

Υπόθεση C-485/20

**Σύνοψη της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως κατά το άρθρο 98,
παράγραφος 1, του Κανονισμού Διαδικασίας του Δικαστηρίου**

Ημερομηνία καταθέσεως:

29 Σεπτεμβρίου 2020

Αιτούν δικαστήριο:

Conseil d'État (Βέλγιο)

Ημερομηνία της αποφάσεως του αιτούντος δικαστηρίου:

30 Ιουνίου 2020

Προσφεύγων:

XXXX

Καθής: HR Rail SA de droit public**1. Αντικείμενο και ιστορικό της διαφοράς:**

- 1 Η HR Rail είναι ο εργοδότης του προσωπικού των σιδηροδρομικών επιχειρήσεων στο Βέλγιο.
- 2 Ο XXXX προσελήφθη ως ειδικευμένος υπάλληλος συντηρήσεως (σιδηροδρομικών γραμμών) και άρχισε τη δοκιμαστική του περίοδο υπηρεσίας στις 21 Νοεμβρίου 2016.
- 3 Προς αντιμετώπιση καρδιακής ανεπάρκειας τοποθετήθηκε στον XXXX βηματοδότης, συσκευή ευαίσθητη στα ηλεκτρομαγνητικά πεδία που υπάρχουν, μεταξύ άλλων, στις σιδηροδρομικές γραμμές.
- 4 Στις 12 Ιουνίου 2018, ο προσφεύγων αναγνωρίζεται ως άτομο με ειδικές ανάγκες από το SPF Sécurité sociale [ομοσπονδιακό υπουργείο κοινωνικής ασφαλίσεως].
- 5 Στις 28 Ιουνίου 2018 εξετάζεται από το Centre régional de la médecine de l'administration [περιφερειακό ιατρικό κέντρο της διοικήσεως], που τον χαρακτηρίζει οριστικώς ακατάλληλο για την άσκηση των καθηκόντων για τα οποία προσλήφθηκε, διευκρινίζοντας ότι εν αναμονή της αποφάσεως απολύσεως που πρόκειται να ληφθεί μπορεί αυτός να απασχοληθεί σε μια κατάλληλη θέση

που να ανταποκρίνεται στις ακόλουθες απαιτήσεις: «μέτρια δραστηριότητα, μη έκθεση στα μαγνητικά πεδία, όχι σε ύψη ή με έκθεση σε δονήσεις».

- 6 Κατόπιν της απόφασεως αυτής ανατέθηκαν στον προσφεύγοντα καθήκοντα αποθηκάρου.
- 7 Στις 3 Σεπτεμβρίου 2018, η ιατρική απόφαση περί ακαταλληλότητας ασκήσεως καθηκόντων επιβεβαιώθηκε από τη δευτεροβάθμια ιατρική επιτροπή της διοικήσεως, στην οποία προσέφυγε ο XXXX.
- 8 Με έγγραφο που ταχυδρομήθηκε στις 26 Σεπτεμβρίου 2018, η αντίδικος πληροφορεί τον προσφεύγοντα για την απόλυσή του με ημερομηνία 30 Σεπτεμβρίου 2018.
- 9 Στις 26 Οκτωβρίου 2018, η αντίδικος επιβεβαιώνει στον προσφεύγοντα ότι ο υπηρεσιακός κανονισμός προβλέπει «ότι παύει η δοκιμαστική περίοδος υπηρεσίας του μέλους του προσωπικού το οποίο χαρακτηρίζεται πλήρως και οριστικώς ακατάλληλο, όταν δεν είναι πλέον σε θέση να ασκεί τα καθήκοντα που συνδέονται με τον βαθμό του».
- 10 Με εισαγωγικό της δίκης δικόγραφο της 26ης Νοεμβρίου 2018, ο XXXX ζητεί να ακυρωθεί η απόφαση απολύσεώς του από τις 30 Σεπτεμβρίου 2018.

