesposobnosti za obavljanje zadataka.
- 8 Dopisom od 26. rujna 2018. tuženik obavještava tužitelja o otkazu s datumom 30. rujna 2018.
- 9 Tuženik potvrđuje tužitelju 26. listopada 2018. da se sustavom utvrđenim Pravilnikom o osoblju predviđa „prestanak pripravništva člana osoblja koji je proglašen potpuno i trajno nesposobnim jer više nije u stanju obavljati zadatke povezane sa svojim položajem”.
- 10 Tužbom podnesenom 26. studenoga 2018. osoba XXXX traži poništenje odluke o otkazu s datumom 30. rujna 2018.

## **2. Predmetne odredbe**

*Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja*

- 11 Članak 5. određuje:

„Razumne prilagodbe potrebama osoba s invaliditetom

Kako bi se zajamčilo poštovanje načela jednakog postupanja u pogledu osoba s invaliditetom, moraju se osigurati razumne prilagodbe njihovim posebnim potrebama. To znači da poslodavci prema potrebi u određenoj situaciji poduzimaju odgovarajuće mjere kako bi se osobi s invaliditetom omogućio pristup zapošljavanju, sudjelovanje ili napredovanje na radu ili osposobljavanje, ako takve mjere za poslodavca ne bi predstavljale nerazmjerno opterećenje. To opterećenje nije nerazmjerno ako se u dovoljnoj mjeri podupire postojećim mjerama u okviru politike za zaštitu osoba s invaliditetom dotične države članice.”

## **3. Stajalište stranaka**

### ***Osoba XXXX***

- 12 Osoba XXXX prigovara društvu HR Rail jer je otpuštena a da joj nije ponuđen premještaj na radno mjesto prikladno njezinu zdravstvenom stanju.
- 13 Naročito kritizira činjenicu da je premještaj radnika koji nisu sposobni obavljati svoje uobičajene zadatke namijenjen isključivo radnicima zaposlenima na

neodređeno vrijeme. Takvom se razlikom u postupanju prema radnicima primljenima na pripravništvo osobito povređuje članak 5. Direktive 2000/78/EZ jer se njime uspostavlja opće odbijanje da se predvide razumne prilagodbe potrebama pripravnika s invaliditetom a da nije dokazano da takve prilagodbe poslodavcu predstavljaju nerazmjerno opterećenje.

- 14 Osoba XXXX navodi da se pravnom teorijom utvrđuje da je poslodavac dužan, ako radnik nije sposoban obavljati svoj posao zbog zdravstvenih razloga, provjeriti ima li na raspolaganju neki drugi posao u drugom odjelu, uzimajući u obzir da ta obveza može prisiliti sposobnijeg radnika da napusti svoje radno mjesto. Tvrdi da je privremeno bio preraspoređen na radno mjesto skladištara, za koje ima dugo profesionalno iskustvo, tako da je doista postojala mogućnost razumne prilagodbe. Odbija argument prema kojem se, za razliku od radnika zaposlenoga na neodređeno vrijeme, radnik primljen na pripravništvo još nije dokazao, pri čemu ističe da se ni radnik zaposlen na neodređeno također nije dokazao za radno mjesto na koje će biti preraspoređen ili premješten. Tvrdi da se radnici primljeni na pripravništvo nalaze u sličnoj situaciji kao i radnici zaposleni na neodređeno vrijeme s obzirom na zdravstvenu i profesionalnu sposobnost obavljanja zadataka: rade u istom okruženju i obavljaju iste zadatke.
- 15 Osoba XXXX tvrdi da je dopušteno pozivanje na Direktivu 2000/78/EZ koja ima izravan učinak i na čiju se povredu stoga može izravno pozvati. I dalje tvrdi da premještanje radnika s invaliditetom, koji je trajno nesposoban obavljati zadatke za koje je zaposlen, na radno mjesto za koje je profesionalno i fizički sposoban predstavlja razumnu prilagodbu u smislu Direktive te da veći dio pravne teorije i sudske prakse podupiru to stajalište. Tvrdi da je u dovoljnoj mjeri dokazao da je sposoban za radno mjesto skladištara na koje je raspoređen dok je čekao na donošenje konačne odluke Žalbene komisije službe zdravstva za upravno osoblje i da bi razumna prilagodba značila njegovo raspoređivanje na to radno mjesto. Po njegovu mišljenju, radnici primljeni na pripravništvo nalaze se u sličnoj situaciji kao i radnici zaposleni na neodređeno vrijeme u smislu njihove nesposobnosti za obavljanje svojih zadataka i u pogledu njihova zdravstvenog stanja jer se ni radnik zaposlen na neodređeno vrijeme, kao ni pripravnik u istoj situaciji, nije mogao dokazati na radnom mjestu na koje će eventualno biti premješten. Navodi da tuženik nije dokazao da je bilo nemoguće ili čak da je pokušao premjestiti ga na radno mjesto koje omogućuje uspješno zapošljavanje pripravnika te nije dokazao ni da postoji stvarna prepreka primjeni pravila pripravništva na posao na koji je privremeno bio raspoređen dok je čekao da Žalbena komisija službe zdravstva za upravno osoblje donese odluku.

