



Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
ATHANASIOS RANTOS
esitatud 11. novembril 2021¹

Kohtuasi C-485/20

XXXX

versus

HR Rail SA

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Conseil d'État (Belgia kõrgeima halduskohtuna tegutsev riiginõukogu))

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Direktiiv 2000/78/EÜ – Võrdne kohtlemine töö saamisel ja kutsealale pääsemisel – Puude alusel mis tahes diskrimineerimise keeld – Isik, kes läbib oma töölevõtmise käigus katseaega – Töötaja, kes on püsivalt võimetu töötama ametikohal, millele ta tööle võeti – Artikkel 5 – Mõistlikud abinõud – Tööandja kohustus viia see töötaja üle teisele ametikohale, mille jaoks tal on pädevus, võimekus ja võimalused – Ebaproportsionaalselt suur koormus

I. Sissejuhatus

1. Töötaja XXXX (edaspidi „kaebaja“), kes võeti tööle äriühingusse HR Rail SA, muutus katseaja jooksul puude tõttu püsivalt võimetuks töötama ametikohal, millele ta tööle võeti. Seega lõpetati tema tööleping töövõimetuse tõttu. Kaebaja vaidlustab selle otsuse, väites, et teda diskrimineeriti puude alusel.

2. Kas sellises olukorras oli tööandjal direktiivi 2000/78/EÜ² kohaselt ja puude alusel diskrimineerimise vältimiseks kohustus määrata kaebaja tema töölepingu lõpetamise asemel teisele ametikohale, mille jaoks kaebajal oli pädevus, võimekus ja võimalused? See on sisuliselt Conseil d'État' (Belgia kõrgeima halduskohtuna tegutsev riiginõukogu) esitatud küsimus.

3. Selle küsimuse raames peab Euroopa Kohus analüüsima eelkõige asjaomase direktiivi kohaldamist isikute suhtes, kes läbivad oma töölevõtmise käigus katseaja, ning mõiste „mõistlikud abinõud“ ulatust nimetatud direktiivi artikli 5 tähenduses koostoimes ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooniga³, mis sõlmiti 13. detsembril 2006 New Yorgis ja jõustus 3. mail 2008 (edaspidi „ÜRO konventsioon“), ning Euroopa Liidu põhiõiguste hartaga (edaspidi „harta“).

¹ Algkeel: prantsuse.

² Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiv, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT 2000, L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79).

³ *United Nations Treaty Series*, 2515. kd, lk 3.

II. Õiguslik raamistik

A. Rahvusvaheline õigus

4. ÜRO konventsiooni artiklis 1 „Eesmärk“ on sätestatud:

„Käesoleva konventsiooni eesmärk on edendada, kaitsta ja tagada kõigi inimõiguste ja põhivabaduste täielikku ja võrdset teostamist kõigi puuetega inimeste poolt ning edendada austust nende loomupärase väärikuse suhtes.

Puuetega inimeste mõiste hõlmab isikuid, kellel on pikaajaline füüsiline, vaimne, intellektuaalne või meeleline vaegus, mis võib koostoimel erinevate takistustega tõkestada nende täielikku ja tõhusat osalemist ühiskonnaelus teistega võrdsetel alustel.“

5. Konventsiooni artikli 2 „Mõisted“ kolmandas ja neljandas lõigus on sätestatud:

„Käesolevas konventsioonis kasutatakse järgmisi mõisteid:

[...]

„*diskrimineerimine puude alusel*“ – puude alusel toimuv mis tahes vahetegemine, välistamine või piiramine, mille eesmärk või tagajärg on kõigi inimõiguste ja põhivabaduste teistega võrdsetel alustel tunnustamise, teostamise või kasutamise tõkestamine või tühistamine poliitika-, majandus-, sotsiaal-, kultuuri-, kodanikuühiskonna või mis tahes muus valdkonnas. See hõlmab kõiki diskrimineerimise vorme, kaasa arvatud põhjendatud ümberkorralduste tegemisest keeldumine;

„*põhjendatud ümberkorraldused*“ – vajalikud ja asjakohased teisedused ja kohandused, mis ei ole ebaproportsionaalselt ega alusetult koormavad ning on konkreetsel juhul vajalikud, et tagada puuetega inimestele kõigi inimõiguste ja põhivabaduste teostamine või kasutamine teistega võrdsetel alustel.“

6. Selle konventsiooni artikli 5 „Võrdsus ja mittediskrimineerimine“ lõikes 3 on ette nähtud:

„Võrdsuse edendamiseks ja diskrimineerimise kõrvaldamiseks võtavad osalisriigid kõiki asjakohaseid meetmeid, et tagada põhjendatud ümberkorralduste tegemine.“

7. Sama konventsiooni artikli 27 „Töö ja tööhõive“ lõige 1 on sõnastatud järgmiselt:

„Osalisriigid tunnistavad puuetega inimeste õigust tööle teistega võrdsetel alustel; see hõlmab õigust teenida elatist vabalt valitud või tööturul tunnustatud kutsealal ning õigust puuetega inimestele avatud, kaasavale ja juurdepääsetavale töökeskkonnale. Osalisriigid kaitsevad ja edendavad õigust tööle, kaasa arvatud nende isikute puhul, kes on saanud puude töötamise käigus, võttes asjakohaseid samme, sealhulgas ka seadusandluses, et muu hulgas:

(a) keelustada puude alusel diskrimineerimine kõigis tööhõivega seotud küsimustes, kaasa arvatud värbamise, palkamise ja töölevõtmise tingimused, töösuhte jätkamine, ametikõrgendused ning ohutud ja tervislikud töötingimused;

[...]

(h) edendada puuetega inimeste töövõtmist erasektoris asjakohase poliitika ja abinõudega, mille hulka võivad kuuluda programmid, algatused ja muud abinõud võrdsete võimaluste loomiseks;

(i) tagada puuetega inimeste jaoks põhjendatud ümberkorralduste tegemine;

[...].“

8. ÜRO konventsioon kiideti Euroopa Ühenduse nimel heaks otsusega 2010/48/EÜ⁴.

B. Liidu õigus

9. Direktiivi 2000/78 põhjendused 16, 17, 20 ja 21 on sõnastatud järgmiselt:

(16) Meetmete sätestamine puuetega inimeste vajaduste arvessevõtmiseks töökohal etendab tähtsat osa võitluses puude alusel diskrimineerimise vastu.

(17) Käesoleva direktiiviga ei nõuta sellise isiku palkamist, ametialast edutamist, tööl hoidmist või koolitust, kes ei ole pädev, võimeline või valmis täitma asjaomase töökohaga seotud olulisi ülesandeid või läbima vastavat koolitust, aga see ei piira kohustust võtta mõistlikke abinõusid puuetega inimeste arvessevõtmiseks.