2. Σχετικές διατάξεις:

Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία

- 11 Το άρθρο 5 [της οδηγίας 2000/78] έχει ως εξής:

«Εύλογες προσαρμογές για τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες

Για να εξασφαλισθεί η τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης έναντι προσώπων με ειδικές ανάγκες, προβλέπονται εύλογες προσαρμογές. Αυτό σημαίνει ότι ο εργοδότης λαμβάνει τα ενδεδειγμένα μέτρα, ανάλογα με τις ανάγκες που παρουσιάζονται σε μια συγκεκριμένη κατάσταση, ώστε το πρόσωπο με ειδικές ανάγκες να μπορεί να έχει πρόσβαση σε θέση εργασίας, να ασκεί ή να προάγεται στο επάγγελμά του, ή προκειμένου να του παρέχεται εκπαίδευση, αρκεί τα μέτρα αυτά να μη συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη. Η επιβάρυνση δεν είναι δυσανάλογη όταν αντισταθμίζεται επαρκώς με μέτρα λαμβανόμενα στο πλαίσιο της πολιτικής ενός κράτους μέλους υπέρ των ατόμων με ειδικές ανάγκες.»

3. Θέσεις των διαδίκων:

O XXXX

- 12 Ο XXXX προσάπτει στη HR Rail ότι τον απέλυσε χωρίς να του έχει προτείνει ανατοποθέτηση σε θέση εργασίας προσαρμοσμένης στην κατάσταση της υγείας του.
- 13 Τονίζει όλως ιδιαιτέρως το γεγονός ότι η ανατοποθέτηση των υπαλλήλων που είναι ακατάλληλοι για την άσκηση των συνήθων καθηκόντων τους προβλέπεται μόνο για τους οριστικά διοριζόμενους υπαλλήλους. Η διαφορά αυτή μεταχειρίσεως έναντι των διανυόντων δοκιμαστική περίοδο υπηρεσίας συνιστά παράβαση, μεταξύ άλλων, του άρθρου 5 της οδηγίας 2000/78ΕΚ, καθόσον δημιουργεί γενική άρνηση ευλόγων προσαρμογών για τους δόκιμους υπαλλήλους με ειδικές ανάγκες, χωρίς να καταδεικνύεται ότι τέτοιες προσαρμογές συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη.
- 14 Ο XXXX ισχυρίζεται ότι η επιστήμη διδάσκει ότι, όταν ένας εργαζόμενος είναι ανίκανος να εκτελέσει την εργασία του για λόγους υγείας, ο εργοδότης οφείλει να εξακριβώσει αν υπάρχει άλλη εργασία σε άλλη υπηρεσία, ενώ η υποχρέωση αυτή μπορεί να φθάνει μέχρις εξαναγκασμού ενός περισσότερο υγιούς εργαζομένου να παραχωρήσει τη θέση εργασίας του. Προβάλλει ότι τοποθετήθηκε προσωρινά σε θέση αποθηκάριου, για την οποία διαθέτει μακρά επαγγελματική πείρα, οπότε υπήρχε κάλλιστα δυνατότητα εύλογης προσαρμογής. Απορρίπτει το επιχείρημα ότι, σε αντίθεση προς τον οριστικά διορισθέντα υπάλληλο, ο δόκιμος υπάλληλος δεν έχει ακόμη αποδείξει τις ικανότητες του, υποστηρίζοντας ότι ούτε ο διορισθείς υπάλληλος έχει αποδείξει τις ικανότητές του για να καταλάβει τη θέση, στην οποία θα επανενταχθεί ή θα ανακαταταγεί. Υποστηρίζει ότι οι δόκιμοι υπάλληλοι και οι οριστικώς διορισθέντες υπάλληλοι βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση, εφόσον βρίσκονται στη ίδια κατάσταση σε σχέση με την καταλληλότητά τους τόσο από ιατρικής όσο και από επαγγελματικής απόψεως να εκτελέσουν τα καθήκοντα της θέσεως εργασίας: εργάζονται στον ίδιο εργασιακό χώρο και τους ανατίθενται τα ίδια καθήκοντα.
- 15 Ο XXXX υποστηρίζει ότι παραδεκτώς επικαλείται την οδηγία 2000/78/ΕΚ, η οποία έχει άμεσο αποτέλεσμα και της οποίας η παράβαση μπορεί επομένως να τύχει άμεσης επικλήσεως. Εξακολουθεί να υποστηρίζει ότι η ανατοποθέτηση ενός εργαζομένου με ειδικές ανάγκες, ο οποίος κατέστη οριστικά ανίκανος να ασκήσει τα καθήκοντα για τα οποία προσλήφθηκε, σε θέση για την οποία είναι ικανός από σωματικής και επαγγελματικής απόψεως, συνιστά εύλογη προσαρμογή κατά την έννοια της οδηγίας και ότι αφθονούν οι περιπτώσεις που στην πλειονότητά τους η επιστήμη και η νομολογία έχουν την ίδια άποψη. Ισχυρίζεται ότι κατέδειξε ευρέως ότι ήταν ικανός για τη θέση του αποθηκάριου, στην οποία τοποθετήθηκε εν αναμονή οριστικής αποφάσεως της δευτεροβάθμιας ιατρικής επιτροπής της διοικήσεως και ότι η εύλογη προσαρμογή θα συνίστατο στην τοποθέτησή του σε αυτή τη θέση. Κατ' αυτόν, οι δόκιμοι δημόσιοι υπάλληλοι και οι μόνιμοι βρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση σε σχέση με την ακαταλληλότητά τους για