### ***HR Rail***

- 16 Društvo HR Rail smatra da sama činjenica da je tužitelj otpušten zbog svojeg zdravstvenog stanja ili invaliditeta ne znači da postoji diskriminacija. Nakon vrlo detaljnog objašnjenja konkretnih zadataka radnika kvalificiranog za održavanje pruge, društvo HR Rail iznosi da osnovni uvjeti za to radno mjesto podrazumijevaju svakodnevni kontakt s tračnicama, kontaktnom mrežom ili čak

generatorima te da se osoba XXXX, kojoj je ugrađen *pacemaker*, ne smije više izlagati elektromagnetskim poljima prisutnima na željezničkoj pruzi, koja bi mogla poremetiti rad njegova *pacemakera*.

- 17 HR Rail utvrđuje da u ovom slučaju nije bilo moguće provesti nikakvu razumnu prilagodbu. Prema njegovu mišljenju, mogućnost razumne prilagodbe treba ispitati s obzirom na osnovne uvjete za predmetno radno mjesto, a ne s obzirom na bilo koji drugi posao koji bi radnik mogao biti sposoban obavljati. U prilog svojem argumentu navodi presudu tribunala du travail du Hainaut, division Charleroi (Radni sud u Hainautu, odjel za Charleroi, Belgija), od 10. prosinca 2018.
- 18 HR Rail navodi da sustav premještaja uvelike premašuje okvir razumnih prilagodbi, kojim se ne obvezuje da se odobri drugi posao osim onog dogovorenog. HR Rail ustraje na činjenici da njegovi propisi ne uspostavljaju opće odbijanje razumnih prilagodbi za pripravnike s invaliditetom te pojašnjava da takve prilagodbe, kada su moguće, mogu predložiti nadležna zdravstvena tijela, što ovdje nije bio slučaj.
- 19 HR Rail objašnjava da sustav premještaja predviđen odredbama Pravilnika o osoblju prekoračuje razumne prilagodbe jer predviđa posebnu prednost za neke zaposlenike. Tvrdi da je opravdano ta radna mjesta namijeniti radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme i izuzeti pripravnike, uzimajući u obzir da je pripravništvo razdoblje usavršavanja i probno razdoblje tijekom kojeg pripravnik dokazuje sposobnost da bude zaposlen na predmetnom radnom mjestu. Navodi da iz toga proizlazi da radnik primljen na pripravništvo ne ostvaruje stabilnost posla povezanu sa zaposlenjem na neodređeno vrijeme i da ni sustav mobilnosti nije jednak. Naglašava da poslovi namijenjeni radnicima koje treba premjestiti nisu nužno predviđeni za zapošljavanje pripravnika, koji tek trebaju upoznati posebno okruženje željezničkih pruga, te ne bi bilo pravilno smatrati da pripravnici, koji stoga još nisu dokazali da ispunjavaju uvjete za zapošljavanje na neodređeno vrijeme, mogu konkurirati radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme u okviru koji se odnosi na radnike koje treba premjestiti. Zaključuje da je legitimno smatrati da se radnik primljen na pripravništvo ne nalazi u sličnoj situaciji kao i radnik zaposlen na neodređeno vrijeme i da ga se propisom može izuzeti iz primjene posebnih mjera premještaja predviđenih odredbama Pravilnika o osoblju.

#### **4. Ocjena Conseila d'État (Državno vijeće)**

- 20 Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations (Zakon od 10. svibnja 2007. o borbi protiv određenih oblika diskriminacije), kojim se osigurava prijenos Direktive 2000/78/EZ u nacionalno pravo, zabranjuje izravnu i neizravnu diskriminaciju, osobito na temelju trenutnog ili budućeg zdravstvenog stanja ili invaliditeta.
- 21 Prema mišljenju Suda Europske unije, pojam „invaliditet” u smislu Direktive 2000/78/EZ treba shvatiti kao ograničenje koje proizlazi iz tjelesnih, mentalnih ili

psihičkih oštećenja, čije međudjelovanje s različitim preprekama može sprečavati puno i učinkovito sudjelovanje predmetne osobe u profesionalnom životu na ravnopravnoj osnovi s drugim radnicima (presude od 11. travnja 2013., H.K. Danmark/Dansk almenyttigt Boligselskab i Dansk Arbejdsgiverforening, C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, t. 38. i od 11. rujna 2019., D.W./Nobel Plastiques Ibérica SA, C-397/18, EU:C:2019:703, t. 41.).