[...]

(20) Tuleks sätestada asjakohased tõhusad ja konkreetsed meetmed, et kohandada puuetega inimeste vajadustele töökohad, näiteks tööruumid ja sisseseade, tööaja pikkus ja korraldus, ülesannete jaotus ning ette näha koolitusvõimalused või integreerimisvahendid.

(21) Et kindlaks teha, kas kõnealused meetmed osutuvad liiga koormavaks, tuleks eelkõige arvesse võtta rahalisi ja muid kulusid, organisatsiooni või ettevõtte suurust ja rahalisi vahendeid ning riikliku rahastamise või muu abi võimalust.“

10. Selle direktiivi artiklis 1 „Eesmärk“ on sätestatud:

„Käesoleva direktiivi eesmärk on kehtestada üldine raamistik, et võidelda usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel ning tagada liikmesriikides võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine.“

11. Direktiivi artikli 2 „Diskrimineerimise mõiste“ lõikes 1 on sätestatud:

„Käesoleva direktiivi kohaldamisel tähendab „võrdse kohtlemise põhimõte“, et ei esine otsesest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi artiklis 1 nimetatud põhjusel.“

⁴ Nõukogu 26. novembri 2009. aasta otsus Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni puuetega inimeste õiguste konventsiooni sõlmimise kohta Euroopa Ühenduse nimel (ELT 2010, L 23, lk 35).

12. Sama direktiivi artikli 3 „Reguleerimisala“ lõikes 1 on sätestatud:

„Ühendusele antud pädevuse piires kohaldatakse käesolevat direktiivi kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslike isikute suhtes, kui kõne all on:

- a) tööle saamise, füüsilisest isikust ettevõtjaks hakkamise või kutsealale pääsemise tingimused, sealhulgas valikukriteeriumid ja töölevõtu tingimused mis tahes tegevusvaldkonnas ja kõigil ametiastmetel, kaasa arvatud ametialane edutamine;
- b) igasuguse ja igatasemelise kutsenõustamise, kutseõppe, täiendkutseõppe ja ümberõppe saamine, kaasa arvatud praktiliste töökogemuste saamine;
- c) töö saamise ja töö tingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine ja töötasu;

[...]“.

13. Direktiivi 2000/78 artiklis 5 „Mõistlikud abinõud puuetega inimeste arvessevõtmiseks“ on sätestatud:

„Et tagada puuetega inimeste võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine, nähakse ette mõistlikud abinõud. See tähendab seda, et tööandjad võtavad asjakohaseid, konkreetsel juhul vajalikke meetmeid, et võimaldada puuetega inimesel tööle pääseda, töös osaleda või edeneda või saada koolitust, kui sellised meetmed ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suurt koormust. Kui asjaomase liikmesriigi invaliidsuspoliitika raames kohaldatavad meetmed on piisavalt heastavad, ei ole see koormus ebaproportsionaalselt suur.“

14. Direktiivi artiklis 7 „Positiivne toimimisviis“ on sätestatud:

„1. Silmas pidades täieliku võrdõiguslikkuse tegelikku tagamist, ei takista võrdse kohtlemise põhimõtte ühtki liikmesriiki säilitamast või kehtestamast erimeetmeid ükskõik millise artiklis 1 nimetatud põhjusega seotud halvemuse ärahoidmiseks või heastamiseks.

2. Puuetega inimeste osas ei piira võrdse kohtlemise põhimõtte liikmesriikide õigust säilitada või vastu võtta tööl tervisekaitset ja ohutust käsitlevaid sätteid või kohaldada meetmeid, mille eesmärk on luua või säilitada norme või soodustusi, mis kaitsevad või edendavad puuetega inimeste töökeskkonda integreerimist.“

C. Belgia õigus

15. 10. mai 2007. aasta seaduse teatavate diskrimineerimise liikide vastu võitlemise kohta⁵ põhikohtuasjas kohaldatavas redaktsioonis (edaspidi „10. mai 2007. aasta seadus“) artiklis 3 on sätestatud:

„Käesoleva seaduse eesmärk on luua artiklis 5 osutatud valdkondades üldine raamistik, et võidelda diskrimineerimise vastu vanuse, seksuaalse sättumuse, perekonnaseisu, sünni, vara, usulise või filosoofilise veendumuse, poliitilise veendumuse, ametiühingulase veendumuse, keele, praeguse või tulevase tervisliku seisundi, puude, füüsilise või geneetilise omaduse või sotsiaalse päritolu alusel.“

⁵ *Moniteur belge*, 30.5.2007, lk 29016.

16. Selle seaduse artiklis 4 on sätestatud:

„Käesolevas seaduses kasutatakse järgmisi mõisteid:

[...]

4. kaitstud kriteeriumid: vanus, seksuaalne sättumus, perekonnaseis, sünd, vara, usuline või filosoofiline veendumus, poliitiline veendumus, ametiühingualane veendumus, keel, praegune või tulevane tervislik seisund, puue, füüsiline või geneetiline omadus, sotsiaalne päritolu;

[...]

12. mõistlikud abinõud: asjakohased, konkreetsel juhul vajalikud meetmed, et võimaldada puuetega inimesele juurdepääsu, osalemist ja edenemist valdkondades, mille suhtes käesolevat seadust kohaldatakse, kui sellised meetmed ei põhjusta neid võtma kohustatud isikule ebaproportsionaalselt suurt koormust. Kui riikliku invaliidsuspoliitika raames kohaldatavad meetmed on piisavalt heastavad, ei ole see koormus ebaproportsionaalselt suur.“

17. Nimetatud seaduse artikkel 14 on sõnastatud järgmiselt:

„Käesoleva seaduse kohaldamisalasse kuuluvates küsimustes on keelatud igasugune diskrimineerimine. Käesolevas jaotises tähendab diskrimineerimine järgmist:

[...]

– puudega inimese kasuks mõistlike abinõude võtmisest keeldumine.“

III. Põhikohtuasi, eelotsuse küsimus ja menetlus Euroopa Kohtus

18. HR Rail⁶ võttis kaebaja tööle raudteede hooldamisele spetsialiseerunud hooldustöötajana. 21. novembril 2016 alustas ta katseaega äriühingus Infrabel.

19. 2017. aasta detsembris diagnoositi tal südameprobleem, mille tõttu tuli paigaldada südamestimulaator, mis on eelkõige raudteedest kiirguvate elektromagnetväljade suhtes tundlik seade. 12. juunil 2018 tunnistas Service public fédéral Sécurité Sociale (Belgia sotsiaalkindlustusamet) kaebaja puudega isikuks.

