



Mediji in informacije

Sodišče Evropske unije
SPOROČILO ZA MEDIJE št. 202/21
Luxembourg, 11. november 2021

Sklepni predlogi generalnega pravobranilca v zadevi C-485/20
HR Rail

Zaposlitev invalidnih oseb: po mnenju generalnega pravobranilca A. Rantosa mora delodajalec v okviru razumnih prilagoditev delavca, ki je postal nezmožen zasedati svoje delovno mesto, prerazporediti na drugo delovno mesto, če je ustrezno usposobljen, zmožen in na razpolago in če tak ukrep za navedenega delodajalca ne pomeni nesorazmerne obremenitve

Te prilagoditve pomenijo preventivni ukrep za ohranitev zaposlitve invalidnih oseb in se uporabijo za delavca, ki v okviru svoje zaposlitve opravlja poskusno dobo

Delniška družba javnega prava HR Rail se ukvarja z izbiranjem in zaposlovanjem stalnih in začasnih uslužbencev, ki jih družbi Infrabel SA in Société nationale des chemins de fer belges (SNCB) potrebuje za opravljanje svojih nalog. Zaposlila je specializiranega vzdrževalca železniških prog, ki je novembra 2016 v družbi Infrabel začel opravljati poskusno dobo. Decembra 2017 je bila temu delavcu v poskusni dobi (v nadaljevanju: delavec) diagnosticirana težava na srcu, zaradi katere je bilo treba vstaviti srčni spodbujevalnik, torej napravo, ki je občutljiva na elektromagnetna polja, ta pa so med drugim prisotna na železniških progah, tako da mu je Service public fédéral Sécurité sociale (zvezna javna služba za socialno varnost, Belgija) priznala status invalida.

Po zdravniškem pregledu je družba HR Rail ugotovila njegovo dokončno nezmožnost za opravljanje nalog, za katere je bil zaposlen in ga razporedila na delovno mesto skladiščnika v družbi Infrabel. Svetovalec v vlogi vodje ustrezne službe družbe HR Rail je 26. septembra 2018 delavca obvestil o odpovedi pogodbe o zaposlitvi s 30. septembrom 2018 s prepovedjo zaposlitve za obdobje petih let v nazivu, v katerem je bil zaposlen.

Generalni direktor družbe HR Rail je 26. oktobra 2018 delavca obvestil, da se konča poskusna doba člana osebja, za katerega je v celoti in dokončno ugotovljena nezmožnost za delo, kadar ne more več opravljati nalog, povezanih z njegovim nazivom. Delavec je pri Conseil d'État (državni svet, Belgija) predlagal razglasitev ničnosti odločbe o njegovi odpustitvi.

To nacionalno sodišče je Sodišču postavilo vprašanje, ali mora v takem položaju delodajalec tega delavca, namesto da bi ga odpustil, v skladu z Direktivo o enakem obravnavanju pri zaposlovanju in delu¹ ter da bi se izognil diskriminaciji zaradi invalidnosti, razporediti na drugo delovno mesto, za katero je usposobljen, zmožen in na razpolago.

Generalni pravobranilec Athanasios Rantos je v sklepnih predlogih, predstavljenih na današnji dan, Sodišču predlagal, naj Conseil d'État (državni svet) odgovori, da če delavec – **tudi tisti, ki v okviru svoje zaposlitve opravlja poskusno dobo** – zaradi nastopa invalidnosti postane dokončno nezmožen zasedati delovno mesto, na katero je bil v podjetju razporejen, ga mora delodajalec v okviru razumnih prilagoditev, določenih s pravom Unije, **prerazporediti na drugo delovno mesto**, če je ustrezno usposobljen, zmožen in na razpolago in če tak ukrep za navedenega delodajalca ne pomeni nesorazmerne obremenitve.

¹ Direktiva 2000/78/ES Sveta z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 79).

Generalni pravobranilec je uvodoma poudaril, da je namen Direktive 2000/78 vzpostavitev splošnega okvira za zagotovitev enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu vseh oseb, tako da se jim omogoči učinkovito varstvo pred diskriminacijo, ki temelji na enem od razlogov iz člena 1 te direktive, med katerimi je tudi invalidnost.