την εκτέλεση των καθηκόντων τους και την κατάσταση της υγείας τους, διότι ούτε ο μόνιμος δημόσιος υπάλληλος μπορεί να αποδείξει περισσότερο από τον ευρισκόμενο στην ίδια κατάσταση δόκιμο υπάλληλο τις ικανότητές του σε θέση στην οποία ενδεχομένως θα ανακαταταγεί. Τονίζει ότι η αντίδικος δεν αποδεικνύει ότι της ήταν αδύνατο, ή ότι έστω προσπάθησε, να τον ανατοποθετήσει σε θέση που να παρέχει τη δυνατότητα της πλαισιώσεως που προσήκει στους δόκιμους υπαλλήλους και ότι επίσης δεν αποδεικνύει ότι υπήρξε συγκεκριμένο κώλυμα εφαρμογής των κανόνων για τη δοκιμαστική περίοδο υπηρεσίας στη θέση στην οποία τοποθετήθηκε προσωρινά εν αναμονή της αποφάσεως της δευτεροβάθμιας ιατρικής επιτροπής της διοικήσεως.

H HR Rail

- 16 Η HR Rail εκτιμά ότι το γεγονός και μόνον ότι ο προσφεύγων απολύθηκε λόγω της καταστάσεως της υγείας του ή των ειδικών αναγκών του δεν συνεπάγεται ύπαρξη δυσμενούς διακρίσεως. Αφού διευκρίνισε πολύ συγκεκριμένα σε τι συνίστανται τα καθήκοντα ειδικευμένου υπαλλήλου συντηρήσεως (σιδηροδρομικών γραμμών), εκθέτει ότι οι ουσιώδεις απαιτήσεις της θέσεως αυτής συνεπάγονται καθημερινή επαφή με τις σιδηροδρομικές γραμμές, με τις εναέριες ηλεκτροφόρες γραμμές ή ακόμη με ηλεκτροπαραγωγά ζεύγη και ότι ο XXXX, ο οποίος φέρει βηματοδοτή, δεν μπορεί πλέον να εκτίθεται στα ηλεκτρομαγνητικά πεδία που υπάρχουν στις σιδηροδρομικές γραμμές, διότι αυτά μπορεί να απορρυθμίσουν τη μπαταρία του βηματοδότη του.
- 17 Η HR Rail διαπιστώνει ότι εν προκειμένω δεν θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί καμία εύλογη προσαρμογή. Κατ' αυτήν, η δυνατότητα ευλόγων προσαρμογών πρέπει να εξετάζεται σε σχέση με τις ουσιώδεις απαιτήσεις της οικείας θέσεως και όχι σε σχέση με οποιαδήποτε άλλα καθήκοντα που ο εργαζόμενος θα μπορούσε να είναι ικανός να εκτελέσει. Προς στήριξη του επιχειρήματός της παραθέτει μια απόφαση του δικαστηρίου εργατικών διαφορών του Hainaut, τμήμα του Charleroi, της 10ης Δεκεμβρίου 2018.
- 18 Η HR Rail εκθέτει ότι το σύστημα ανατοποθετήσεως υπερβαίνει ευρέως το πλαίσιο των ευλόγων προσαρμογών, το οποίο δεν εκτείνεται μέχρι του σημείου να επιβάλλει την ανάθεση άλλης εργασίας διαφορετικής από τη συμφωνηθείσα. Η HR Rail τονίζει το γεγονός ότι η ρύθμισή της δεν συνιστά γενική άρνηση ευλόγων προσαρμογών για τους δόκιμους υπαλλήλους με ειδικές ανάγκες και διευκρινίζει ότι τέτοιες προσαρμογές, όταν αυτές μπορούν να λάβουν χώρα, μπορούν να προτείνονται από τις αρμόδιες ιατρικές υπηρεσίες, πράγμα που δεν συνέβη εν προκειμένω.
- 19 Η HR Rail εκθέτει ότι το καθεστώς ανατοποθετήσεως που προβλέπουν οι διατάξεις του υπηρεσιακού κανονισμού βαίνουν πέραν των ευλόγων προσαρμογών, διότι αυτό προβλέπει ιδιαίτερη προτεραιότητα για ορισμένους υπαλλήλους. Υποστηρίζει ότι δικαιολογημένα το καθεστώς αυτό υφίσταται μόνο για τους μόνιμους δημόσιους υπαλλήλους κατ' αποκλεισμό των δοκίμων υπαλλήλων, δεδομένου ότι η δοκιμαστική περίοδος υπηρεσίας είναι περίοδος