20. 28. juunil 2018 vaadati ta läbi Centre régional de la médecine de l'administrationis (piirkondlik avaliku halduse töotervishoiu keskus, Belgia), mille tulemusena HR Rail kuulutas kaebaja püsivalt võimetuks töötama ametikohal, millele ta tööle võeti. Talle täpsustati, et kuni tema kohta töölt vabastamise otsuse tegemiseni võis ta töötada ametikohal, mis vastab tema tervislikule seisundile ja järgmistele nõuetele: „keskmine liikuvus, puudub magnetväljade mõju, töö ei toimu kõrgustes ja sellega ei kaasne vibratsiooni“. Kõnealuse otsuse järel suunati kaebaja tööle Infrabeli laohoidjaks. Kaebaja esitas 1. juulil 2018 selle otsuse peale kaebuse Commission d'appel de la médecine de l'administrationile (avaliku halduse töotervishoiu apellatsioonikomisjon, Belgia).

⁶ Nagu on märgitud eelotsusetaotluses, on äriühingu HR Rail eesmärk valida välja ja võtta tööle koosseisulised ja mittekoosseisulised töötajad, kes on vajalikud äriühingu Infrabel SA ja Société nationale des chemins de fer belge (Belgia riiklik raudteeäriühing, SNCB) ülesannete täitmiseks.

21. HR Rail teatas 19. juuli 2018. aasta kirjas kaebajale, et ta saab „individuaalset töönõustamist, et leida koos [temaga] uus töökoht“, ning et ta kutsutakse selleks peatselt vestlusele. Kaebajale teatati 29. augusti 2018. aasta kirjas, et selle vestluse kuupäevaks on määratud 18. september 2018.

22. 3. septembril 2018 jättis avaliku halduse töötervishoiu apellatsioonikomisjon kaebaja suhtes tehtud tervislikel põhjustel töövõimetuks tunnistamise otsuse muutmata.

23. 26. septembri 2018. aasta kirjaga teavitas HR Raili juhtivnõunik – asjaomase talituse juht – kaebajat tema töölepingu ülesütlemisest alates 30. septembrist 2018 koos viieaastase töölevõtmise keeluga palgaastmele, millele ta tööle võeti.

24. HR Raili peadirektor teatas 26. oktoobril 2018 kaebajale, et äriühingu põhikirjas ja selle üldises töölevõtmist reguleerivas personalieeskirjas on ette nähtud, et „sellise töötaja katseaeg, kes on tunnistanud täielikult ja püsivalt töövõimetuks, kui ta ei ole enam suuteline täitma tema tööülesannetega seotud kohustusi, lõpetatakse“, ning et järelikult on „[talle] edastatud kiri, mis käsitleb meditsiinilistel põhjustel töövõimetutele töötajatele mõeldud individuaalset töönõustamist, kehtetu“.

25. Kaebaja esitas 26. novembril 2018 eelotsusetaotluse esitanud kohtule Conseil d'État'le (Belgia kõrgeima halduskohtuna tegutsev riiginõukogu) kaebuse, milles palus tühistada juhtivnõuniku – asjaomase talituse juhi – otsus tema töölepingu lõpetamise kohta alates 30. septembrist 2018.

26. Nimetatud kohus märgib, et 10. mai 2007. aasta seadus, mis tagab direktiivi 2000/78 ülevõtmise Belgia õigusesse, keelab otsese ja kaudse diskrimineerimise muu hulgas praeguse ja tulevase tervisliku seisundi või puude tõttu.

27. Käesoleval juhul ei saa selle kohtu sõnul vaidlustada ega ole vaidlustatud seda, et kaebaja kohta tehtud töövõimetuse otsuse põhjus tuleb kvalifitseerida „puudeks“ 10. mai 2007. aasta seaduse tähenduses. Nimelt ei vasta kaebaja oma terviseprobleemi tõttu, mis tingis südamestimulaatori paigaldamise, enam olulisele kutsenõudele, mis on määrava tähtsusega tema töötamisel spetsialiseerunud hooldustöötajana, mis eeldab kokkupuutumist raudteedest kiirgivate elektromagnetväljadega. Eelotsuse esitanud kohus järeldas sellest, et kaebaja suhtes tehtud töölt vabastamise otsuse puhul saab olla tegemist selle seadusega keelatud diskrimineerimisega üksnes juhul, kui on tõendatud, et HR Rail on keeldunud nõutavate mõistlike abinõude rakendamisest.

28. Kaebaja väidab selle kohta, et teda oleks võinud viia üle teisele töökohale, eelkõige laohoidjaks, kuhu ta oli ajutiselt üle viidud töölepingu lõpetamist oodates, ning et selline üleviimine kujutab endast mõistlikku abinõud, mida tema tööandja oleks pidanud rakendama 10. mai 2007. aasta seaduse alusel. HR Rail omalt poolt väidab, et tal ei olnud võimalik rakendada mõistlikke abinõusid selleks, et kaebaja saaks jätkata spetsialiseerunud hooldustöötaja ülesannete täitmist.

29. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et riigisiseses kohtupraktikas ei ole antud ühetaolist hinnangut küsimusele, kas „mõistlike abinõudena“ 10. mai 2007. aasta seaduse tähenduses tuleb käsitada ka võimalust määrata teisele ametikohale isik, kes puude tekkimise tõttu ei saa enam täita ametikohta, millele ta tööle võeti.

30. Lisaks ei võimalda selle kohtu sõnul direktiivi 2000/78 põhjendused 17, 20 ja 21 kindlalt välja selgitada, kas kohustus rakendada puuetega inimeste jaoks mõistlikke abinõusid toob kaasa kohustuse viia asjaomane isik ettevõttes üle teisele ametikohale.

31. Neil asjaoludel otsustas Conseil d'État (Belgia kõrgeima halduskohtuna tegutsev riiginõukogu) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas [direktiivi 2000/78] artiklit 5 tuleb tõlgendada nii, et töandjal on kohustus viia isik, kes oma puude tõttu ei ole enam võimeline täitma olulisi tööülesandeid, mis on seotud ametikohaga, millele ta tööle võeti, üle teisele ametikohale, mille jaoks tal on vajalik pädevus, võimekus ja võimalused, kui selline meede ei kujuta endast töandjale ebaproportsionaalselt suurt koormust?“

32. Kirjalikud seisukohad esitasid kaebaja, HR Rail, Belgia, Kreeka ja Portugali valitsus ning Euroopa Komisjon.

IV. Õiguslik analüüs

33. Oma küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus sisuliselt teada, kas direktiivi 2000/78 artiklit 5 tuleb tõlgendada nii, et kui töötaja, sealhulgas oma töölevõtmise käigus katseaja läbiv töötaja muutub puude tõttu püsivalt võimetuks töötama ametikohal, millele ta tööle võeti, siis on tema töandja kohustatud selles artiklis ette nähtud „mõistlike abinõudena“ viima ta üle teisele ametikohale, kui tal on selle jaoks vajalik pädevus, võimekus ja võimalused, ning kui selline kohustus ei kujuta endast töandjale ebaproportsionaalselt suurt koormust.

