

Věc C-485/20

**Shrnutí žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podle čl. 98 odst. 1
jednacího řádu Soudního dvora****Datum doručení:**

29. září 2020

Předkládající soud:

Conseil d'État (Belgie)

Datum předkládacího rozhodnutí:

30. června 2020

Žalobce:

XXXX

Žalovaná:

HR Rail SA de droit public

1. Předmět a okolnosti sporu:

- 1 HR Rail je zaměstnavatelem pracovníků železničních podniků v Belgii.
- 2 XXXX byl přijat do pracovního poměru jako technický pracovník údržby (tratě) a dne 21. listopadu 2016 mu začala běžet zkušební doba.
- 3 XXXX byl k léčbě srdečního selhání zaveden kardiostimulátor, což je přístroj citlivý na elektromagnetická pole, vyskytující se mimo jiné na železničních tratích.
- 4 Dne 12. června 2018 SPF Sécurité sociale (Federální správa sociálního zabezpečení, Belgie) uznala, že žalobce má zdravotní postižení.
- 5 Dne 28. června 2018 byl žalobce vyšetřen v Centre régional de la médecine de l'administration (regionální středisko lékařství veřejné správy, Belgie), které jej prohlásilo za trvale nezpůsobilého k výkonu pracovní pozice, na kterou byl přijat, a uvedlo, že do doby, než bude rozhodnuto o ukončení jeho pracovního poměru, může vykonávat odpovídající úkoly splňující následující požadavky: „průměrně

náročná činnost, při které nebude vystaven magnetickým polím a vibracím a nebude vykonávat práce ve výškách“.

- 6 Na základě uvedeného rozhodnutí byl žalobce zařazen na pozici skladníka.
- 7 Dne 3. září 2018 bylo rozhodnutí o zdravotní nezpůsobilosti k výkonu pracovní pozice potvrzeno ze strany Commission d'appel de la médecine de l'administration (odvolací komise lékařství veřejné správy, Belgie), ke které podal XXXX opravný prostředek.
- 8 Dopisem ze dne 26. září 2018 žalovaná informovala žalobce o ukončení jeho pracovního poměru ke dni 30. září 2018.
- 9 Dne 26. října 2018 žalovaná potvrdila žalobci, že podle služebního řádu „zkušební doba pracovníka, který byl prohlášen za zcela a trvale nezpůsobilého, končí, pokud již není schopen vykonávat přidělenou práci související s jeho pracovním zařazením“.
- 10 Žalobou podanou dne 26. listopadu 2018 se XXXX domáhá zrušení rozhodnutí o ukončení svého pracovního poměru ke dni 30. září 2018.

2. Dotčená ustanovení:

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

- 11 Článek 5 stanoví:

„Přiměřené uspořádání [vytvoření přiměřených podmínek] pro zdravotně postižené osoby

Za účelem zaručení dodržování zásady rovného zacházení ve vztahu ke zdravotně postiženým osobám se těmto osobám poskytuje přiměřené uspořádání [možnost vytvoření přiměřených podmínek]. To znamená, že pokud to konkrétní případ vyžaduje, musí zaměstnavatel přijmout vhodná opatření, která dané zdravotně postižené osobě umožní přístup k zaměstnání, jeho výkon nebo postup v zaměstnání nebo absolvování odborného vzdělávání, pokud tato opatření pro zaměstnavatele neznamenaají neúměrné břemeno. Toto břemeno není neúměrné, je-li dostatečně vyváženo opatřeními existujícími v rámci politiky dotyčného členského státu v oblasti zdravotního postižení.“