καταρτίσεως και δοκιμής, κατά τη διάρκεια της οποίας ο δόκιμος υπάλληλος πρέπει να παράσχει αποδείξεις για την ικανότητά του να κατέχει την οικεία θέση. Υποστηρίζει ότι, κατά συνέπεια, ο δόκιμος υπάλληλος δεν απολαύει της σταθερότητας απασχολήσεως που συνδέεται με τον οριστικό διορισμό του σε μόνιμη θέση και ότι ούτε το καθεστώς κινητικότητας είναι πανομοιότυπο. Υπογραμμίζει ότι οι θέσεις που προβλέπονται αποκλειστικά για τους υπαλλήλους υπό ανατοποθέτηση δεν είναι κατ' ανάγκη θέσεις που προβλέπονται για δόκιμο υπάλληλο, ο οποίος πρέπει ακόμη να εξοικειωθεί με το ιδιαίτερο περιβάλλον των σιδηροδρόμων, και ότι θα αποτελούσε ανωμαλία το να θεωρηθεί ότι δόκιμοι υπάλληλοι, οι οποίοι δεν έχουν ακόμη αποδείξει ότι πληρούν τις προϋποθέσεις οριστικού διορισμού, τίθενται σε καθεστώς ανταγωνισμού με μόνιμο υπάλληλο στο πλαίσιο που προβλέπεται αποκλειστικά για τους υπό ανατοποθέτηση υπαλλήλους. Καταλήγει ότι είναι θεμιτό να θεωρηθεί ότι ο δόκιμος υπάλληλος δεν βρίσκεται σε παρόμοια κατάσταση με αυτή του μόνιμου και ότι η ρύθμιση μπορεί να τον αποκλείει από το ευεργέτημα των ιδιαίτερων μέτρων ανατοποθετήσεως που προβλέπονται από τον υπηρεσιακό κανονισμό.

4. Εκτίμηση του Conseil d'État [Συμβουλίου της Επικρατίας]:

- 20 Ο νόμος της 10ης Μαΐου 2007 «για την καταπολέμηση ορισμένων μορφών δυσμενούς διακρίσεως», ο οποίος συνιστά μεταφορά στο εσωτερικό δίκαιο της οδηγίας 2000/78/EK, απαγορεύει τις άμεσες και τις έμμεσες διακρίσεις λόγω, μεταξύ άλλων, της νυν ή μελλοντικής καταστάσεως της υγείας ή των ειδικών αναγκών του ενδιαφερομένου.
- 21 Κατά το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ο όρος «ειδική ανάγκη», υπό την έννοια της οδηγίας 2000/78, υποδηλώνει μειονεκτικότητα, οφειλόμενη, ιδίως, σε πάθηση σωματική, διανοητική ή ψυχική, η οποία σε συνδυασμό με διάφορους περιορισμούς μπορεί να παρακωλύσει την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή του συγκεκριμένου ατόμου στον επαγγελματικό βίο σε ισότιμη βάση με τους υπόλοιπους εργαζομένους (αποφάσεις της 11ης Απριλίου 2013, HK Danmark κατά Dansk almenyttigt Boligselskab και κατά Dansk Arbejdsgiverforening, C-335/11 και C-337/11, EU:C:2013:222, σκέψη 38, και της 11ης Σεπτεμβρίου 2019, DW κατά Nobel Plastiques Ibérica SA, C-397/18, EU:C:2019:703, σκέψη 41).
- 22 Η αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων έχει εφαρμογή, μεταξύ άλλων, στη λύση των σχέσεων εργασίας.
- 23 Δυνάμει του άρθρου 8 του ίδιου νόμου, άμεση δυσμενής διάκριση λόγω ειδικών αναγκών μπορεί να δικαιολογείται μόνο από ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική ανάγκη. Δυνάμει του άρθρου 9, έμμεση διαφορετική μεταχείριση συνεπεία ειδικών αναγκών συνιστά έμμεση δυσμενή διάκριση, εκτός αν αποδεικνύεται ότι δεν είναι δυνατή καμία εύλογη προσαρμογή. Τέλος, δυνάμει του άρθρου 14, απαγορεύεται κάθε μορφή δυσμενούς διακρίσεως, η οποία νοείται ιδίως ως άμεση δυσμενής διάκριση, ως έμμεση δυσμενής διάκριση και ως άρνηση πραγματοποιήσεως ευλόγων προσαρμογών υπέρ ατόμου με ειδικές ανάγκες.

