



Kontakty z Mediami
i Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
KOMUNIKAT PRASOWY nr 202/21
Luksemburg, 11 listopada 2021 r.

Opinia rzecznika generalnego w sprawie C-485/20
HR Rail

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych: zdaniem rzecznika generalnego Athanasiosa Rantosa, pracodawca jest zobowiązany, w ramach racjonalnych usprawnień, do przeniesienia pracownika, który stał się niezdolny do należytego wypełniania obowiązków przypisanych do jego stanowiska pracy, na inne stanowisko, w odniesieniu do którego wykazuje on wymagane kompetencje, zdolności i dyspozycyjność, jeżeli taki środek nie nakłada na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokiego obciążenia

Obowiązek wprowadzenia tych usprawnień stanowi środek zapobiegawczy mający na celu utrzymanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych i znajduje zastosowanie w sytuacji pracownika zatrudnionego na okres próbny

Spółka akcyjna prawa publicznego, HR Rail, została utworzona w celu dokonywania wyboru i naboru personelu statutowego i niestatutowego niezbędnego do realizacji zadań spółek Infrabel SA i Société nationale des chemins de fer belges (SNCB). HR Rail zatrudniła specjalistę konserwatora odpowiedzialnego za utrzymanie kolei, który w listopadzie 2016 r. rozpoczął okres próbny w spółce Infrabel 2016. W grudniu 2017 r. u wspomnianego pracownika na okres próbny („pracownik”) zdiagnozowano chorobę serca wymagającą wszczepienia rozrusznika serca, urządzenia wrażliwego na pola elektromagnetyczne emitowane w szczególności przez tory kolejowe. W rezultacie Service public fédéral Sécurité sociale (federalna służba publiczna ds. zabezpieczenia społecznego) uznała go za osobę niepełnosprawną.

Po przeprowadzeniu badań lekarskich, HR Rail uznała go za trwale niezdolnego do wykonywania obowiązków przypisanych do jego stanowiska pracy i przeniosła go na stanowisko magazyniera w spółce Infrabel. W dniu 26 września 2018 r. kierownik odpowiedniej jednostki HR Rail poinformował pracownika o rozwiązaniu z nim stosunku pracy z dniem 30 września 2018 r. oraz o zakazie zatrudniania go przez okres 5 lat do grupy zaszeregowania, w której był zatrudniony.

W dniu 26 października 2018 r. dyrektor zarządzający HR Rail poinformował pracownika o zakończeniu jego okresu próbnego ze względu na jego całkowitą i trwałą niezdolność do należytego wypełniania obowiązków przypisanych do jego grupy zaszeregowania. Pracownik wniósł do Conseil d'État (Belgia) o stwierdzenie nieważności decyzji o jego zwolnieniu.

Sąd ten zwrócił się do Trybunału z pytaniem, czy w takiej sytuacji pracodawca zamiast zwolnienia tego pracownika był zobowiązany, na podstawie przepisów dyrektywy w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy¹ i w celu uniknięcia wszelkiej dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność, do przeniesienia pracownika na inne stanowisko pracy, w odniesieniu do którego wykazuje on wymagane kompetencje, zdolności i dyspozycyjność.

W dzisiejszej opinii rzecznik generalny Athanasios Rantos zaproponował, aby Trybunał udzielił odpowiedzi na pytanie Conseil d'État w ten sposób, że w sytuacji, gdy ze względu na zaistniałą niepełnosprawność pracownik, **w tym pracownik zatrudniony na okres próbny**, staje się trwale niezdolny do należytego wypełniania obowiązków przypisanych do jego stanowiska pracy, jego pracodawca jest zobowiązany, w ramach racjonalnych usprawnień przewidzianych w prawie Unii,

¹ Dyrektywa Rady z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2000, L 303, s. 16).

do **przeniesienia go na inne stanowisko pracy w ramach przedsiębiorstwa**, w odniesieniu do którego pracownik wykazuje wymagane kompetencje, zdolności i dyspozycyjność, jeżeli taki środek nie nakłada na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokiego obciążenia.

Na wstępie rzecznik generalny podkreślił, że dyrektywa 2000/78 zmierza do ustanowienia ogólnych warunków ramowych w celu zapewnienia każdej osobie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, oferując jej skuteczną ochronę przed dyskryminacją ze względu na jedną z przyczyn określonych w art. 1, wśród których znajduje się niepełnosprawność.

