

Vec C-485/20

**Zhrnutie návrhu na začatie prejudiciálneho konania, vypracované na
základe článku 98 ods. 1 Rokovacieho poriadku Súdneho dvora**

Dátum podania:

29. september 2020

Vnútroštátny súd:

Conseil d'État

Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:

30. jún 2020

Navrhovateľ:

XXXX

Odporkyňa:

HR Rail SA de droit public

PRACOVNÝ DOKUMENT

1. Predmet a okolnosti sporu:

- 1 HR Rail je zamestnávateľom zamestnancov železničných podnikov v Belgicku.
- 2 XXXX bol prijatý do zamestnania ako špecializovaný údržbár (trate) a jeho skúšobná doba mu začala plynúť 21. novembra 2016.
- 3 Na účely prekonania srdcovej nedostatočnosti začal XXXX používať kardiostimulátor, prístroj citlivý na elektromagnetické polia, ktoré sú prítomné najmä na železničných tratiach.
- 4 Dňa 12. júna 2018 bol navrhovateľ uznaný za zdravotne postihnutého zo strany SPF Sécurité sociale (Federálny verejný úrad sociálneho zabezpečenia).
- 5 Dňa 28. júna 2018 bol vyšetrený v Centre régional de la médecine de l'administration (Regionálne stredisko pre pracovné lekárstvo), ktoré ho vyhlásilo za trvale nespôsobilého na výkon funkcií, pre ktoré bol prijatý, so spresnením, že do rozhodnutia o prepustení môže zastávať vhodné pracovné miesto zodpovedajúce nasledujúcim požiadavkám: „stredne namáhavá činnosť, zákaz vystavenia sa magnetickým poliam, výškam a vibráciám“.
- 6 V nadväznosti na toto rozhodnutie bol navrhovateľ zaradený na miesto skladníka.
- 7 Dňa 3. septembra 2018 Commission d'appel de la médecine de l'administration (Odvolacia komisia pre pracovné lekárstvo) rozhodujúca o žalobe, ktorú podal XXXX, potvrdila rozhodnutie o zdravotnej nespôsobilosti na výkon funkcií.
- 8 Listom z 26. septembra 2018 odporkyňa informovala navrhovateľa o jeho prepustení k 30. septembru 2018.
- 9 Dňa 26. októbra 2018 odporkyňa potvrdila navrhovateľovi, že služobný poriadok stanovoval, že „skúšobná doba zamestnanca, ktorý je vyhlásený za úplne a trvale nespôsobilého, sa skončí, pokiaľ už nie je schopný vykonávať funkcie späť s jeho pracovným zaradením“.
- 10 Návrhom podaným 26. novembra 2018 sa XXXX domáha zrušenia rozhodnutia o jeho prepustení k 30. septembru 2018.

2. Dotknuté ustanovenia:

Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani

- 11 Článok 5 stanovuje:

„Primerané prispôsobenia pre osoby so zdravotným postihnutím

Na uplatnenie zásady rovnakého [rovnosti – *neoficiálny preklad*] zaobchádzania vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím sa vykonávajú primerané prispôsobenia. Znamená to, že zamestnávateľia vykonajú podľa potreby jednotlivého prípadu vhodné opatrenia, aby umožnili osobe so zdravotným postihnutím vstúpiť, zúčastňovať sa alebo postupovať v zamestnaní alebo absolvovať odbornú prípravu, pokiaľ také opatrenia nie sú pre zamestnávateľa neúmerným bremenom. Toto bremeno nebude neúmerné, ak je dostatočne kompenzované opatreniami existujúcimi v rámci politiky zdravotne postihnutých v danom členskom štáte“.

