



Kontakty z Mediami
i Informacja

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
KOMUNIKAT PRASOWY nr 26/22
Luksemburg, 10 lutego 2022 r.

Wyrok w sprawie C-485/20
HR Rail

Niepełnosprawnemu pracownikowi, w tym pracownikowi zatrudnionemu na okres próbny, uznanemu za niezdolnego do wykonywania najważniejszych czynności na zajmowanym przez siebie stanowisku, przysługuje możliwość przeniesienia na inne stanowisko, w odniesieniu do którego wykazuje on wymagane kompetencje, zdolności i dyspozycyjność

Środek taki nie może jednak nakładać na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń

Spółka HR Rail jest wyłącznym pracodawcą personelu kolei belgijskich. W listopadzie 2016 r. zatrudniła ona konserwatora dróg kolejowych, który rozpoczął okres próbny w Infrabel, podmiocie zajmującym się zarządzaniem infrastrukturą dla kolei belgijskich. W grudniu 2017 r. u tego pracownika zatrudnionego na okres próbny zdiagnozowano chorobę serca wymagającą wszczepienia rozrusznika serca, urządzenia wrażliwego na pola elektromagnetyczne występujące w szczególności na drogach kolejowych. Z tego względu Service public fédéral „Sécurité sociale” (federalna służba publiczna ds. zabezpieczenia społecznego, Belgia) uznała go za osobę niepełnosprawną.

W czerwcu 2018 r. centre régional de la médecine de l’administration (regionalne centrum ds. medycyny administracji, Belgia), mające za zadanie dokonywanie oceny zdolności do pracy pracowników etatowych kolei belgijskich pod względem medycznym, uznało wspomnianego pracownika za niezdolnego do podejmowania czynności, do których wykonywania został zatrudniony. Został on wówczas przeniesiony na stanowisko magazyniera w tym samym przedsiębiorstwie.

W dniu 26 września 2018 r. główny doradca HR Rail poinformował tego pracownika o rozwiązaniu z nim stosunku pracy z dniem 30 września 2018 r. oraz o zakazie zatrudniania go przez 5 lat w grupie zaszeregowania, w której został zatrudniony. Miesiąc później dyrektor generalny HR Rail powiadomił pracownika o zakończeniu jego okresu próbnego z powodu całkowitej i trwałej niemożności kontynuowania zadań, do wykonywania których został zatrudniony. Na podstawie regulaminu pracowniczego i regulacji mających zastosowanie do personelu kolei belgijskich – w przeciwieństwie do pracowników etatowych – pracownikom zatrudnionym na okres próbny, którzy zostali uznani za niepełnosprawnych i w związku z tym nie są już w stanie wykonywać swoich obowiązków, nie przysługuje możliwość przeniesienia na inne stanowisko w ramach przedsiębiorstwa.

Pracownik ten domaga się przed Conseil d’État (radą stanu, Belgia) stwierdzenia nieważności decyzji o zwolnieniu. Sąd ten zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości o przedstawienie wyjaśnień dotyczących wykładni dyrektywy 2000/78 w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy¹, a w szczególności pojęcia „racjonalnych usprawnień dla osób niepełnosprawnych”.

W ogłoszonym dzisiaj wyroku Trybunał stwierdził, że **pojęcie to wymaga, by pracownikowi – w tym pracownikowi zatrudnionemu na okres próbny – który ze względu na swą niepełnosprawność został uznany za niezdolnego do wykonywania najważniejszych czynności na zajmowanym przez siebie stanowisku, przydzielono inne stanowisko,**

¹ Art. 5 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2000, L 303, s. 16).

w odniesieniu do którego wykazuje on wymagane kompetencje, zdolności i dyspozycyjność, pod warunkiem że środek taki nie nakłada na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń.

Na wstępie Trybunał przypomniał, że dyrektywa 2000/78 zmierza do ustanowienia ogólnych warunków ramowych w celu zapewnienia każdej osobie równego traktowania „w zakresie zatrudnienia i pracy”, przyznając jej skuteczną ochronę przed dyskryminacją, w tym dyskryminacją ze względu na niepełnosprawność.

Trybunał uściślił, że dyrektywa ma zastosowanie do warunków dostępu do zatrudnienia lub pracy na własny rachunek, jak również dostępu do wszystkich rodzajów i szczebli poradnictwa zawodowego, kształcenia zawodowego, doskonalenia i przekwalifikowania zawodowego. Zdaaniem Trybunału zakres użytych sformułowań jest wystarczająco szeroki, aby objąć nim sytuację pracownika, który odbywa okres szkolenia w następstwie zatrudnienia go przez pracodawcę. W konsekwencji **okoliczność, iż pracownik zatrudniony przez HR Rail nie był w dniu rozwiązania stosunku pracy pracownikiem zatrudnionym na stałe, nie stoi na przeszkodzie objęciu jego sytuacji zawodowej zakresem stosowania dyrektywy 2000/78.**

Następnie Trybunał przypomniał, że zgodnie z dyrektywą w celu zagwarantowania przestrzegania zasady równego traktowania osób niepełnosprawnych należy przewidzieć wprowadzenie „racjonalnych usprawnień”. Pracodawca powinien zatem podjąć właściwe środki, z uwzględnieniem potrzeb konkretnej sytuacji, aby umożliwić osobie niepełnosprawnej dostęp do pracy, wykonywanie jej lub rozwój zawodowy bądź kształcenie, o ile środki te nie nakładają na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń.

Wśród właściwych środków dyrektywa wymienia „**skuteczne i praktyczne** środki w celu przystosowania miejsca pracy z uwzględnieniem niepełnosprawności, na przykład [poprzez przystosowanie] pomieszcze[ń] lub wyposażeni[a], czas[u] pracy, podział[u] zadań lub ofert[y] kształceniow[ej] lub integracyjn[ej]”. Trybunał uściślił, że chodzi o **przykładowy** katalog właściwych środków, które mogą mieć charakter fizyczny, organizacyjny lub edukacyjny. Dyrektywa **wskazuje na szeroką wykładnię** pojęcia „racjonalnego usprawnienia”.

Trybunał orzekł w tym względzie, że **w sytuacji gdy ze względu na zaistniałą niepełnosprawność pracownik staje się trwale niezdolny do zajmowania swojego stanowiska, przeniesienie go na inne stanowisko pracy może stanowić właściwy środek w ramach „racjonalnych usprawnień”**. Wykładnia taka jest zgodna z tym pojęciem, które musi być rozumiane jako odnoszące się do usunięcia wszelkich barier mogących utrudniać osobom niepełnosprawnym pełne i skuteczne uczestnictwo w życiu zawodowym na równych zasadach z innymi pracownikami.

Niemniej jednak Trybunał zauważył, że **dyrektywa 2000/78 nie może zobowiązywać pracodawcy do podjęcia środków, które nakładałyby na niego „nieproporcjonalnie wysokie obciążenia”**. W tym względzie, w celu ustalenia, czy przyjęcie danych środków wiąże się z koniecznością nieproporcjonalnie wysokiego obciążenia, należy uwzględnić w szczególności związane z tym **koszty finansowe, rozmiar organizacji lub środki finansowe**, którymi dysponują przedsiębiorstwa, oraz możliwość **pozyskania środków publicznych lub jakiegokolwiek innej pomocy**.

Ponadto Trybunał uściślił, że w każdym razie **możliwość przydzielenia osobie niepełnosprawnej innego stanowiska pracy pojawia się tylko wtedy, gdy istnieje co najmniej jedno wolne stanowisko, które zainteresowany pracownik może objąć**.

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](#) wyroku jest publikowany na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia.

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