3. Tvrzení účastníků řízení:

XXXX

- 12 XXXX vytýká společnosti HR Rail, že ukončila jeho pracovní poměr, aniž mu nabídla přeřazení na pozici, která by byla přiměřená jeho zdravotnímu stavu.
- 13 Konkrétně upozorňuje na skutečnost, že nárok na přeřazení v případě nezpůsobilosti k výkonu své běžné pracovní pozice mají pouze zaměstnanci v trvalém pracovním poměru. Toto rozdílné zacházení oproti zaměstnancům ve zkušební době podle něj porušuje zejména článek 5 směrnice 2000/78/ES, jelikož obecně nepřiznává možnost vytvoření přiměřených podmínek zdravotně postiženým pracovníkům ve zkušební době, aniž by bylo prokázáno, že by takové podmínky znamenaly pro zaměstnavatele neúměrné břemeno.
- 14 XXXX tvrdí, že podle právní vědy platí, že je-li pracovník ze zdravotních důvodů nezpůsobilý vykonávat své zaměstnání, je zaměstnavatel povinen ověřit, zda není volná jiná pracovní pozice v jiném oddělení, přičemž tato povinnost může znamenat dokonce i to, že svou pracovní pozici bude muset uvolnit zdravotně způsobilější pracovník. Žalobce tvrdí, že byl dočasně přeřazen na pozici skladníka, pro kterou měl dlouhou odbornou praxi, takže skutečně existovala možnost vytvoření přiměřených podmínek. Odmítá argument, podle kterého zaměstnanec ve zkušební době na rozdíl od zaměstnance v trvalém pracovním poměru ještě neprokázal své kvality, jelikož tvrdí, že ani zaměstnanec v trvalém pracovním poměru ještě neprokázal své schopnosti k výkonu pracovní pozice, na kterou bude přidělen nebo přeřazen. Tvrdí, že zaměstnanci ve zkušební době a pracovníci v trvalém pracovním poměru jsou ve srovnatelné situaci, jelikož jejich situace je z hlediska jejich zdravotní a pracovní způsobilosti k výkonu dané pracovní pozice stejná: pracují ve stejném prostředí a jsou jim přidělovány stejné úkoly.
- 15 XXXX tvrdí, že se může oprávněně dovolávat směrnice 2000/78/ES, která má přímý účinek a jejíž porušení tak může přímo uplatňovat. Trvá na tom, že přeřazení zdravotně postiženého pracovníka, který se stal trvale nezpůsobilým pro výkon pracovní pozice, na niž byl přijat, na pozici, ke které je pracovní a fyzicky způsobilý, představuje vytvoření přiměřených podmínek ve smyslu směrnice a že stejný názor je vyjádřen i v převažující právní vědě a judikatuře. Podle svého tvrzení jednoznačně prokázal, že je způsobilý vykonávat pozici skladníka, na niž byl přeřazen do vydání pravomocného rozhodnutí odvolací komise, a že vytvoření přiměřených podmínek by spočívalo v tom, že by byl přeřazen na uvedenou pozici. Podle jeho názoru se zaměstnanci ve zkušební době a zaměstnanci v trvalém pracovním poměru nacházejí ve srovnatelné situaci z hlediska své nezpůsobilosti k výkonu své pracovní pozice a svého zdravotního stavu, neboť zaměstnanec v trvalém pracovním poměru nemohl, stejně jako zaměstnanec ve zkušební době, prokázat svou způsobilost k výkonu pracovní pozice, na niž bude přeřazen. Podle žalobce žalovaná neprokázala, že by jej nemohla přeřadit na pozici vhodnou pro zaměstnance ve zkušební době, nebo že se o to pokusila, a

neprokázala ani to, že by nebylo možné uplatnit pravidla týkající se zkušební doby na pracovní pozici, na kterou byl dočasně přiřazen do vydání pravomocného rozhodnutí odvolací komise.