- 22 Načelo nediskriminacije osobito se primjenjuje na prekid radnog odnosa.
- 23 Na temelju članka 8. tog zakona izravna diskriminacija na temelju invaliditeta može se opravdati samo stvarnim i odlučujućim uvjetom za obavljanje posla. Na temelju članka 9. tog zakona neizravno razlikovanje na temelju invaliditeta predstavlja neizravnu diskriminaciju, osim ako se dokaže da nije moguće uspostaviti nikakvu razumnu prilagodbu. Konačno, na temelju članka 14. zabranjuje se svaki oblik diskriminacije, uzimajući u obzir da se pod diskriminacijom osobito podrazumijeva izravna diskriminacija, neizravna diskriminacija i odbijanje uspostavljanja razumne prilagodbe u korist osobe s invaliditetom.
- 24 Nije sporno ni osporavano da uzrok odluke o tužiteljevoj nesposobnosti treba kvalificirati kao invaliditet u smislu Zakona od 10. svibnja 2007. Pitanje predstavlja li odredba Pravilnika o osoblju, kojom se predviđa otpuštanje pripravnika zbog potpune tjelesne nesposobnosti, izravno ili neizravno razlikovanje na temelju invaliditeta, pretpostavlja da se ispita obuhvaća li pojam invaliditeta tu potpunu tjelesnu nesposobnost. U ovom slučaju nije korisno odgovoriti na to pitanje jer nije sporno da tužitelj, zbog srčanih problema koji su zahtijevali ugradnju *pacemakera*, više ne ispunjava stvaran i odlučujući uvjet za obavljanje zadataka radnika kvalificiranog za održavanje pruge, koji podrazumijevaju izlaganje elektromagnetskim poljima prisutnima na željezničkim tračnicama. Stoga pobijani akt ne može predstavljati diskriminaciju zabranjenu u smislu Zakona od 10. svibnja 2007., osim ako se dokaže da je tuženik odbio razumnu prilagodbu koja se mogla uspostaviti.
- 25 U skladu s člankom 4. točkom 12. Zakona od 10. svibnja 2007. pod „razumnom prilagodbom” podrazumijevaju se sve „primjerene mjere, poduzete prema potrebi u određenoj situaciji, kako bi se osobi s invaliditetom omogućio pristup, sudjelovanje i napredovanje u područjima na koja se primjenjuje taj zakon, osim ako te mjere osobama koje bi ih trebale donijeti predstavljaju nerazmjerno opterećenje. To opterećenje nije nerazmjerno ako se u dovoljnoj mjeri podupire postojećim mjerama u okviru javne politike za zaštitu osoba s invaliditetom”.
- 26 U ovom slučaju tužitelj ne tvrdi da bi mu razumna prilagodba omogućila obavljanje zadataka radnika kvalificiranog za održavanje željezničke pruge, nego da ga je tuženik mogao zaposliti na drugom radnom mjestu, osobito radnom mjestu skladištara na koje je bio privremeno raspoređen do zaprimanja otkaza i da bi takvo raspoređivanje predstavljalo razumnu prilagodbu koju je tuženik bio dužan predvidjeti na temelju odredbi iz tužbenog razloga. Suprotno tomu, tuženik

dokazuje da nije bilo moguće predvidjeti razumne prilagodbe koje bi tužitelju omogućile da obavlja zadatke radnika kvalificiranog za održavanje željezničke pruge, ali ne dokazuje da mu na temelju posebnih uvjeta pristupa radnom mjestu „radnika kvalificiranog za održavanje željezničke pruge” ne bi bilo moguće povjeriti, u okviru željezničkih prijevoznika, neke druge zadatke koji su kompatibilni s njegovim invaliditetom i odgovaraju istim posebnim uvjetima za pristup radnom mjestu kao što su oni za koje je bio zaposlen.