3. Stanovisko účastníkov konania:

XXXX

- 12 XXXX vytyka HR Rail, že ho prepustila bez toho, aby mu ponúkla preradenie do funkcie prispôbenej jeho zdravotnému stavu.
- 13 Predovšetkým kritizuje skutočnosť, že preradenie zamestnancov, ktorí nie sú spôsobilí vykonávať svoje bežné funkcie, je vyhradená pre zamestnancov vymenovaných na dobu neurčitú. Toto rozdielne zaobchádzanie voči zamestnancom v skúšobnej dobe porušuje najmä článok 5 smernice 2000/78/ES v rozsahu, v akom zavádza všeobecné odmietnutie zabezpečiť primerané prispôsobenia pre zamestnancov v skúšobnej dobe so zdravotným postihnutím, bez toho, aby bolo preukázané, že tieto prispôsobenia by boli pre zamestnávateľa neúmerným bremenom.
- 14 XXXX tvrdí, že z odbornej literatúry vyplýva, že ak zamestnanec nie je spôsobilý vykonávať svoju prácu zo zdravotných dôvodov, zamestnávateľ je povinný overiť, či je pre neho k dispozícii iná práca na inom pracovnom mieste, pričom táto povinnosť môže viesť až k donúteniu zamestnanca, ktorý je spôsobilejší na danú prácu, aby mu uvoľnil toto pracovné miesto. Uvádza, že bol dočasne zaradený na miesto skladníka, pre ktoré disponuje dlhoročnou odbornou skúsenosťou, takže skutočne existovala možnosť primeraného prispôsobenia. Odmieťa tvrdenie, podľa ktorého zamestnanec v skúšobnej dobe nie je na rozdiel od zamestnanca vymenovaného na dobu neurčitú ešte osvedčený, tvrdiac, že ani vymenovaný zamestnanec nepreukázal, že môže zastávať pracovné miesto, na ktoré bude preradený. Tvrdí, že zamestnanci v skúšobnej dobe a zamestnanci vymenovaní na dobu neurčitú sú v porovnateľnej situácii, keďže sa nachádzajú v rovnakej situácii z hľadiska ich zdravotnej a odbornej spôsobilosti vykonávať istú funkciu: pracujú v rovnakom prostredí a sú im pridelené rovnaké úlohy.
- 15 XXXX tvrdí, že je možné odvolávať sa na smernicu 2000/78/ES, ktorá má priamy účinok a ktorej porušenie môže byť teda priamo uvádzané. Trvá na tom, že preradenie zamestnanca so zdravotným postihnutím, ktorý sa stal trvale

neschopný vykonávať funkciu, na ktorú bol prijatý, na pracovné miesto, pre ktoré je odborne a fyzicky spôsobilý, predstavuje primerané prispôsobenie v zmysle smernice a že v tomto zmysle existuje rozsiahla odborná literatúra a judikatúra. Tvrdí, že náležite preukázal, že bol spôsobilý vykonávať funkciu skladníka, na ktorú bol zaradený do prijatia konečného rozhodnutia Commission d'appel de la médecine de l'administration (Odvolacia komisia pre pracovné lekárstvo) a že primerané prispôsobenie by pozostávalo v jeho zaradení na túto funkciu. Podľa neho sa zamestnanci v skúšobnej dobe a zamestnanci vymenovaní na dobu neurčitú nachádzajú v porovnateľnej situácii z hľadiska ich nespôsobilosti pre ich funkciu a z hľadiska ich zdravotného stavu, pretože zamestnanec vymenovaný na dobu neurčitú sa nemohol viac osvedčiť vo funkcii, na ktorú bude prípadne preradený, ako zamestnanec v skúšobnej dobe v rovnakej situácii. Tvrdí, že odporkyňa nepreukázala, že bolo pre ňu nemožné, alebo že sa aspoň pokúsila preradiť ho na funkciu umožňujúcu zaradenie určené pre zamestnancov v skúšobnej dobe, a že ani nepreukázala, že by existovala konkrétna prekážka voči uplatneniu pravidiel skúšobnej doby pre pracovné miesto, na ktoré bol dočasne zaradený do prijatia rozhodnutia Commission d'appel de la médecine de l'administration (Odvolacia komisia pre pracovné lekárstvo).