Zdaniem rzecznika generalnego zainteresowany pracownik doznał trwałego ograniczenia zdolności do pracy, wynikającego z niepełnosprawności fizycznej, które w oddziaływaniu z różnymi barierami może utrudniać mu pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu zawodowym na równych zasadach z innymi pracownikami oraz należy uznać go za osobę niepełnosprawną w rozumieniu dyrektywy 2000/78. Rzecznik dodał, że osoba zatrudniona na okres próbny znajduje się **w trudniejszej sytuacji** niż osoba, która jest zatrudniona na stałe, oraz że takiemu pracownikowi trudniej jest znaleźć inne zatrudnienie z uwagi na wystąpienie niepełnosprawności, która czyni go niezdolnym do należytego wypełniania obowiązków przypisanych do jego stanowiska pracy, zwłaszcza jeśli jest on na początku swojej kariery zawodowej. W ocenie rzecznika istnieją wobec tego uzasadnione powody, aby **zapewnić takiemu pracownikowi na okres próbny ochronę przed dyskryminacją**. Rzecznik generalny podkreślił w tym względzie, że w ramach okresu próbnego pracownik wykonywał rzeczywistą i efektywną pracę za wynagrodzeniem na rzecz i pod kierunkiem pracodawcy, a zatem należy go uznać za pracownika w rozumieniu prawa Unii.

Odnosząc się do pojęcia „racjonalnych usprawnień”, rzecznik generalny przypomniał, że uzasadnieniem zobowiązania do zapewnienia tych usprawnień jest **sprawiedliwe wyważenie** interesu niepełnosprawnych pracowników oraz interesu pracodawcy. Jego zdaniem rozpatrywany przepis dyrektywy **nie ogranicza przyjętych środków jedynie do stanowiska zajmowanego przez pracownika niepełnosprawnego**. Wręcz przeciwnie, dostęp do zatrudnienia i zwolnienie ze szkoleń pozostawiają otwartą możliwość **przeniesienia na inne stanowisko pracy**. Rzecznik generalny wyjaśnił, że na gruncie orzecznictwa Trybunału pojęcie „racjonalnych usprawnień” musi być rozumiane szeroko jako **usunięcie wszelkich barier, które mogą utrudniać osobom niepełnosprawnym pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu zawodowym na równych zasadach z innymi pracownikami**.

Zdaniem rzecznika generalnego, w miarę możliwości osoby niepełnosprawne powinny być utrzymywane w zatrudnieniu, a nie zwalniane z powodu niezdolności do pracy, co powinno być jedynie ostatecznością.

Rzecznik generalny dodał, że przeniesienie pracownika niepełnosprawnego na inne stanowisko pracy w ramach przedsiębiorstwa zakłada, że jest on kompetentny, zdolny i dyspozycyjny do wypełniania podstawowych obowiązków przypisanych do tego nowego stanowiska pracy. Ponadto środki wprowadzające racjonalne usprawnienia **nie powinny nakładać na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokiego obciążenia**, uwzględniając w szczególności związane z tym koszty finansowe i inne, rozmiar organizacji lub środki finansowe, którymi dysponują przedsiębiorstwa oraz możliwość pozyskania środków publicznych lub jakiegokolwiek innej pomocy. Rzecznik generalny wskazał w tym względzie, że możliwość przeniesienia osoby niepełnosprawnej na inne stanowisko pracy dotyczy sytuacji, w której istnieje co najmniej jedno wolne stanowisko pracy, które dany pracownik może objąć, tak aby nie nakładać na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokiego obciążenia.

UWAGA: Opinia rzecznika generalnego nie wiąże Trybunału Sprawiedliwości. Zadanie rzeczników generalnych polega na przedkładaniu Trybunałowi, przy zachowaniu całkowitej niezależności, propozycji rozstrzygnięć prawnych w sprawach, które rozpatrują. Sędziowie Trybunału rozpoczynają właśnie obrady w tej sprawie. Wyrok zostanie wydany w terminie późniejszym.

UWAGA: Odesłanie prejudycjalne pozwala sądom państw członkowskich, w ramach rozpatrywanego przez nie sporu, zwrócić się do Trybunału z pytaniem o wykładnię prawa Unii lub o ocenę ważności aktu Unii. Trybunał nie rozpoznaje sporu krajowego. Do sądu krajowego należy rozstrzygnięcie sprawy zgodnie

z orzeczeniem Trybunału. Orzeczenie to wiąże w ten sam sposób inne sądy krajowe, które spotkają się z podobnym problemem.

Dokument nieoficjalny, sporządzony na użytek mediów, który nie wiąże Trybunału Sprawiedliwości.

[Pełny tekst](#) opinii jest publikowany na stronie internetowej CURIA w dniu przedłożenia.

Osoba odpowiedzialna za kontakty z mediami: Ireneusz Kolowca ☎ (+352) 4303 2793