34. Kõigepealt tuleb märkida, et nii direktiivi 2000/78 pealkirjast ja põhjendustest kui ka sisust ja eesmärgist nähtub, et selle eesmärk on kehtestada üldine raamistik kõikide isikute võrdse kohtlemise tagamiseks „töö saamisel ja kutsealale pääsemisel“, pakkudes neile tõhusat kaitset diskrimineerimise vastu ühel direktiivi artiklis 1 viidatud põhjustest, mille hulka kuulub puue.⁷ Nõnda on direktiivi 2000/78 eesmärk võidelda töö saamisel ja kutsealale pääsemisel igasuguse diskrimineerimise vastu puude alusel.⁸

35. Esiteks tuleb kontrollida, kas selline isik nagu kaebaja kuulub direktiivi 2000/78 kohaldamisalasse, (A) ja teiseks teha kindlaks mõiste „mõistlikud abinõud“ ulatus selle direktiivi artikli 5 tähenduses seoses puudega isiku üleviimisega ettevõttes teisele ametikohale (B).

A. Direktiivi 2000/78 kohaldamisala

36. Märgin kõigepealt, et eelotsusetaotlusest nähtub, et kaebaja võeti tööle avalik-õiguslikku aktsiaseltsi HR Rail, millest tulenevalt on ta avaliku sektori töötaja. Tema tööleping lõpetati seetõttu, et ta muutus püsivalt võimetuks töötama ametikohal, millele ta tööle võeti.

37. Tuleb tõdeda, et neid asjaolusid arvestades kuulub kaebaja direktiivi 2000/78 kohaldamisalasse. Nimelt tuleneb selle direktiivi artikli 3 lõike 1 punktist c, et seda direktiivi kohaldatakse Euroopa Liidule antud pädevuse piires „kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslike isikute suhtes“, kui kõne all on muu hulgas „töö saamise ja töö tingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine ja töötasu“.⁹

⁷ 15. juuli 2021. aasta kohtuotsus Tartu Vangla (C-795/19, EU:C:2021:606, punkt 26 ja seal viidatud kohtupraktika).

⁸ 26. jaanuari 2021. aasta kohtuotsus Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64, punkt 34).

⁹ Vt selle kohta 2. aprilli 2020. aasta kohtuotsus Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, punkt 21 ja seal viidatud kohtupraktika).

38. Seejärel olgu lisatud, et eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib, et kaebajal on „puue“ 10. mai 2007. aasta seaduse tähenduses. Sellega seoses ei mõjuta asjaolu, et kaebaja on liikmesriigi õiguse alusel tunnistanud puudega isikuks, seda, et tal on „puue“ direktiivi 2000/78 tähenduses¹⁰, mis kujutab endast liidu õiguse autonoomset mõistet, mida tuleb liidu territooriumil tõlgendada ühetaoliselt.

39. Mis puudutab seda direktiivi, siis tuleb märkida, et liit kiitis ÜRO konventsiooni heaks otsusega 2010/48. Järelikult on selle konventsiooni sätted alates selle otsuse jõustumisest liidu õiguskorra lahutamatu osa. Lisaks nähtub selle otsuse II lisa liitest, et iseseisva elu ning sotsiaalse kaasatuse, töö ja tööhõivega seonduvalt kuulub direktiiv 2000/78 nende liidu õigusaktide hulka, mis käsitlevad selle konventsiooniga reguleeritud küsimusi. Siit järeldub, et selle direktiivi tõlgendamisel võib tugineda ÜRO konventsioonile ning et nimetatud direktiivile tuleb võimaluse piires anda selle konventsiooniga kooskõlas olev tõlgendus.¹¹

40. Sel põhjusel on Euroopa Kohus pärast liidupoolset ÜRO konventsiooni heakskiitmist asunud seisukohale, et mõistest „puue“ tuleb direktiivi 2000/78 tähenduses aru saada nii, et see hõlmab pikaajalist füüsilisest, vaimsest või psüühilisest vaegusest tingitud piirangut, mis võib koostoimes erinevate takistustega tõkestada asjaomase isiku täielikku ja tõhusat osalemist tööelus teiste töötajatega võrdsetel alustel.¹²

41. Euroopa Kohus on direktiivi 2000/78 tõlgendamise raames kasutusele võtnud, nagu seda on tehtud ka ÜRO konventsioonis, sotsiaalse puude mõiste, mis tugineb kontekstuaalsele lähenemisele vastavalt seosele, mis esineb isiku puude ja tema äriühingu või organisatsiooni reaktsiooni vahel, et vastata puudega isiku vajadustele, selle asemel, et kasutada puude meditsiinilist mõistet, mis peab eriliselt oluliseks isikut ennast ja tema puuet, mis raskendab tema kohanemist või lõimumist teda ümbritseva sotsiaalse keskkonnaga.¹³

42. Käesoleval juhul nähtub eelotsusetaotlusest, et kaebaja võeti tööle raudteede hooldamisele spetsialiseerunud hooldustöötajana. Pärast töölevõtmist tekkis tal terviseprobleem, mille tõttu tuli paigaldada südamestimulaator, mis on eelkõige raudteedest kiirguvate elektromagnetväljade suhtes tundlik seade. Seega muutus ta püsivalt võimetuks täitma asjaomase ametikohaga seotud olulisi ülesandeid.

43. Ehkki eelotsusetaotluse esitanud kohus peab seda kontrollima, siis leian, et neid asjaolusid arvesse võttes on kaebajal füüsilisest vaegusest tingitud püsiv piirang, mis võib koostoimes erinevate takistustega tõkestada täielikku ja tõhusat osalemist tööelus teiste töötajatega võrdsetel alustel, ning et teda tuleb pidada „puudega isikuks“ direktiivi 2000/78 tähenduses.

44. Lõpuks nähtub eelotsusetaotlusest, et tema töölepingu lõpetamise kuupäeval oli kaebaja töölevõtmise käigus läbimas katseaega. Tuleb kontrollida, kas katseajal oleva töötajana kuulub kaebaja direktiivi 2000/78 kohaldamisalasse.

45. Sellega seoses märgin, et direktiivi sõnastust arvestades ei käsitle see üksnes isikuid, kes on lõplikult tööle võetud. Nimelt kohaldatakse selle direktiivi artikli 3 lõike 1 punktide a ja b kohaselt seda direktiivi tööle saamise, füüsilisest isikust ettevõtjaks hakkamise või kutsealale

¹⁰ Vt selle kohta 18. jaanuari 2018. aasta kohtuotsus Ruiz Conejero (C-270/16, EU:C:2018:17, punkt 32).