- 24 Δεν μπορεί να αμφισβητηθεί, ούτε αμφισβητείται, ότι η αιτία της απόφασης περί ακαταλληλότητας του προσφεύγοντος πρέπει να χαρακτηριστεί ως οφειλόμενη στην ύπαρξη ειδικών αναγκών του ενδιαφερομένου, κατά την έννοια του νόμου της 10ης Μαΐου 2007. Το ζήτημα αν η διάταξη του υπηρεσιακού κανονισμού, που προβλέπει την απόλυση δόκιμου υπαλλήλου λόγω σωματικής ανεπάρκειας, συνιστά άμεση ή έμμεση διάκριση συνεπεία ειδικής ανάγκης προϋποθέτει την εξέταση του ζητήματος αν η έννοια των ειδικών αναγκών καλύπτει ή όχι αυτή της οριστικής σωματικής ανεπάρκειας. Εν προκειμένω, πάντως, στερείται χρησιμότητας η απάντηση σε αυτό το ερώτημα, διότι δεν αμφισβητείται ότι ο προσφεύγων, λόγω της καρδιακής του παθήσεως που κατέστησε αναγκαία την τοποθέτηση βηματοδότη, δεν ανταποκρίνεται πλέον σε μια επαγγελματική και καθοριστικού χαρακτήρα απαίτηση των καθηκόντων του ως ειδικευμένου υπαλλήλου συντηρήσεως (σιδηροδρομικών γραμμών), που συνεπάγεται την έκθεση στα ηλεκτρομαγνητικά πεδία που υπάρχουν στις σιδηροδρομικές γραμμές. Κατά συνέπεια, η προσβαλλόμενη πράξη δεν μπορεί να συνιστά απαγορευόμενη δυσμενή διάκριση κατά την έννοια του νόμου της 10ης Μαΐου 2007 παρά μόνον αν αποδειχθεί ότι η αντίδικος αρνήθηκε να προβεί σε μια εύλογη προσαρμογή που θα μπορούσε να λάβει χώρα.
- 25 Κατά το άρθρο 4, σημείο 12, του νόμου της 10ης Μαΐου 2007, ως «εύλογη προσαρμογή» νοούνται όλα τα «κατάλληλα μέτρα, τα οποία λαμβάνονται αναλόγως των αναγκών σε μια συγκεκριμένη κατάσταση, που καθιστούν δυνατή σε άτομο με ειδικές ανάγκες τη συμμετοχή και την πρόοδο στους τομείς στους οποίους έχει εφαρμογή ο νόμος αυτός, εκτός αν τα εν λόγω μέτρα συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση έναντι του καλούμενου να τα λάβει. Η σχετική επιβάρυνση δεν είναι δυσανάλογη όταν αντισταθμίζεται επαρκώς από υφιστάμενα μέτρα στο πλαίσιο της δημόσιας πολιτικής που αφορά τα άτομα με ειδικές ανάγκες».
- 26 Εν προκειμένω, ο προσφεύγων δεν υποστηρίζει ότι εύλογες προσαρμογές θα του είχαν παράσχει τη δυνατότητα να ασκήσει τα καθήκοντά του ως ειδικευμένου υπαλλήλου συντηρήσεως (σιδηροδρομικών γραμμών), αλλά υποστηρίζει ότι η αντίδικος μπορούσε να τον απασχολήσει σε άλλη θέση, μεταξύ άλλων σε αυτή του αποθηκάριου, στην οποία είχε προσωρινά τοποθετηθεί εν αναμονή της απολύσεως του, και ότι μια τέτοια τοποθέτηση θα αποτελούσε εύλογη προσαρμογή, την οποία η αντίδικος ήταν υποχρεωμένη να προβλέπει δυνάμει των διατάξεων που προβλέπονται στο πλαίσιο των σχετικών διατάξεων. Αντιστρόφως, η αντίδικος καταδεικνύει μεν ότι δεν ήταν δυνατό να προβλεφθούν εύλογες προσαρμογές για να μπορεί ο προσφεύγων να ασκεί τα καθήκοντα του ειδικευμένου υπαλλήλου συντηρήσεως (σιδηροδρομικών γραμμών), αλλά δεν καταδεικνύει ότι με βάση τις ιδιαίτερες προϋποθέσεις προσβάσεως στη θέση του «ειδικευμένου υπαλλήλου συντηρήσεως (σιδηροδρομικών γραμμών)» δεν θα ήταν δυνατό να του ανατεθούν, εντός των σιδηροδρομικών επιχειρήσεων, άλλα καθήκοντα, συμβατά με τις ειδικές ανάγκες του και ανταποκρινόμενα στις ίδιες ιδιαίτερες προϋποθέσεις προσβάσεως με αυτές για τις οποίες προσελήφθη.