HR Rail

- 16 HR Rail sa domnieva, že samotná skutočnosť, že navrhovateľ bol prepustený z dôvodu jeho zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, neznamená, že ide o diskrimináciu. Po tom, ako vysvetlila, v čom konkrétne spočíva funkcia špecializovaného údržbára (trate) vysvetľuje, že hlavné požiadavky týkajúce sa tohto miesta vyžadujú každodenný kontakt so železničnými traťami, reťazovým vedením alebo generátormi a že XXXX, ktorý používa kardiostimulátor, už nemôže byť vystavený elektromagnetickým poliam na železničných tratiach, keďže tieto môžu pokaziť batériu tohto prístroja.
- 17 HR Rail konštatuje, že v prejednávanej veci nemohlo byť zabezpečené žiadne primerané prispôsobenie. Domnieva sa, že možnosť primeraného prispôsobenia musí byť preskúmaná z hľadiska základných požiadaviek na dotknuté pracovné miesto a nie z hľadiska akejkoľvek inej funkcie, ktorú by zamestnanec mohol byť spôsobilý vykonávať. Na podporu svojho tvrdenia cituje rozsudok tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi (pracovný súd Hainaut, senát v Charleroi, Belgicko) z 10. decembra 2018.
- 18 HR Rail uvádza, že režim pracovného preradenia ďaleko prekračuje rámec primeraných prispôsobení, ktorý nesiahá až po zaradenie na iné pracovné miesto než to, ktoré bolo dohodnuté. HR Rail trvá na tom, že jej právna úprava nestanovuje všeobecné pravidlo o odmietnutí primeraných prispôsobení pre zdravotne postihnutých zamestnancov v skúšobnej dobe a spresňuje, že tieto prispôsobenia, pokiaľ sú možné, môžu byť ponúknuté príslušnými zdravotníckymi orgánmi, čo nie je prípad prejednávanej veci.

- 19 HR Rail vysvetľuje, že režim pracovného preradenia uvedený v služobnom poriadku ide nad rámec primeraných prispôbení, pretože stanovuje osobitnú prednosť pre niektorých zamestnancov. Tvrdí, že je opodstatnené vyhradiť tento režim pre vymenovaných zamestnancov a vylúčiť z neho zamestnancov v skúšobnej dobe, keďže stáž je obdobím odbornej prípravy a skúšobným obdobím, počas ktorého daný zamestnanec musí preukázať svoju schopnosť zastávať dotknuté pracovné miesto. Tvrdí, že z toho vyplýva, že na zamestnanca v skúšobnej dobe sa nevzťahuje stabilita zamestnania spojená s vymenovaním na dobu neurčitú a že ani režim mobility nie je ten istý. Zdôrazňuje, že pracovné miesta vyhradené zamestnancom, ktorí majú byť preradení, nie sú nevyhnutne miestami určenými pre zamestnanca v skúšobnej dobe, ktorý sa ešte musí oboznámiť s osobitým prostredím železníc, a že by bolo neobvyklé domnievať sa, že zamestnanci v skúšobnej dobe, ktorí teda ešte nepreukázali, že spĺňajú podmienky vymenovania na dobu neurčitú, budú konkurovať zamestnancovi vymenovanému na dobu neurčitú v rámci vyhradenom pre zamestnancov, ktorí majú byť preradení. Vyvodzuje z toho záver, že je oprávnené domnievať sa, že zamestnanec v skúšobnej dobe sa nenachádza v porovnateľnej situácii so situáciou zamestnanca vymenovaného na dobu neurčitú a že právna úprava ho môže vylúčiť z uplatnenia osobitných opatrení týkajúcich sa preradenia, ktoré sú uvedené v služobnom poriadku.

4. Posúdenie Conseil d'État (Štátna rada):

- 20 Zákon z 10. mája 2007 „zameraný na boj proti niektorým formám diskriminácie“, ktorý vo vnútroštátnom práve zabezpečuje prebratie smernice 2000/78/ES, zakazuje priamu a nepriamu diskrimináciu najmä z dôvodu aktuálneho alebo budúceho zdravotného stavu alebo postihnutia.
- 21 Podľa Súdneho dvora Európskej únie pojem zdravotné postihnutie v zmysle smernice 2000/78/ES treba chápať ako obmedzenie vyplývajúce najmä z dlhodobého telesného, mentálneho alebo psychického postihnutia, ktorého vzájomné pôsobenie s rôznymi prekážkami môže brániť plnej a účinnej účasti dotknutej osoby na profesijnom živote na základe rovnosti s ostatnými zamestnancami (rozsudky z 11. apríla 2013, HK Danmark/Dansk almenyttigt Boligselskab a HK Danmark/Dansk Arbejdsgiverforening, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 38; a z 11. septembra 2019, DW v. Nobel Plastiques Ibérica SA, C-397/18, EU:C:2019:703, bod 41).
- 22 Zásada zákazu diskriminácie sa uplatňuje najmä pri skončení pracovných vzťahov.
- 23 Podľa článku 8 tohto zákona možno priamu diskrimináciu založenú na zdravotnom postihnutí odôvodniť len na základe podstatnej a rozhodujúcej odbornej požiadavky. Podľa článku 9 nepriame rozlišovanie na základe zdravotného postihnutia predstavuje nepriamu diskrimináciu, okrem prípadu, že sa preukáže, že nie je možné zabezpečiť žiadne primerané prispôbenie. Napokon,

podľa článku 14 je zakázaná každá forma diskriminácie, pričom pod diskrimináciou sa rozumie najmä priama diskriminácia, nepriama diskriminácia a odmietnutie zabezpečiť primerané prispôsobenia v prospech zdravotne postihnutej osoby.