¹¹ 11. septembri 2019. aasta kohtuotsus Nobel Plastiques Ibérica (C-397/18, EU:C:2019:703, punktid 39 ja 40 ning seal viidatud kohtupraktika).

¹² 11. septembri 2019. aasta kohtuotsus Nobel Plastiques Ibérica (C-397/18, EU:C:2019:703, punkt 41 ja seal viidatud kohtupraktika).

¹³ Vt selle kohta kohtujurist Wahli ettepanek kohtuasjas Z (C-363/12, EU:C:2013:604, punktid 83–85).

pääsemise tingimustele ning igasuguse ja igatasemelise kutsenõustamise, kutseõppe, täiendkutseõppe ja ümberõppe saamisele. Käesoleval juhul puudutab kaebaja kui katseajal oleva töötaja olukord tema tööle saamise ja kutsealale pääsemise küsimust.

46. Lisan, et teleoloogilisest aspektist on isik, kes läbib oma töölevõtmise käigus katseaja, juba oma olemuselt kaitsetumas olukorras kui isik, kellel on stabiilne töökoht. Sellisel katseajal oleval töötajal on raskem teist töökohta leida juhul, kui tal tekib puue, mis muudab ta võimetuks töötama ametikohal, millele ta tööle võeti, seda enam kui ta alles alustab oma tööalast karjääri. Neil asjaoludel näib mulle olevat põhjendatud tagada sellisele katseajal olevale töötajale kaitse diskrimineerimise vastu.

47. Seetõttu olen arvamusel, et isik, kes läbib oma töölevõtmise käigus katseajaga, kuulub direktiivi 2000/78 kohaldamisalasse, käesoleval juhul puudega seotud sätete osas.

48. Seda tõlgendust toetab Euroopa Kohtu praktika. Nimelt, nagu Euroopa Kohus on juba märkinud, on mõiste „töötaja“ direktiivi 2000/78 tähenduses sama kui ELTL artikli 45 tähenduses.¹⁴ Mis puudutab „töötajaks“ kvalifitseerimist selle artikli tähenduses, siis Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt on see mõiste autonoomne mõiste ning seda ei või tõlgendada kitsendavalt.¹⁵ Niisiis hõlmab mõiste „töötaja“ liidu õiguses isikuid, kes läbivad praktikat või kutseõppe perioode, mida saab pidada praktiliseks ettevalmistuseks vastaval kutsealal tegutsemisele, kui nendel perioodidel tehakse tegelikku ja tulemuslikku tööd tööandjale ja tööandja juhtimisel.¹⁶

49. Käesoleval juhul puudub vaidlus selles, et kaebaja tegi tegelikku ja tulemuslikku tööd tööandjale ja tööandja juhtimisel ning et teda tuleb seega käsitada „töötajana“ direktiivi 2000/78 tähenduses.

50. Lisaks tuleb märkida, et ÜRO konventsiooni kohaldamisala mõistetakse laialt. Nimelt on selle konventsiooni artikli 27 lõike 1 punktis a sätestatud, et osalisriigid kaitsevad ja edendavad õigust tööle, kaasa arvatud nende isikute puhul, kes on saanud puude töötamise käigus, võttes asjakohaseid samme, sealhulgas ka seadusandluses, et muu hulgas keelustada puude alusel diskrimineerimine *kõigis tööhõivega seotud küsimustes*, kaasa arvatud värbamise, palkamise ja töölevõtmise tingimused, töösuhte jätkamine, ametikõrgendused ning ohutud ja tervislikud töötingimused. Nagu on märgitud käesoleva ettepaneku punktis 39, tuleb direktiivi 2000/78 tõlgendada võimalikult suures ulatuses kooskõlas ÜRO konventsiooniga.

51. Järelikult, lisaks asjaolule, et kaebaja vabastati töölt selle direktiivi artikli 3 lõike 1 punkti c tähenduses, kuulub ta minu arvates ka selle direktiivi artikli 3 lõike 1 punkti a kohaldamisalasse kui isik, kes läbib oma töölevõtmise käigus katseaja.

52. Seega leian, et selline isik nagu kaebaja kuulub direktiivi 2000/78 kohaldamisalasse.

¹⁴ Vt 19. juuli 2017. aasta kohtuotsus Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, punktid 18 ja 19).

¹⁵ Vt 19. juuli 2017. aasta kohtuotsus Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, punkt 19 ja seal viidatud kohtupraktika).

¹⁶ 9. juuli 2015. aasta kohtuotsus Balkaya (C-229/14, EU:C:2015:455, punkt 50 ja seal viidatud kohtupraktika).

B. Mõiste „mõistlikud abinõud“ ulatus direktiivi 2000/78 artikli 5 tähenduses

53. Eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib teada, kas mõiste „mõistlikud abinõud“ direktiivi 2000/78 artikli 5 tähenduses hõlmab kohustust viia isik, kes on puude tõttu muutunud püsivalt võimetuks töötama oma ametikohal, ettevõttes üle teisele töökohale.

54. Selle direktiivi artikli 5 kohaselt, „[e]t tagada puuetega inimeste võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine, nähakse ette mõistlikud abinõud. See tähendab seda, et tööandjad võtavad asjakohaseid, konkreetset juhul vajalikke meetmeid, et võimaldada puuetega inimesel tööle pääseda, töös osaleda või edeneda või saada koolitust, kui sellised meetmed ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suurt koormust. Kui asjaomase liikmesriigi invaliidsuspoliitika raames kohaldatavad meetmed on piisavalt heastavad, ei ole see koormus ebaproportsionaalselt suur“.

55. Kõigepealt märgin, et ÜRO konventsiooni artikli 2 kolmanda lõigu kohaselt hõlmab diskrimineerimine puude alusel kõiki diskrimineerimise vorme, kaasa arvatud põhjendatud ümberkorralduste tegemisest keeldumine. Järelikult, juhul kui HR Rail oleks pidanud kaebaja üle viima teisele ametikohale, oleks kaebajat diskrimineeritud puude alusel selle konventsiooni ja direktiivi 2000/78 tähenduses siis, kui ta tööleping lõpetati seetõttu, et ta ei olnud võimeline töötama ametikohal, millele ta tööle võeti.¹⁷

56. Nagu on märkinud kohtujurist Kokott¹⁸ ja kohtujurist Wahl¹⁹, on mõistlike abinõude võtmise nõude eesmärk õiglase tasakaalu saavutamine puuetega inimeste ja tööandja vajaduste vahel.