HR Rail

- 16 Společnost HR Rail má za to, že pouhá skutečnost, že pracovní poměr žalobce byl ukončen z důvodu jeho zdravotního stavu či zdravotního postižení, neznamená, že došlo k jeho diskriminaci. Tato společnost nejprve vysvětlila, v čem konkrétně spočívá pracovní pozice technického pracovníka údržby (tratě), a následně uvedla, že základní pracovní náplň uvedené pozice zahrnuje každodenní kontakt s tratí, trolejovým vedením či motorgenerátory se spalovacím motorem a že XXXX, který má zaveden kardiostimulátor, nesmí být nadále vystavován elektromagnetickým polím na železničních tratích, neboť ta by mohla jeho kardiostimulátor poškodit.
- 17 Společnost HR Rail konstatuje, že v projednávané věci nebylo vytvoření přiměřených podmínek možné. Podle ní musí být možnost vytvoření přiměřených podmínek posuzována právě s ohledem na základní pracovní náplň dotčené pozice, a nikoliv s ohledem na jinou pozici, kterou by zaměstnanec mohl být schopen vykonávat. Na podporu svého argumentu cituje rozsudek tribunal du travail du Hainaut (pracovní soud prvního stupně Henegavska, Belgie) ze dne 10. prosince 2018.
- 18 Společnost HR Rail uvádí, že režim přeřazení dalece přesahuje rámec vytvoření přiměřených podmínek, který nemá takový dosah, že by vyžadoval přidělení jiné pracovní pozice, než jaká byla smluvně sjednána. Společnost HR Rail zdůrazňuje, že není pravda, že by její vnitřní předpisy obecně nepřiznávaly možnost vytvoření přiměřených podmínek zdravotně postiženým zaměstnancům ve zkušební době, a dodává, že takové podmínky, je-li to možné, mohou navrhnout příslušné zdravotnické orgány, což se v projednávané věci nestalo.
- 19 Podle společnosti HR Rail jde režim přeřazení stanovený ve služebních předpisech nad rámec vytvoření přiměřených podmínek, neboť stanoví zvláštní upřednostnění některých zaměstnanců. Podle ní je odůvodněné, aby byl tento režim vyhrazen zaměstnancům v trvalém pracovním poměru a nevztahoval se na zaměstnance ve zkušební době, jelikož zkušební doba je dobou vstupního vzdělávání, během níž musí zaměstnanec prokázat svou způsobilost k výkonu dotčené pracovní pozice. Podle uvedené společnosti z toho vyplývá, že zaměstnanec ve zkušební době nemá zaručeno stabilní zaměstnání, které je spojené s trvalým pracovním poměrem, a že ani režim pracovní mobility není stejný. Uvedená společnost zdůrazňuje, že pracovní pozice vyhrazené pro zaměstnance, kteří mají být přeřazení, nejsou nutně určeny pro zaměstnance ve zkušební době, kteří se musí nejprve seznámit se zvláštním prostředím železnice, a že by nebylo normální, pokud by měli zaměstnanci ve zkušební době, kteří tak ještě neprokázali, že splňují podmínky pro přijetí do trvalého pracovního poměru, konkurovat zaměstnancům v trvalém pracovním poměru v rámci pracovních míst

vyhrazených pro zaměstnance, kteří mají být přeřazeni. Z uvedeného dovozuje, že lze mít důvodně za to, že zaměstnanec ve zkušební době se nenachází v situaci srovnatelné se situací zaměstnance v trvalém pracovním poměru a že vnitřními předpisy mohou být zaměstnanci ve zkušební době vyloučeni z působnosti zvláštních opatření týkajících se přeřazení stanovených služebními předpisy.

4. Posouzení ze strany Conseil d'État (Státní rada, Belgie):

- 20 Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations (zákon ze dne 10. května 2007 o boji proti některým formám diskriminace), kterým se do vnitrostátního práva provádí směrnice 2000/78/ES, zakazuje přímou a nepřímou diskriminaci mimo jiné z důvodu současného či budoucího zdravotního stavu nebo zdravotního postižení.
- 21 Podle Evropského soudního dvora musí být pojem „zdravotní postižení“ ve smyslu směrnice 2000/78/ES chápán tak, že znamená omezení vyplývající především z dlouhodobých fyzických, duševních nebo psychických postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit plnému a účinnému zapojení dotčené osoby do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními pracovníky (rozsudky ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark v. Dansk almenyttigt Boligselskab a HK Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening, spojené věci C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 38, a ze dne 11. září 2019, DW v. Nobel Plastiques Ibérica SA, C-397/18, EU:C:2019:703, bod 41).
- 22 Zásada zákazu diskriminace se vztahuje mimo jiné na skončení pracovního poměru.
- 23 Podle článku 8 téhož zákona může být přímá diskriminace na základě zdravotního postižení odůvodněna pouze podstatným a určujícím profesním požadavkem. Podle článku 9 zakládá nepřímé rozlišování na základě zdravotního postižení nepřímou diskriminaci, pokud nebylo prokázáno, že vytvoření přiměřených podmínek není možné. Konečně na základě článku 14 je zakázána jakákoliv forma diskriminace, přičemž diskriminací se rozumí zejména přímá diskriminace, nepřímá diskriminace a odmítnutí vytvořit přiměřené podmínky ve prospěch osoby se zdravotním postižením.
- 24 Je nesporné a ani nebylo rozporováno, že důvod, na jehož základě bylo vydáno rozhodnutí o zdravotní nezpůsobilosti žalobce, je třeba považovat za zdravotní postižení ve smyslu zákona ze dne 10. května 2007. Otázka, zda ustanovení služebních předpisů, které stanoví ukončení pracovního poměru zaměstnance ve zkušební době z důvodu trvalé fyzické nezpůsobilosti, představuje přímé či nepřímé rozlišování na základě zdravotního postižení, vyžaduje posouzení, zda pojem zdravotní postižení zahrnuje i trvalou zdravotní nezpůsobilost. V projednávané věci je však odpověď na tuto otázku bezpředmětná, neboť je nesporné, že žalobce z důvodu své srdeční choroby, která vyžadovala zavedení kardiostimulátoru, nadále nespĺňuje profesní požadavek rozhodující pro pracovní pozici technického pracovníka údržby (tratě), který je spojen s nutností být