- 27 Pitanje treba li kao „razumnu prilagodbu” predvidjeti i mogućnost da se osobu, koja zbog svojeg invaliditeta više ne može obavljati zadatke za koje je zaposlena prije nastanka tog invaliditeta, rasporedi na neko drugo radno mjesto nije ujednačeno ocijenjeno u sudskoj praksi.
- 28 Tuženik se poziva na presudu tribunala du travail du Hainaut (Radni sud u Hainautu) od 10. prosinca 2018. u kojoj se u pogledu konduktera koji nije bio sposoban obavljati taj posao odlučilo da „[r]azumne prilagodbe treba ispitati s obzirom na predmetno radno mjesto, a ne bilo koji drugi posao [...] koji bi osoba mogla biti sposobna obavljati. Osim toga, te prilagodbe ne podrazumijevaju obvezu poslodavca da ispita može li se radnika s invaliditetom premjestiti na neko drugo radno mjesto.” Osoba XXXX navodi druge odluke iz sudske prakse u kojima se osobito smatra da razumna prilagodba može uključivati dodjelu drugog radnog mjesta ili izmjenu zadataka radnika. Cour du travail de Bruxelles (Radni sud u Bruxellesu, Belgija) tako je presudio da „pohađanje strukovnog osposobljavanja, koje treba omogućiti preraspoređivanje radnika na radno mjesto koje je kompatibilno s njegovim invaliditetom, ovisno o predmetnim okolnostima, može predstavljati razumnu prilagodbu u smislu Zakona od 10. svibnja 2007.” (cour du travail de Bruxelles (Radni sud u Bruxellesu), 23. listopada 2017.).
- 29 U više presuda, osobito u presudi od 11. rujna 2019., D.W./Nobel Plastiques Ibérica SA (C-397/18, EU:C:2019:703, t. 65. i 74.), Sud u tom pogledu upućuje, s jedne strane, na uvodne izjave 20. i 21. Direktive 2000/78 i, s druge strane, na uvodnu izjavu 17. iste direktive na sljedeći način:

„65. Kao što je navedeno u uvodnim izjavama 20. i 21. Direktive 2000/78, poslodavac mora poduzeti odgovarajuće mjere, odnosno učinkovite i praktične mjere za prilagodbu radnog mjesta invaliditetu, na primjer, prilagodbom prostorije i opreme, rasporeda radnog vremena, raspodjelom zadataka ili osiguranjem sredstava za osposobljavanje ili uvođenje u rad, a da mu ne nameću nerazmjerno opterećenje, posebice vodeći računa o povezanim financijskim i drugim troškovima, razmjeru i financijskim izvorima poduzeća te o mogućnostima dobivanja pomoći iz javnih sredstava ili kakve druge pomoći”;

„74. U tom pogledu valja istaknuti da iz uvodne izjave 17. navedene direktive proizlazi da se njome ne zahtijeva zapošljavanje, unapređivanje ili zadržavanje na radu osobe koja nije stručna, sposobna i raspoloživa za obavljanje osnovnih zadataka odgovarajućeg radnog mjesta, ne dovodeći u pitanje obvezu razumne prilagodbe potrebama osoba s invaliditetom.”

- 30 Iz tih uvodnih izjava proizlazi da se razumna prilagodba odnosi na „radno mjesto” i može uključivati materijalne i nematerijalne prilagodbe kao što je prilagođavanje „raspodjele zadataka”, ali da na temelju obveze nediskriminacije poslodavac ne mora zadržati radnika koji više nije sposoban obavljati „osnovne zadatke odgovarajućeg radnog mjesta” i to „ne dovodeći u pitanje obvezu razumne prilagodbe potrebama osoba s invaliditetom”.
- 31 Tim se uvodnim izjavama ipak ne omogućuje da se sa sigurnošću utvrdi podrazumijeva li obveza da se predvide razumne prilagodbe za osobe s invaliditetom raspoređivanje osobe, koja zbog invaliditeta više nije sposobna obavljati osnovne zadatke odgovarajućeg radnog mjesta, na drugo radno mjesto u poduzeću za koje ima potrebne vještine, sposobnost i raspoloživost ako takva obveza poslodavcu ne nalaže nerazmjerno opterećenje.
- 32 Stoga valja postaviti sljedeće prethodno pitanje:

##### **5. Prethodno pitanje**

- 33 Sudu Europske unije upućuje se sljedeće prethodno pitanje:

„Trebaju li članak 5. Direktive 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja tumačiti na način da poslodavac ima obvezu da osobu koja zbog invaliditeta više nije sposobna obavljati osnovne zadatke radnog mjesta na kojem je zaposlena rasporedi na drugo radno mjesto za koje ima potrebne vještine, sposobnosti i raspoloživost ako takva obveza poslodavcu ne nalaže nerazmjerno opterećenje?” .