57. Direktiivi 2000/78 põhjendusest 20 tuleneb, et seoses mõistlike abinõudega „tuleks sätestada asjakohased tõhusad ja konkreetset meetmed, et kohandada puuetega inimeste vajadustele töökohad, näiteks tööruumid ja sisseseade, tööaja pikkus ja korraldus, ülesannete jaotus ning ette näha koolitusvõimalused või integreerimisvahendid“.

58. Tõsi küll, nagu rõhutab HR Rail oma kirjalikes seisukohtades, on selles põhjenduses viidatud „töökohale“. Ta järeldab sellest, et mõistlikud abinõud piirduvad määratud töökohaga ja neid ei saa rakendada puudega töötajale teise töökoha andmiseks.

59. Minu arvates tuleb direktiivi 2000/78 artiklit 5 koostoimes selle põhjendustega 17 ja 20 siiski mõista nii, et tööandja peab *eelkõige ja võimaluse korral* kohandama töötaja töökohta, millel ta töötas enne puude tekkimist. Nimelt on puude sotsiaalsel mõistel põhineva lähenemise eesmärk kohandada puudega inimese töökeskkonda, et võimaldada tal täielikult ja tõhusalt osaleda tööelus teiste töötajatega võrdsetel alustel. Selline kohandamine eeldab, et kui see on võimalik, rakendab tööandja praktilisi meetmeid selleks, et puudega inimene *säilitaks oma töökoha*.

¹⁷ Teatud autorid rõhutavad, et erinevalt ÜRO konventsioonist ei käsitle direktiiv 2000/78 mõistlike abinõude võtmisest keeldumist diskrimineerimise vormina. Vt eelkõige Waddington, L., „Equal to the Task? Re-Examining EU Equality Law in the Light of the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities“, *European Yearbook of Disability Law*, vol 4, toim Quinn, G., Waddington, L., ja Flynn, E., Intersentia, Cambridge, 2013, lk 169–200, eriti lk 190. Siiski, kuna seda direktiivi tuleb võimaluste piires tõlgendada kooskõlas ÜRO konventsiooniga, leian, et nimetatud direktiivi tuleb mõista nii, et sellega keelatakse diskrimineerimine, mis seisneb mõistlike abinõude võtmisest keeldumises. Nii viitas Euroopa Kohus 11. septembri 2019. aasta kohtuotsuses Nobel Plastiques Ibérica (C-397/18, EU:C:2019:703, punkt 72) sõnaselgelt ÜRO konventsiooni sättele, mis käsitleb mõistlike abinõude võtmisest keeldumist.

¹⁸ Kohtujurist Kokott'i ettepanek liidetud kohtuasjades HK Danmark (C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2012:775, punkt 59).

¹⁹ Kohtujurist Wahli ettepanek kohtuasjas Z (C-363/12, EU:C:2013:604, punkt 105).

60. Euroopa Kohus otsustas 11. aprilli 2013. aasta kohtuotsuses HK Danmark (C-335/11 ja C-337/11, edaspidi „kohtuotsus HK Danmark“, EU:C:2013:222), et direktiivi 2000/78 põhjendus 20 sisaldab mõistlike abinõude mitteammendavat loetelu, kuhu võivad kuuluda füüsilised, korralduslikud ja/või hariduslikud meetmed.²⁰

61. Mis puudutab põhikohtuasja, siis nagu märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, ei saa kaebaja puude olemust arvestades rakendada ühtegi füüsilist, korralduslikku ja/või hariduslikku abinõud, mis võimaldaks tal säilitada tema ametikoht raudteede hooldamisele spetsialiseerunud hooldustöötajana. Nimelt muudab südamestimulaatori paigaldamine, mis on raudteedest kiirgivate elektromagnetväljade suhtes tundlik seade, võimatuks kaebaja jätkamise tema ametikohal. Seega ei saa tööruumide ja sisseseade, tööaja pikkuse ja korralduse ning ülesannete jaotuse kohaldamine või koolitusvõimaluste või integreerimisvahendite ettenägemine kaebaja konkreetses olukorras endast kujutada mõistlikke abinõusid direktiivi 2000/78 artikli 5 tähenduses.

62. Tema puue ei välista tema puhul aga täielikult igasugust tööelu. Seega tekib küsimus, kas niisuguses olukorras on tööandja kohustatud viima sellise puudega töötaja võimaluse korral üle ettevõttes teisele töökohale. Minu teada ei ole Euroopa Kohus veel selles küsimuses, millel on märkimisväärne praktiline tähtsus, seisukohta võtnud.²¹

63. Leian, et sellele küsimusele tuleb vastata jaatavalt. Nimelt on direktiivi 2000/78 artiklis 5 märgitud üksnes, et mõistlike abinõusid rakendatakse selleks, et võimaldada puuetega inimesel tööle pääseda, töös osaleda või edeneda või saada koolitust. Järelikult ei piira see artikkel rakendatud abinõusid üksnes ametikohaga, millel puudega töötaja töötab. Vastupidi, *tööle pääsemine ja koolituse* saamine jätavad lahtiseks teisele ametikohale üleviimise võimaluse. Lisaks etendab selle direktiivi põhjenduse 16 järgi meetmete sätestamine *puuetega inimeste vajaduste arvessevõtmiseks töökohal* tähtsat osa võitluses puude alusel diskrimineerimise vastu.

64. Selle kohta märkis Euroopa Kohus kohtuotsuses HK Danmark, et vastavalt ÜRO konventsiooni artikli 2 neljandale lõigule on „põhjendatud ümberkorraldused – vajalikud ja asjakohased teisendused ja kohandused, mis ei ole ebaproportsionaalselt ega liigselt koormavad ning on konkreetsel juhul vajalikud, et tagada puuetega inimestele kõigi inimõiguste ja põhivabaduste teostamine või kasutamine teistega võrdsetel alustel“. Euroopa Kohus järeldas sellest, et see säte *sisaldab* mõiste „põhjendatud ümberkorraldused“ *laia määratlust*.²² Järelikult tuleb direktiivis 2000/78 samast mõistest aru saada nii, et selle eesmärgiks on kõrvaldada erinevad takistused, mis raskendavad puuetega isikute täielikku ja tõhusat osalemist tööelus teiste töötajatega võrdsetel alustel.²³

²⁰ Kohtuotsus HK Danmark, punkt 49.