vystaven elektromagnetickým polím na železničních tratích. Napadený akt tudíž může zakládat nepřímou diskriminaci ve smyslu zákona ze dne 10. května 2007, pouze pokud bude prokázáno, že žalovaná odmítla vytvořit přiměřené podmínky, jejichž zavedení bylo možné.

- 25 Podle čl. 4 bodu 12 zákona ze dne 10. května 2007 se „vytvořením přiměřených podmínek“ rozumí veškerá „vhodná opatření přijatá s ohledem na potřeby konkrétní situace k tomu, aby byl zdravotně postižené osobě umožněn přístup k zaměstnání, jeho výkon nebo postup v něm v oblastech spadajících do působnosti tohoto zákona, vyjma případů, kdy by tato opatření znamenala pro osobu, která je má zavést, neúměrné břemeno. Toto břemeno není neúměrné, je-li dostatečně vyváжено opatřeními existujícími v rámci veřejné politiky týkající se zdravotně postižených osob“.
- 26 V projednávané věci žalobce netvrdí, že by mu vytvoření přiměřených podmínek umožnilo vykonávat pozici technického pracovníka údržby (tratě), ale že jej mohla žalovaná zaměstnat na jiné pracovní pozici, zejména na pozici skladníka, na kterou byl dočasně přeřazen do doby ukončení pracovního poměru, a že takové přeřazení představuje přiměřené podmínky, které byla žalovaná povinna vytvořit na základě ustanovení uvedených v tomto žalobním důvodu. Naproti tomu žalovaná dokládá, že nebylo možné vytvořit přiměřené podmínky, které by žalobci umožnily vykonávat pracovní pozici technického pracovníka údržby (tratě), ale nedokládá, že by na základě zvláštních podmínek přístupu k zaměstnání na pozici „technického pracovníka údržby (tratě)“ nebylo možné mu svěřit jiné úkoly v železničních podnicích, které by byly slučitelné s jeho zdravotním postižením a splňovaly by stejné zvláštní podmínky přístupu k zaměstnání, jaké platily pro pozici, na niž byl přijat.
- 27 Otázka, zda je třeba „vytvořením přiměřených podmínek“ rozumět i možnost přeřadit osobu, která z důvodu svého zdravotního postižení již není schopna vykonávat pracovní pozici, kterou zastávala před vznikem tohoto postižení, na jinou pracovní pozici, není v judikatuře posuzována jednotně.
- 28 Žalovaná odkazuje na rozsudek tribunal du travail du Hainaut (pracovní soud prvního stupně Henegavska) ze dne 10. prosince 2018, týkající se průvodčího uznaného zdravotně nezpůsobilým k výkonu této pracovní pozice, ve kterém soud rozhodl, že „vytvoření přiměřených podmínek musí být posuzováno [...] z hlediska dotčené pracovní pozice, a nikoliv z hlediska jiné pracovní pozice [...], kterou by osoba mohla být schopna vykonávat. Kromě toho z takového vytvoření nevyplývá povinnost zaměstnavatele posoudit, zda by mohl být pracovník se zdravotním postižením přeřazen na jinou pracovní pozici“. XXX[X] cituje další judikáty, ve kterých soudy rozhodly, že vytvoření přiměřených podmínek může spočívat mimo jiné v zařazení na jinou pracovní pozici nebo v úpravě pracovní náplně dotyčného pracovníka. Cour du travail de Bruxelles [pracovní soud druhého stupně v Bruselu, Belgie] tak rozhodl, že „absolvování vstupního vzdělání, které má umožnit přeřazení zaměstnance na pracovní pozici slučitelnou s jeho zdravotním postižením, může podle okolností dané věci představovat

