



Υπηρεσία Τύπου και
Πληροφόρησης

Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΑΝΑΚΟΙΝΩΘΕΝ ΤΥΠΟΥ αριθ. 26/22
Λουξεμβούργο, 10 Φεβρουαρίου 2022

Απόφαση στην υπόθεση C-485/20
HR Rail

Ένας εργαζόμενος με ειδικές ανάγκες, ο οποίος χαρακτηρίστηκε ακατάλληλος προς εκτέλεση των βασικών καθηκόντων της θέσης που κατέχει, δικαιούται να τοποθετηθεί από τον εργοδότη του σε άλλη θέση για την οποία διαθέτει την απαιτούμενη καταλληλότητα, ικανότητα και προθυμία, έστω και αν διανύει ακόμη περίοδο δοκιμαστικής υπηρεσίας στο πλαίσιο της πρόσληψής του

Ένα τέτοιο μέτρο δεν πρέπει, πάντως, να συνεπάγεται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη

Η εταιρία HR Rail είναι ο αποκλειστικός εργοδότης του προσωπικού των Βελγικών Σιδηροδρόμων. Τον Νοέμβριο 2016, προσέλαβε έναν υπάλληλο συντήρησης σιδηροδρομικών γραμμών ο οποίος ξεκίνησε τη δοκιμαστική περίοδο υπηρεσίας του στην Infrabel, οντότητα επιφορτισμένη με τη διαχείριση υποδομής για τους Βελγικούς Σιδηροδρόμους. Τον Δεκέμβριο 2017, ο τελών σε δοκιμαστική υπηρεσία υπάλληλος διαγνώστηκε με καρδιακή πάθηση λόγω της οποίας χρειάστηκε να του τοποθετηθεί βηματοδότης, συσκευή ευαίσθητη στα ηλεκτρομαγνητικά πεδία που εκπέμπονται, μεταξύ άλλων, από τις σιδηροδρομικές γραμμές. Ως εκ τούτου, αναγνωρίστηκε ως άτομο με ειδικές ανάγκες από την Service public fédéral «Sécurité sociale» (Ομοσπονδιακή Δημόσια Υπηρεσία Κοινωνικής Ασφάλισης, Βέλγιο).

Τον Ιούνιο 2018, το centre régional de la médecine de l'administration (περιφερειακό ιατρικό κέντρο της διοίκησης, Βέλγιο), το οποίο είναι επιφορτισμένο με την εκτίμηση της ιατρικής ικανότητας των μονίμων υπαλλήλων των Βελγικών Σιδηροδρόμων, τον χαρακτήρισε ακατάλληλο για την άσκηση των καθηκόντων για τα οποία είχε προσληφθεί. Για τον λόγο αυτό ο υπάλληλος ανατοποθετήθηκε σε θέση αποθηκάρου στην ίδια επιχείρηση.

Στις 26 Σεπτεμβρίου 2018, ο επικεφαλής σύμβουλος–προϊστάμενος της HR Rail ενημέρωσε τον υπάλληλο για την απόλυσή του με ισχύ από 30 Σεπτεμβρίου 2018, με πενταετή απαγόρευση επαναπρόσληψης στον βαθμό της αρχικής πρόσληψής του. Έναν μήνα αργότερα, ο γενικός διευθυντής της HR Rail πληροφόρησε τον υπάλληλο ότι έληξε η δοκιμαστική περίοδος υπηρεσίας του λόγω της πλήρους και οριστικής αδυναμίας του να ασκεί τα καθήκοντα για τα οποία είχε προσληφθεί. Ειδικότερα, σύμφωνα με το καταστατικό και τον γενικό κανονισμό για το προσωπικό των Βελγικών Σιδηροδρόμων, αντίθετως προς ό,τι ισχύει για τους μονίμους υπαλλήλους, οι τελούντες σε δοκιμαστική υπηρεσία, οι οποίοι χαρακτηρίζονται ως άτομα με ειδικές ανάγκες και συνεπώς δεν είναι πλέον ικανοί να ασκούν τα καθήκοντά τους, δεν τοποθετούνται σε νέα θέση εντός της επιχείρησης.