²¹ HR Rail viitab 11. septembri 2019. aasta kohtuotsusele Nobel Plastiques Ibérica (C-397/18, EU:C:2019:703), mis tema sõnul kinnitab tõlgendust, mille kohaselt peavad mõistlikud abinõud piirduma täidetava ametikohaga. Siiski märkis Euroopa Kohus selles kohtuotsuses üksnes, et liikmesriigi kohtu ülesanne on kontrollida, kas tehtud kohandused olid piisavad, et neid saaks pidada mõistlikeks abinõudeks. Euroopa Kohus ei ole seega võtnud seisukohta mõiste „mõistlikud abinõud“ ulatuse kohta direktiivi 2000/78 artikli 5 tähenduses (vt selle kohtuotsuse punktid 68 ja 69). Lisaks on kõnealuse kohtuotsuse punktis 65 korratud selle direktiivi põhjendusi 20 ja 21 niisugustena, nagu need on sõnastatud.

²² Kohtuotsus HK Danmark, punkt 53.

²³ Kohtuotsus HK Danmark, punkt 54.

65. Seega otsustas Euroopa Kohus selles kohtuotsuses, et tööaja vähendamist, isegi kui see ei kuulunud mõiste „tööaja pikkus“ alla, võis pidada selle direktiivi artiklis 5 nimetatud abinõuks juhtudel, mil tööaja vähendamine võimaldab töötajal jätkata töötamist vastavalt selles artiklis nimetatud eesmärgile.²⁴ Euroopa Kohus on seega kinnitanud, et mõistlik abinõu on ka meede, millele kõnealuse direktiivi põhjenduses 20 ei ole sõnaselgelt viidatud.²⁵

66. Lisaks on juba eespool viidatud ÜRO konventsiooni artikli 27 lõike 1 punktis a sätestatud, et osalisriigid kaitsevad ja edendavad õigust tööle, võttes asjakohaseid samme, sealhulgas ka seadusandluses, et keelustada puude alusel diskrimineerimine kõigis tööhõivega seotud küsimustes, kaasa arvatud *töösuhte jätkamine*.

67. Peale selle on lisaks harta artiklile 21, kus on ette nähtud igasuguse puude alusel diskrimineerimise keeld²⁶, harta artiklis 26 sätestatud, et liit tunnustab ja austab puuetega inimeste õigust saada kasu meetmetest, mille eesmärk on tagada nende iseseisvus, sotsiaalne ja *töölane integratsioon* ning osalemine ühiskonnaelus.²⁷

68. Eeltoodust tuleneb, et nii palju kui võimalik tuleb puuetega isikud pigem tööle jätta kui nad töövõimetuse tõttu töölt vabastada, mis peab olema alles viimane abinõu.²⁸ Üldisemalt on minu arvates oluline rõhutada, et äriühing ei saa edeneda, kui ta jätab kõrvale puuetega inimesed, eelkõige seoses töö saamise ja kutsealale pääsemisega. Selles mõttes kujutavad mõistlikud abinõud endast ennetavat meetet puuetega inimeste töö säilitamiseks.²⁹

69. Neil asjaoludel leian, et direktiivi 2000/78 sõnastusest koostoimes ÜRO konventsiooni ja harta ning Euroopa Kohtu praktikaga tuleneb, et kui töötaja muutub puude tõttu püsivalt võimetuks töötama oma ametikohal, võib tema üleviimine teisele ametikohale olla sobiv meede mõistlike abinõude raames selle direktiivi artikli 5 tähenduses.³⁰

70. ÜRO konventsiooniga loodud puuetega inimeste õiguste komitee³¹ omalt poolt annab mõistele „põhjendatud ümberkorraldused“ selle konventsiooni artikli 5 tähenduses samuti laia tähenduse, mis hõlmab puudega inimese üleviimist teisele ametikohale.

²⁴ Kohtuotsus HK Danmark, punkt 56.

²⁵ Vt ka kohtujurist Kokott'i ettepanek liidetud kohtuasjades HK Danmark (C-335/11 ja C-337/11, EU:C:2012:775, punktid 54–58).

²⁶ Direktiiv 2000/78 täpsustab oma kohaldamisalas harta artiklis 21 sätestatud üldist diskrimineerimise keelu põhimõtet. Vt 15. juuli 2021. aasta kohtuotsus WABE (C-804/18 ja C-341/19, EU:C:2021:594, punkt 62 ja seal viidatud kohtupraktika).

²⁷ Vt 22. mai 2014. aasta kohtuotsus Glatzel (C-356/12, EU:C:2014:350, punkt 78), mille kohaselt harta artikkel 26 nõuab, et liit austaks ja tunnustaks puuetega inimeste õigust saada kasu integratsioonimeetmetest.

²⁸ Vt selle kohta 11. septembri 2019. aasta kohtuotsus Nobel Plastiques Ibérica (C-397/18, EU:C:2019:703, punkt 73). Selline tõlgendus tuleneb ka direktiivi 2000/78 põhjendusest 17.

²⁹ Vt Gutiérrez Colomidas, D., „Can Reasonable Accommodation Safeguard the Employment of People with Disabilities?“, *European Yearbook on Human Rights*, Intersentia, Cambridge, 2019, lk 63–89, eelkõige lk 83.

³⁰ Komisjon rõhutab oma kirjalikes seisukohtades, et teatud olukordades võib puudega töötaja teisele ametikohale üleviimine olla tööandja jaoks vähem kulukas või organisatsiooniliselt kergemini elluviidav kui mõni muu mõistlik abinõu, näiteks tööaja lühendamine või asjaomasel töökohal nõutavate ülesannete täitmiseks vajalike seadmete kohandamine. Käesolevas kohtuasjas ei ole minu arvates vaja seda küsimust analüüsida, kuna käesoleval juhul ei võimaldanud ükski mõistlik abinõu kaebajal säilitada töökohta, millele ta oli tööle võetud.

³¹ ÜRO konventsiooni fakultatiivprotokolli artikli 1 lõike 1 kohaselt tunnustab iga selle protokolli osalisriik puuetega inimeste õiguste komitee pädevust võtta vastu ja arutada pöördumisi selle riigi jurisdiktsiooni alla kuuluvatelt üksikisikutelt või üksikisikute rühmadelt, kes väidavad, et asjaomane osalisriik on rikkunud ÜRO konventsiooni sätteid ja nemad on langenud selle ohvriks.

71. Nimelt oli see komitee järeldustes, mis võeti vastu 29. aprillil 2019 pöördumise nr 34/2015 kohta ÜRO konventsiooni fakultatiivprotokolli artikli 5 alusel,³² seisukohal, et eeskirjad, mis välistasid asjaomase puudega isiku asendustööle üleviimise, ei võimaldanud tagada selle isiku ÜRO konventsioonist tulenevaid õiguseid, eelkõige võimalust lasta hinnata oma individuaalset puuet, et edendada oma võimekust täita asendustöö ülesandeid või muid täiendavaid tööülesandeid.³³

72. On tõsi, et liit ei ole ÜRO konventsiooni fakultatiivprotokolli heaks kiitnud ja puuetega inimeste õiguste komitee ei ole kohus. Minu arvates on siiski huvitav tõdeda, et see komitee pooldab sama tõlgendust kui mina soovitan järgida, et kaitsta puuetega isikuid töö.³⁴

73. Juhul kui ükski mõistlik abinõu ei võimalda puudega inimesel säilitada töökohta, millele ta tööle võeti, tuleneb direktiivi 2000/78 sõnastusest, et selle töötaja teisele ametikohale üleviimine eeldab, et täidetud on kaks kumulatiivset tingimust.