- 24 Nemožno spochybníť, a ani nie je spochybňované, že dôvod rozhodnutia o nespôsobilosti navrhovateľa musí byť kvalifikovaný ako zdravotné postihnutie v zmysle zákona z 10. mája 2007. Otázka, či ustanovenie služobného poriadku, ktoré stanovuje prepustenie zamestnanca v skúšobnej dobe pre trvalú fyzickú nespôsobilosť, predstavuje priame alebo nepriame rozlišovanie na základe zdravotného postihnutia, predpokladá preskúmanie toho, či pojem zdravotné postihnutie zahŕňa alebo nezahŕňa trvalú fyzickú nespôsobilosť. V prejednávanvej veci však nie je užitočné odpovedať na túto otázku, pretože je nesporné, že navrhovateľ z dôvodu svojej srdcovej choroby, ktorá vyžadovala zavedenie kardiosťimulátora, už viac nezodpovedá odbornej a rozhodujúcej požiadavke jeho funkcie špecializovaného údržbára (trate), s ktorou súvisí vystavenie sa elektromagnetickým poliám prítomným na železničných tratiach. Na základe toho napadnutý akt môže predstavovať diskrimináciu zakázanú v zmysle zákona z 10. mája 2007, len ak je preukázané, že odporkyňa odmietla primerané prispôsobenie, ktoré mohlo byť zavedené.
- 25 Podľa článku 4 bodu 12 zákona z 10. mája 2007 treba pod „primeranými prispôsobeniami“ rozumieť všetky „vhodné opatrenia, prijaté podľa potrieb jednotlivého prípadu, aby umožnili osobe so zdravotným postihnutím vstúpiť, zúčastňovať sa alebo postupovať v oblastiach, na ktoré sa tento zákon vzťahuje, pokiaľ tieto opatrenia nepredstavujú pre osobu, ktorá ich má prijať, neúmerné bremeno. Toto bremeno nie je neúmerné, ak je dostatočne kompenzované opatreniami existujúcimi v rámci verejnej politiky týkajúcej sa zdravotne postihnutých osôb“.
- 26 Pokiaľ ide o prejednávanú vec, navrhovateľ netvrdí, že primerané prispôsobenia by mu umožnili vykonávať funkciu špecializovaného údržbára (trate), ale tvrdí, že odporkyňa ho mohla zaradiť na iné pracovné miesto, najmä na miesto skladníka, na ktoré bol dočasne zaradený do prijatia rozhodnutia o jeho prepustení a že takéto zaradenie by predstavovalo primerané prispôsobenie, ktoré bola odporkyňa povinná zabezpečiť v zmysle uvedených ustanovení. Naproti tomu, odporkyňa preukázala, že nebolo možné zabezpečiť primerané prispôsobenia na účely toho, aby navrhovateľ mohol vykonávať funkciu špecializovaného údržbára (trate), ale nepreukázala, že na základe osobitných podmienok prístupu k zamestnaniu „špecializovaného údržbára (trate)“ by mu nebolo možné zveriť, v rámci železničných podnikov, iné úlohy zlučiteľné s jeho zdravotným postihnutím a zodpovedajúce rovnakým osobitným podmienkam prístupu k zamestnaniu ako sú tie, na základe ktorých bol prijatý.
- 27 Otázka, či pod „primeraným prispôsobením“ treba chápať aj možnosť zaradiť na inú funkciu osobu, ktorá z dôvodu svojho zdravotného postihnutia už nemôže

vykonávať funkciu, ktorú vykonávala pred týmto postihnutím, nie je v judikatúre posudzovaná jednotne.