Ο υπάλληλος ζήτησε από το Conseil d'État (Βέλγιο) την ακύρωση της απόφασης περί απόλυσης. Το δικαστήριο αυτό ζητεί από το Δικαστήριο διευκρινίσεις σχετικά με την ερμηνεία της οδηγίας 2000/78 για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία¹ και ειδικότερα σχετικά με την ερμηνεία της έννοιας «εύλογες προσαρμογές για τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες».

Με τη σημερινή του απόφαση το Δικαστήριο αποφαινεται ότι, κατ' ορθή ερμηνεία της έννοιας «εύλογες προσαρμογές για τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες», **ένας εργαζόμενος ο οποίος λόγω**

¹ Άρθρο 5 της οδηγίας 2000/78/EK του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (ΕΕ 2000, L 303, σ. 16).

των ειδικών αναγκών του χαρακτηρίστηκε ακατάλληλος προς εκτέλεση των βασικών καθηκόντων της θέσης που κατέχει πρέπει να τοποθετηθεί σε άλλη θέση για την οποία διαθέτει την απαιτούμενη καταλληλότητα, ικανότητα και προθυμία, εφόσον ένα τέτοιο μέτρο δεν συνεπάγεται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη, τούτο δε και στην περίπτωση που ο εργαζόμενος διανύει δοκιμαστική περίοδο υπηρεσίας κατόπιν της πρόσληψής του.

Προκαταρκτικώς, το Δικαστήριο υπενθυμίζει ότι η οδηγία 2000/78 αποβλέπει στον καθορισμό ενός γενικού πλαισίου για να εξασφαλιστεί σε ίση μεταχείριση «στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας», προσφέροντας σε όλους αποτελεσματική προστασία από τις δυσμενείς διακρίσεις, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνεται και η αναπηρία.

Το Δικαστήριο διευκρινίζει ότι η οδηγία εφαρμόζεται στους όρους πρόσβασης στην απασχόληση, στην αυτοαπασχόληση και στην εργασία, καθώς και στην πρόσβαση σε όλα τα είδη και όλα τα επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού. Κατά το Δικαστήριο, το γράμμα της οδηγίας είναι αρκούτως ευρύ ώστε να καλύπτει και την περίπτωση εργαζομένου ο οποίος διανύει δοκιμαστική περίοδο υπηρεσίας κατόπιν της πρόσληψής του από τον εργοδότη του. Κατά συνέπεια, **το γεγονός ότι ο απασχολούμενος από την HR Rail δεν ήταν οριστικώς προσληφθείς υπάλληλος κατά τον χρόνο της απόλυσής του δεν εμποδίζει την υπαγωγή της επαγγελματικής κατάστασής του στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2000/78.**

Ακολούθως το Δικαστήριο υπενθυμίζει ότι, σύμφωνα με την οδηγία αυτή, προκειμένου να διασφαλιστεί η τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης των προσώπων με ειδικές ανάγκες, πρέπει να προβλέπονται «εύλογες προσαρμογές». Επομένως, ο εργοδότης λαμβάνει τα ενδεδειγμένα μέτρα, ανάλογα με τις ανάγκες που παρουσιάζονται σε μια συγκεκριμένη κατάσταση, ώστε το πρόσωπο με ειδικές ανάγκες να μπορεί να έχει πρόσβαση σε θέση εργασίας, να ασκεί ή να προάγεται στο επάγγελμά του, ή προκειμένου να του παρέχεται εκπαίδευση, αρκεί τα μέτρα αυτά να μη συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη.