- 27 Το ζήτημα αν ο όρος «εύλογη προσαρμογή» συνεπάγεται ότι πρέπει να ερευνηθεί επίσης η δυνατότητα τοποθέτησεως σε άλλη θέση του προσώπου που, λόγω των ειδικών αναγκών του, δεν είναι πλέον σε θέση να ασκεί τα καθήκοντα της θέσης που κατείχε πριν αυτές εμφανισθούν δεν εκτιμάται με ενιαίο τρόπο στη νομολογία.
- 28 Η αντίδικος παραθέτει μια απόφαση του δικαστηρίου εργατικών διαφορών του Hainaut, της 10ης Δεκεμβρίου 2018, το οποίο, προκειμένου για έναν συνοδό αμαξοστοιχίας που κρίθηκε ακατάλληλος για τη θέση αυτή, έκρινε ότι «Σε σχέση ακριβώς [...] με τα καθήκοντα της εν λόγω θέσεως πρέπει να εξετασθούν οι εύλογες προσαρμογές και όχι σε σχέση με τα καθήκοντα κάθε άλλης θέσεως [...] που το πρόσωπο θα μπορούσε να είναι ικανό να εκτελεί. Δεν συνεπάγονται, εξάλλου, υποχρέωση του εργοδότη να εξετάζει αν ο εργαζόμενος με ειδικές ανάγκες θα μπορούσε να τοποθετηθεί σε άλλη θέση». Ο ΧΧΧ παραθέτει άλλες αποφάσεις από τη νομολογία, θεωρώντας, μεταξύ άλλων, ότι μια εύλογη προσαρμογή θα μπορούσε να συνίσταται στην τοποθέτηση σε άλλη θέση εργασίας ή σε τροποποίηση των καθηκόντων του εργαζομένου. Το δικαστήριο εργατικών διαφορών των Βρυξελλών έκρινε συναφώς ότι «η παρακολούθηση κατάλληλης εκπαίδευσής με σκοπό να καταστεί δυνατή η επανατοποθέτηση του εργαζομένου σε θέση συμβατή με τις ειδικές ανάγκες του μπορεί, ανάλογα με τις συγκεκριμένες περιστάσεις, να συνιστά εύλογη προσαρμογή κατά την έννοια του νόμου της 10ης Μαΐου 2007» (δικαστήριο εργατικών διαφορών των Βρυξελλών, 23 Οκτωβρίου 2017).
- 29 Σε πλείονες αποφάσεις, ιδίως δε στην απόφασή του της 11ης Σεπτεμβρίου 2019, DW κατά Nobel Plastiques Ibérica SA (C-397/18, EU:C:2019:703, σκέψεις 65 και 74), το Δικαστήριο αναφέρεται συναφώς, αφενός, στις αιτιολογικές σκέψεις 20 και 21 της οδηγίας 2000/78 και, αφετέρου, στην αιτιολογική σκέψη 17 της ίδιας οδηγίας ως εξής:
- «65. Όπως εκτίθεται στις αιτιολογικές σκέψεις 20 και 21 της οδηγίας 2000/78, ο εργοδότης οφείλει να προβλέψει τα κατάλληλα μέτρα, δηλαδή μέτρα αποτελεσματικά και πρακτικά για τη διαμόρφωση της θέσης εργασίας ανάλογα με τις ειδικές ανάγκες, παραδείγματος χάριν με τη διαμόρφωση του χώρου ή με προσαρμογή του εξοπλισμού, του ρυθμού εργασίας, της κατανομής καθηκόντων ή της παροχής μέσων κατάρτισης ή παισίωσης, χωρίς να επιβάλλεται στον εργοδότη δυσανάλογη επιβάρυνση, λαμβάνοντας ιδίως υπόψη το οικονομικό και άλλο κόστος που επιφέρουν τα μέτρα αυτά, το μέγεθος και τους οικονομικούς πόρους της επιχείρησης και τη διαθεσιμότητα δημοσίων πόρων ή οιασδήποτε άλλης ενίσχυσης».
- «74. Σχετικώς, πρέπει να τονισθεί ότι από την αιτιολογική σκέψη 17 της εν λόγω οδηγίας προκύπτει ότι αυτή δεν απαιτεί την πρόσληψη, προαγωγή ή διατήρηση στη θέση απασχολήσεως ατόμου που δεν είναι κατάλληλο, ικανό και πρόθυμο να εκτελεί τα βασικά καθήκοντα της εν λόγω θέσεως απασχολήσεως, με την επιφύλαξη της υποχρεώσεως να προβλέπονται εύλογες προσαρμογές για τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες».