vytvoření přiměřených podmínek ve smyslu zákona ze dne 10. května 2007⁴ (rozsudek cour du travail de Bruxelles [pracovní soud druhého stupně v Bruselu] ze dne 23. října 2017).

- 29 Soudní dvůr EU v několika svých rozsudcích, zejména v rozsudku ze dne 11. září 2019, DW v. Nobel Plastiques Ibérica SA (C-397/18, EU:C:2019:703, body 65 a 74), v tomto ohledu odkazuje na jedné straně na body 20 a 21 odůvodnění směrnice 2000/78 a na druhé straně na bod 17 téže směrnice. V daném rozsudku uvádí:

„65. Jak je uvedeno v bodech 20 a 21 odůvodnění směrnice 2000/78, zaměstnavatel musí přijmout vhodná opatření, tj. účinná a praktická opatření k přizpůsobení pracoviště zdravotnímu postižení, například přizpůsobením pracovních prostorů a zařízení, režimu pracovní doby, dělby úkolů nebo poskytnutím vzdělávacích nebo zaškolovacích opatření, aniž to pro zaměstnavatele znamená neúměrné břemeno s ohledem zejména na s těmito opatřeními spojené finanční a jiné náklady, velikost a finanční prostředky organizace či podniku a možnost získání veřejných prostředků nebo jiné pomoci.“

„74. V tomto ohledu je třeba poukázat na to, že z bodu 17 odůvodnění uvedené směrnice vyplývá, že tato směrnice nevyžaduje, aby osoba, která není kvalifikovaná, schopná ani není k dispozici, plnila základní funkce spojené s daným pracovním místem, byla přijata, povýšena nebo zůstala zaměstnána, aniž je tím dotčena povinnost vytvářet zdravotně postiženým osobám přiměřené podmínky.“

- 30 Z uvedených bodů vyplývá, že vytvoření přiměřených podmínek se vztahuje na „pracoviště“ a může spočívat v materiálním i nemateriálním přizpůsobení, jako je úprava „dělby úkolů“, nicméně že zákaz diskriminace neznamená, že by zaměstnavatel nemohl ukončit pracovní poměr se zaměstnancem, který již není schopen plnit „podstatné funkce daného pracovního místa“, a to „aniž je dotčena povinnost poskytovat [vytvářet] zdravotně postiženým osobám přiměřenou úpravu [přiměřené podmínky]“.
- 31 Tyto úvahy však neumožňují jednoznačně určit, zda povinnost vytvořit přiměřené podmínky pro osoby se zdravotním postižením zahrnuje i povinnost přeřadit osobu, která z důvodu svého zdravotního postižení již není schopna plnit základní funkce spojené s daným pracovním místem, na jinou pozici v rámci téhož podniku, pro kterou má požadované odborné znalosti, schopnosti a osobní možnosti, pokud taková povinnost pro zaměstnavatele neznamená neúměrné břemeno.
- 32 Je tedy namístě položit ohledně tohoto aspektu předběžnou otázku.

5. Předběžná otázka:

- 33 Soudnímu dvoru Evropské unie se pokládá následující předběžná otázka:

„Musí být článek 5 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, vykládán v tom smyslu, že zaměstnavatel je povinen přeradit osobu, která z důvodu svého zdravotního postižení již není schopna plnit podstatné funkce pracovního místa, na které byla zařazena, na jinou pracovní pozici, pro kterou má požadované odborné znalosti, schopnosti a osobní možnosti, pokud taková povinnost pro zaměstnavatele neznamená neúměrné břemeno?“ ç

PRACOVNÍ DOKUMENT