Μεταξύ των ενδεδειγμένων μέτρων η οδηγία προβλέπει «μέτρα αποτελεσματικά και πρακτικά για τη διαμόρφωση της θέσης εργασίας ανάλογα με τις ειδικές ανάγκες, παραδείγματος χάριν με τη διαμόρφωση του χώρου ή με προσαρμογή του εξοπλισμού, του ρυθμού εργασίας, της κατανομής καθηκόντων ή της παροχής μέσων κατάρτισης ή πλαισίωση». Το Δικαστήριο διευκρινίζει ότι πρόκειται για **ενδεικτική** απαρίθμηση των ενδεδειγμένων μέτρων, τα οποία μπορεί να είναι πρακτικής, οργανωτικής και/ή εκπαιδευτικής φύσεως. Η έννοια της «εύλογης προσαρμογής» ορίζεται στην οδηγία κατά τρόπο ευρύ.

Το Δικαστήριο δέχεται συναφώς ότι, **όταν εργαζόμενος καθίσταται οριστικώς ακατάλληλος να απασχοληθεί στη θέση εργασίας του λόγω επελθούσας αναπηρίας, η ανατοποθέτησή του σε άλλη θέση εργασίας μπορεί να αποτελεί ενδεδειγμένο μέτρο στο πλαίσιο των «εύλογων προσαρμογών».** Μια τέτοια ερμηνεία συνάδει με την έννοια αυτή, η οποία πρέπει να νοηθεί ως αφορώσα την άρση των διαφόρων περιορισμών που παρακωλύουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή των ατόμων με ειδικές ανάγκες στον επαγγελματικό βίο σε ισότιμη βάση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους.

Πάντως, το Δικαστήριο παρατηρεί ότι η οδηγία 2000/78 **δεν μπορεί να υποχρεώσει τον εργοδότη να λάβει μέτρα που του επιβάλλουν «δυσανάλογη επιβάρυνση».** Συναφώς, για να διαπιστώνεται αν τα επίμαχα μέτρα συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση, πρέπει να λαμβάνεται ιδίως υπόψη το **οικονομικό κόστος** που επιφέρουν, το **μέγεθος** και οι **οικονομικοί πόροι** του οργανισμού ή της επιχείρησης, καθώς και η **διαθεσιμότητα δημοσίων πόρων ή οιασδήποτε άλλης ενίσχυσης.**

Εξάλλου, το Δικαστήριο επισημαίνει ότι, εν πάση περιπτώσει, η δυνατότητα τοποθέτησης ατόμου με ειδικές ανάγκες σε άλλη θέση εργασίας υφίσταται μόνον εφόσον υπάρχει τουλάχιστον μία κενή θέση στην οποία μπορεί να απασχοληθεί ο οικείος εργαζόμενος.

ΥΠΟΜΝΗΣΗ: Η προδικαστική παραπομπή παρέχει στα δικαστήρια των κρατών μελών τη δυνατότητα, στο πλαίσιο της ένδικης διαφοράς της οποίας έχουν επιληφθεί, να υποβάλουν στο Δικαστήριο ερώτημα σχετικό

με την ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης ή με το κύρος πράξεως οργάνου της Ένωσης. Το Δικαστήριο δεν αποφαινεται επί της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου. Στο εθνικό δικαστήριο εναπόκειται να επιλύσει τη διαφορά σύμφωνα με την απόφαση του Δικαστηρίου. Η απόφαση αυτή δεσμεύει, κατά τον ίδιο τρόπο, τα άλλα εθνικά δικαστήρια που επιλαμβάνονται παρόμοιου προβλήματος.

Ανεπίσημο έγγραφο προοριζόμενο για τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, το οποίο δεν δεσμεύει το Δικαστήριο.

Το [πλήρες κείμενο](#) της απόφασης είναι διαθέσιμο στην ιστοσελίδα CURIA από την ημερομηνία δημοσίευσής της

Επικοινωνία: Estella Cigna-Αγγελίδη ☎ (+352) 4303 2582