Generalni pravobranilec je menil, da je bila zmožnost delavca trajno omejena zaradi telesnih okvar, ki v povezavi z različnimi ovirami lahko omejujejo njegovo polno in učinkovito sodelovanje v poklicnem življenju na podlagi enakopravnosti z drugimi delavci, zato ga je treba opredeliti kot invalidno osebo v smislu Direktive 2000/78. Dodal je, da je oseba, ki v okviru zaposlitve opravlja poskusno dobo, v **bolj ranljivem položaju** kot stalno zaposlena oseba, in da je zanj ob nastanku invalidnosti, zaradi katere je nezmožna opravljati delo, za katero je bila zaposlena, težje najti drugo zaposlitev, še toliko bolj pa, če je na začetku svoje poklicne kariere. Zato je generalni pravobranilec menil, da je **upravičeno zagotoviti varstvo takega delavca v poskusni dobi pred diskriminacijo**, in v zvezi s tem poudaril, da je delavec v okviru poskusne dobe opravljal dejansko in učinkovito zaposlitveno dejavnost v korist delodajalca in po njegovih navodilih, zaradi česar ga je treba opredeliti kot delavca v smislu prava Unije.

Generalni pravobranilec je nato v zvezi s pojmom razumne prilagoditve opozoril, da je njihov smisel doseči **pravično ravnotežje** med potrebami invalidov in delodajalca. Navedel je, da zadevna določba Direktive **določenih ukrepov ne omejuje na delovno mesto, ki ga zaseda invalidni delavec**. Nasprotno, pri dostopu do zaposlitve in usposabljanja je možna **razporeditev na drugo delovno mesto**. Generalni pravobranilec je pojasnil, da je treba v skladu s sodno prakso Sodišča uporabiti široko opredelitev pojma razumnih prilagoditev in da je treba ta pojem razumeti tako, da se nanaša na **odpravo različnih ovir, ki preprečujejo polno in učinkovito sodelovanje invalidnih oseb v poklicnem življenju na podlagi enakopravnosti z drugimi delavci**.

Po mnenju generalnega pravobranilca je treba, če je le mogoče, ohraniti zaposlitev oseb, ki jih je prizadela invalidnost, ne pa jih odpustiti zaradi nezmožnosti za delo, kar mora biti šele zadnja možnost.

Generalni pravobranilec je dodal, da prerazporeditev invalidnega delavca na drugo delovno mesto v podjetju predpostavlja, da je ta usposobljen, zmožen in na razpolago za izpolnjevanje bistvenih funkcij tega novega delovnega mesta. Poleg tega razumni prilagoditveni ukrepi **delodajalca ne smejo nesorazmerno obremeniti** ob upoštevanju zlasti z njimi povezanih finančnih in drugih stroškov, velikosti in finančnih virov organizacije ali podjetja ter možnosti pridobitve javnih sredstev ali kakšne druge oblike pomoči. Generalni pravobranilec je v zvezi s tem navedel, da se možnost razporeditve invalidnega delavca na drugo delovno mesto nanaša na položaj, ko obstaja vsaj eno prosto delovno mesto, ki ga lahko zasede ta delavec, da delodajalec ni nesorazmerno obremenjen.

OBVESTILO: Sklepni predlogi generalnega pravobranilca za Sodišče niso zavezujoči. Naloga generalnih pravobranilcev je, da Sodišču popolnoma neodvisno predlagajo pravno rešitev zadeve, ki jo obravnavajo. Sodniki Sodišča zdaj začenejo posvetovanje o zadevi. Sodba bo razglašena pozneje.

OBVESTILO: S predlogom za sprejetje predhodne odločbe lahko sodišča držav članic v zvezi s sporom, o katerem odločajo, Sodišču predložijo vprašanja o razlagi prava Unije ali veljavnosti aktov Unije. Sodišče ne odloči o nacionalnem sporu. Zadevo reši nacionalno sodišče v skladu z odločbo Sodišča. Ta odločba je enako zavezujoča za druga nacionalna sodišča, ki obravnavajo podoben problem.

Neuradni dokument za medije, ki Sodišča ne zavezuje.

[Celotno besedilo](#) sklepnih predlogov je objavljeno na spletnem mestu CURIA na dan predstavitve.

Kontaktna oseba: Ireneusz Kolowca ☎ (+352) 4303 2793