- 30 Από τις αιτιολογικές αυτές σκέψεις απορρέει ότι η εύλογη προσαρμογή αφορά τη «θέση εργασίας» και μπορεί να συνίσταται σε υλικές ή άυλες προσαρμογές, όπως είναι μια προσαρμογή της «κατανομής καθηκόντων», πλην όμως η υποχρέωση αποφυγής των διακρίσεων δεν υποχρεώνει τον εργοδότη να διατηρεί στην εργασία του έναν εργαζόμενο που δεν είναι πλέον κατάλληλος να εκτελεί «τα βασικά καθήκοντα της εν λόγω θέσης», αυτό δε «με την επιφύλαξη της υποχρέωσης να προβλέπονται εύλογες προσαρμογές για τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες».
- 31 Οι αιτιολογικές αυτές σκέψεις δεν καθιστούν εντούτοις δυνατό να προσδιοριστεί με βεβαιότητα αν η υποχρέωση να προβλέπονται εύλογες προσαρμογές για τα άτομα με ειδικές ανάγκες συνεπάγεται την υποχρέωση να τοποθετείται ένα πρόσωπο το οποίο, λόγω των ειδικών του αναγκών, δεν είναι πλέον ικανό να εκτελεί τα βασικά καθήκοντα της οικείας θέσεως σε άλλη θέση στην επιχείρηση, για την οποία διαθέτει την απαιτούμενη καταλληλότητα και ικανότητα και το οποίο είναι πρόθυμο να αναλάβει τη σχετική θέση, οσάκις η υποχρέωση αυτή δεν συνιστά για τον εργοδότη δυσανάλογη επιβάρυνση.
- 32 Πρέπει επομένως να υποβληθεί προδικαστικό ερώτημα ως προς το σημείο αυτό.

5. Προδικαστικό ερώτημα:

- 33 Υποβάλλεται στο Δικαστήριο Ευρωπαϊκής Ένωσης το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Έχει το άρθρο 5 της οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, την έννοια ότι ο εργοδότης έχει την υποχρέωση, έναντι ενός προσώπου το οποίο, λόγω των ειδικών αναγκών του, δεν είναι πλέον ικανό να εκτελεί τα βασικά καθήκοντα της θέσεως στην οποία είχε τοποθετηθεί, να το τοποθετήσει σε άλλη θέση εργασίας για την οποία διαθέτει την απαιτούμενη καταλληλότητα και ικανότητα και το οποίο είναι πρόθυμο να αναλάβει τη σχετική θέση, οσάκις ένα τέτοιο μέτρο δεν συνεπάγεται για τον εργοδότη δυσανάλογη επιβάρυνση;»