



Zapošljavanje osoba s invaliditetom: prema mišljenju nezavisnog odvjetnika A. Rantosa, poslodavac je dužan, na temelju razumne prilagodbe, preraspodijeliti radnika koji je postao nesposoban za obavljanje poslova na svojem radnom mjestu na drugo radno mjesto ako on ima potrebnu stručnost, sposobnost i raspoloživost te ako se tom mjerom poslodavcu ne nameće nerazmjerno opterećenje

Te prilagodbe čine preventivnu mjeru za zadržavanje osoba s invaliditetom na radnom mjestu i primjenjuju se na radnika koji obavlja pripravništvo u okviru svojeg zaposlenja

Dioničko društvo javnog prava HR Rail bavi se odabirom i zapošljavanjem stalnog i privremenog osoblja nužnog za izvršavanje zadaća društva Infrabel SA i Sociétés nationales des chemins de fer belges (SNCB). Ono je zaposlilo radnika specijaliziranog za održavanje željeznice koji je svoje pripravništvo započeo u društvu Infrabel u studenome 2016. U prosincu 2017. tom radniku na pripravničkom stažu dijagnosticiran je kardiološki problem zbog kojeg je bilo potrebno ugraditi srčani elektrostimulator, uređaj osjetljiv na elektromagnetska polja osobito prisutna na željezničkim prugama, tako da mu je Service public fédéral Sécurité sociale (Savezna javna služba za socijalnu sigurnost, Belgija) priznao invaliditet.

Društvo HR Rail ga je nakon liječničkog pregleda proglasilo trajno nesposobnim za obavljanje dužnosti za koje je bio zaposlen te ga je rasporedilo na radno mjesto skladištara u društvu Infrabel. Dana 26. rujna 2018. glavni savjetnik dotične službe društva HR Rail obavijestio je radnika o njegovu otkazu na dan 30. rujna 2018. uz zabranu zapošljavanja u trajanju od pet godina u razredu u kojem je bio zaposlen.

Dana 26. listopada 2018. glavni direktor društva HR Rail obavijestio je radnika da pripravništvo člana osoblja koji je proglašen potpuno i trajno nesposobnim za rad prestaje kada on više nije u stanju obavljati zadaće povezane s njegovim razredom. Radnik je od Conseila d'État (Državno vijeće, Belgija) zatražio poništenje odluke o njegovu otpuštanju.

Taj je nacionalni sud Sudu postavio pitanje ima li u takvoj situaciji poslodavac obvezu, umjesto otpuštanja tog radnika, na temelju direktive o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja¹ te kako bi se spriječila svaka diskriminacija na temelju invaliditeta, rasporediti ga na drugo radno mjesto za koje je stručan, sposoban i raspoloživ.

U mišljenju koje je danas iznio, nezavisni odvjetnik A. Rantos predlaže Sudu da Conseilu d'État (Državno vijeće) odgovori da ako radnik, **uključujući onog koji obavlja pripravništvo u sklopu svojeg zaposlenja**, zbog nastanka invaliditeta postane trajno nesposoban za obavljanje poslova na radnom mjestu na koje je raspoređen u poduzeću, njegov je poslodavac dužan na osnovi razumnih prilagodbi predviđenih pravom Unije **preraspodijeliti ga na drugo radno mjesto** ako on ima potrebnu stručnost, sposobnost i raspoloživost te ako se tom mjerom poslodavcu ne nameće nerazmjerno opterećenje.

¹ Direktiva 2000/78/EZ Vijeća od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja SL 2000., L 303, str. 16. (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 69.)

Nezavisni odvjetnik je najprije istaknuo da se Direktivom 2000/78 želi uspostaviti opći okvir kako bi se svakoj osobi osiguralo jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja, pružajući joj učinkovitu zaštitu od diskriminacije na temelju nekog od razloga iz njezina članka 1., među kojima je i invaliditet.