- 28 Odporkyňa odkazuje na rozsudok tribunal du travail du Hainaut (pracovný súd v Hainaut) z 10. decembra 2018, ktorý v súvislosti s vlakovým sprievodcom, ktorý bol uznaný za nespôsobilého vykonávať túto funkciu, rozhodol, že „primerané prispôsobenia majú byť preskúmané s ohľadom na dotknuté pracovné miesto, a nie s ohľadom na akúkoľvek inú funkciu [...], ktorú by táto osoba mohla byť spôsobilá vykonávať. Okrem toho neznamenajú pre zamestnávateľa povinnosť preskúmať, či by zamestnanec so zdravotným postihnutím mohol byť preradený na iné pracovné miesto“. XXXX cituje ďalšie rozhodnutia z judikatúry, uvádzajúce najmä, že primerané prispôsobenie môže pozostávať zo zaradenia na iné pracovné miesto alebo zo zmeny funkcie zamestnanca. Cour du travail de Bruxelles (pracovný súd v Bruseli, Belgicko) rozhodol, že „účasť na školení s cieľom umožniť preradenie zamestnanca na funkciu zlučiteľnú s jeho zdravotným postihnutím môže podľa okolností konkrétneho prípadu predstavovať primerané prispôsobenie v zmysle zákona z 10. mája 2007“ [cour du travail de Bruxelles (pracovný súd v Bruseli), 23. októbra 2017].
- 29 Súdny dvor vo viacerých rozsudkoch a najmä v rozsudku z 11. septembra 2019, DW/Nobel Plastiques Ibérica SA (C-397/18, EU:C:2019:703, body 65 a 74), odkazuje v tomto smere na jednej strane na odôvodnenia 20 a 21 smernice 2000/78, a na druhej strane na odôvodnenie 17 tejto smernice, takto:
- „65. Ako sa uvádza v odôvodneniach 20 a 21 smernice 2000/78, zamestnávateľ je povinný prijať vhodné opatrenia, t. j. účinné a praktické opatrenia na prispôsobenie pracoviska zdravotnému postihnutiu, napríklad prispôobením priestorov alebo úpravou pracovného zariadenia, úpravou pracovného času, rozdelením úloh alebo poskytnutím možností na odbornú prípravu a integráciu bez toho, aby bolo zamestnávateľovi uložené nadmerné zaťaženie, pri zohľadnení najmä vzniknutých finančných a iných nákladov, ako aj veľkosti a finančných zdrojov podniku a možnosti získania príspevku z verejných prostriedkov alebo inej pomoci“.
- „74. V tejto súvislosti treba uviesť, že z odôvodnenia 17 uvedenej smernice vyplýva, že táto smernica, bez ohľadu na povinnosť zabezpečiť primerané úpravy pre ľudí so zdravotným postihnutím, nevyžaduje nábor, postup v zamestnaní alebo zachovanie pracovného pomeru jednotlivca, ktorý nie je príslušný, schopný alebo k dispozícii, aby vykonával podstatné funkcie dotknutého pracovného zaradenia“.
- 30 Z týchto úvah vyplýva, že primerané prispôsobenie sa týka „pracoviska“ a môže pozostávať z materiálnych alebo nemateriálnych úprav, akým je prispôsobenie „rozdelenia úloh“, ale že zákaz diskriminácie nenúti zamestnávateľa ponechať si zamestnanca, ktorý už nie je schopný splňať „podstatné funkcie dotknutého pracovného miesta“ a to „bez ohľadu na povinnosť zabezpečiť primerané úpravy pre ľudí so zdravotným postihnutím“.

- 31 Tieto úvahy však neumožňujú s istotou určiť, či povinnosť zabezpečiť primerané prispôsobenia pre osoby so zdravotným postihnutím zahŕňa povinnosť zaradiť osobu, ktorá z dôvodu svojho zdravotného postihnutia už nie je schopná vykonávať podstatné funkcie dotknutého pracovného miesta, na iné pracovné miesto v podniku, pre ktoré má požadované kompetencie, schopnosti a pre ktoré je k dispozícii, pokiaľ táto povinnosť nepredstavuje pre zamestnávateľa neúmerné bremeno.
- 32 Je preto opodstatnené položiť v tejto súvislosti prejudiciálnu otázku.

5. Prejudiciálna otázka:

- 33 Súdnemu dvoru Európskej únie sa kladie nasledujúca prejudiciálna otázka:

„Má sa článok 5 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, vykladať v tom zmysle, že zamestnávateľ má povinnosť zaradiť osobu, ktorá z dôvodu svojho zdravotného postihnutia už nie je schopná vykonávať podstatné funkcie pracovného miesta, na ktoré bola prijatá, na iné pracovné miesto, pre ktoré má požadované kompetencie, schopnosti a pre ktoré je k dispozícii, pokiaľ toto opatrenie nepredstavuje pre zamestnávateľa neúmerné bremeno?“