Nezavisni odvjetnik smatra da je dotični radnik pretrpio trajno ograničenje svoje sposobnosti koje proizlazi iz tjelesnih oštećenja, čije međudjelovanje s različitim preprekama može sprečavati njegovo puno i učinkovito sudjelovanje u profesionalnom životu na ravnopravnoj osnovi s drugim radnicima i da ga treba okvalificirati kao osobu s invaliditetom u smislu Direktive 2000/78. Dodao je da se osoba koja obavlja pripravništvo u sklopu svojeg zaposlenja nalazi **u ranjivijem položaju** od osobe koja ima stalan posao i da je njoj teže naći drugi posao u slučaju nastanka invaliditeta zbog kojeg je postala nesposobna obavljati posao zbog kojeg je bila zaposlena, tim više ako je na početku svoje profesionalne karijere. Stoga je **opravdano osigurati zaštitu takvog pripravnika od diskriminacije** te nezavisni odvjetnik u tom pogledu naglašava da je radnik u sklopu svojeg pripravništva obavljao stvarnu i pravu djelatnost u svojstvu zaposlene osobe, u korist i prema uputama poslodavca, te da ga stoga treba okvalificirati kao radnika u smislu prava Unije.

Nadalje, što se tiče pojma „razumne prilagodbe”, nezavisni odvjetnik podsjetio je na to da je njihova svrha postizanje **pravedne ravnoteže** između potreba osoba s invaliditetom i potreba poslodavca. Naveo je da predmetna odredba direktive **ne ograničava donesene mjere samo na mjesto na kojem radi radnik s invaliditetom**. Naprotiv, pristup zapošljavanju i osposobljavanje mogućnost **raspoređivanja na drugo radno mjesto** ostavljaju otvorenom. Nezavisni je odvjetnik pojasnio da, u skladu sa sudskom praksom Suda, valja zadržati široku definiciju pojma „razumne prilagodbe” i treba ga shvatiti tako da se odnosi na **uklanjanje različitih prepreka koje sprečavaju puno i učinkovito sudjelovanje osoba s invaliditetom u profesionalnom životu na temelju ravnopravnosti s drugim radnicima**.

Prema mišljenju nezavisnog odvjetnika, osobe s invaliditetom valja u najvećoj mogućoj mjeri zadržati na radnom mjestu umjesto da im se da otkaz zbog nesposobnosti kojemu bi trebalo pribjeći tek kao krajnjem sredstvu.

Nezavisni odvjetnik je dodao da preraspodjela radnika s invaliditetom na drugo radno mjesto unutar poduzeća pretpostavlja da je on stručan, sposoban i raspoloživ za obavljanje osnovnih zadataka tog novog mjesta. Osim toga, mjerama razumne prilagodbe **poslodavcu se ne smije nametnuti nerazmjerno opterećenje** te je posebice potrebno voditi računa o povezanim financijskim i drugim troškovima, razmjeru i financijskim izvorima organizacije ili poduzeća te o mogućnostima dobivanja pomoći iz javnih sredstava ili kakve druge pomoći. U tom pogledu, nezavisni odvjetnik je naveo da se mogućnost raspoređivanja osobe s invaliditetom na drugo radno mjesto odnosi na situaciju u kojoj postoji barem jedno slobodno mjesto na kojem taj radnik može raditi, kako se poslodavcu ne bi nametnulo nerazmjerno opterećenje.

NAPOMENA: Sud nije vezan mišljenjem nezavisnog odvjetnika. Zadaća je nezavisnih odvjetnika predložiti Sudu u punoj neovisnosti pravno rješenje u predmetu za koji su zaduženi. Suci Suda sada počinju vijećati u ovom predmetu. Presuda će se donijeti naknadno.

NAPOMENA: Prethodni postupak omogućuje sudovima država članica da u okviru postupka koji se pred njima vodi upute Sudu pitanja o tumačenju prava Unije ili o valjanosti nekog akta Unije. Sud ne rješava spor pred nacionalnim sudom. Na nacionalnom je sudu da predmet riješi u skladu s odlukom Suda. Ta odluka jednako obvezuje i druge nacionalne sudove pred kojima bi se moglo postaviti slično pitanje.

Neslužbeni dokument za medije koji ne obvezuje Sud.

[Cjelovit tekst](#) mišljenja objavljuje se na stranici CURIA na dan čitanja.

Osoba za kontakt: Iliana Paliova ☎ (+352) 4303 4293