74. Sellega seoses ei nõuta esiteks kõnealuse direktiiviga selle põhjenduse 17 kohaselt sellise isiku palkamist, ametialast edutamist, töö hoidmist või koolitust, kes ei ole pädev, võimeline või valmis täitma asjaomase töökohaga seotud olulisi ülesandeid või läbima vastavat koolitust, aga see ei piira kohustust võtta mõistlikke abinõusid puuetega inimeste arvessevõtmiseks. Järeldan sellest põhjendusest seda laialt tõlgendades, et kohustus viia puudega töötaja ettevõttes üle teisele töökohale eeldab, et ta on pädev, võimeline ja valmis täitma selle uue ametikohaga seotud olulisi ülesandeid. Lisaks asjaomasele põhjendusele on tegemist reegluga, mis lähtub tervest mõistusest.

75. Käesoleval juhul nähtub eelotsusetaotlusest, et kaebaja viidi enne tema töölepingu lõpetamist, mis toimus 30. septembril 2018, üle laohoidja ametikohale. Lisaks, nagu märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, väitis kaebaja kohtus, et tal on laohoidjana pikk töökogemus. Seega peab eelotsusetaotluse esitanud kohus kontrollima, kas kaebaja oli pädev, võimeline ja valmis täitma ametikohta, millele ta üle viidi. Eelotsuse küsimuse sõnastust arvestades näib eelotsusetaotluse esitanud kohus olevat seisukohal, et põhikohtuasjas on see nii.

76. Teiseks, nagu on sätestatud direktiivi 2000/78 artiklis 5, ei tohi mõistlikud abinõud panna tööandjale ebaproportsionaalselt suurt koormust. Kõnealuse direktiivi põhjenduses 21 on täpsustatud, et selleks, et kindlaks teha, kas kõnealused meetmed osutuvad liiga koormavaks, tuleks eelkõige arvesse võtta rahalist ja muud kulu, organisatsiooni või ettevõtte suurust ja rahalisi vahendeid ning riikliku rahastamise või muu abi võimalust.

77. Direktiivi 2000/78 artiklis 5 kehtestatud kohustus võtta vajaduse korral vajalikke meetmeid puudutab kõiki tööandjaid.³⁵ Võimalus viia puudega inimene üle teisele ametikohale puudutab minu arvates siiski olukorda, kus on olemas *vähemalt üks vaba ametikoht*, millel asjaomane

³² Vt CRDP/C/21/D/34/2015, millega on võimalik tutvuda järgmisel veebilehel:
https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2FC%2F21%2FD%2F34%2F2015&Lang=en.

³³ See kohtuasi puudutas Hispaania kodanikku, kes oli sattunud liiklusõnnetusse, mis põhjustas talle püsiva liikumispuude. Kuna ta oli püsivalt võimetu töötama oma ametikohal politseinikuna, oli ta sunnitud pensionile jääma ja ta vabastati ametist kohalikus politseis. Kõnealune isik taotles Barcelona linnavalikogult (Hispaania) tema üleviimist puudele sobivale töökohale ja see taotlus jäeti rahuldamata. Pärast kohtumenetlust Hispaanias ja Euroopa Inimõiguste Kohtus esitas ta pöördumise puuetega inimeste õiguste komiteele.

³⁴ Vt ka puuetega inimeste õiguste komitee 29. septembri 2020. aasta järeldused pöördumise nr 37/2016 kohta. CRPD/C/23/D/37/2016, millega on võimalik tutvuda järgmisel veebilehel:
https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2FC%2F23%2FD%2F37%2F2016&Lang=en.

³⁵ 4. juuli 2013. aasta kohtuotsus komisjon vs. Itaalia (C-312/11, ei avaldata, EU:C:2013:446, punkt 61).

töötaja võib töötada, et mitte panna tööandjale ebaproportsionaalselt suurt koormust.³⁶ Nimelt, nagu rõhutas komisjon oma kirjalikes seisukohtades, ei tohi puudega töötaja teisele ametikohale üleviimine kaasa tuua seda, et teine töötaja kaotab oma töökoha või et teine töötaja on sunnitud oma töökoha ära vahetama. Selline üleviimine näib seega lihtsam suures ettevõttes, kus vabade ametikohtade arv on üldjuhul suurem. Samuti on töötaja üleviimist teisele ametikohale lihtsam ellu viia vastavalt sellele, kas ettevõtte ametikohad on rohkem või vähem mitmekülgsed.

78. Ka siin on eelotsusetaotluse esitanud kohtu ülesanne tuvastada, kas kaebaja teisele ametikohale üleviimine kujutab endast tema tööandjale ebaproportsionaalselt suurt koormust direktiivi 2000/78 artikli 5 tähenduses koostoimes selle direktiivi põhjendusega 21. Eelotsuse küsimuse sõnastust arvestades tundub, et eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et põhikohtuasjas selline ebaproportsionaalselt suur koormus puudub. Märgin sellega seoses, et HR Rail viis kõigepealt ise kaebaja ettevõtte siseselt üle laohoidja ametikohale, väitmata, et see uus ametikoht kujutas endast tema jaoks ebaproportsionaalselt suurt koormust.

79. HR Rail väidab oma kirjalikes seisukohtades, et töölepingu lõpetamine, mille aluseks on asjaolu, et töötaja ei vasta enam olulisele ja määravale kutsenõudele direktiivi 2000/78 artikli 4 lõike 1 tähenduses³⁷, ei ole diskrimineeriv, kui tööandja on eelnevalt kavandanud mõistlike abinõude võtmist täidetava ametikoha osas. Asjaomase ametikoha puhul ei saaks neid abinõusid rakendada.

80. Nagu ma aga märkisin, on selle direktiivi artiklis 5 eeldatud, et mõistlikud abinõud võivad hõlmata puudega inimese üleviimist ettevõttes teisele töökohale. Seega ei tähenda pelk asjaolu, et kaebaja on lõplikult võimetu töötama ametikohal, millele ta tööle võeti, et tema tööandjal oleks õigus tema tööleping lõpetada, kuna ta ei vasta enam selle ametikohaga seotud olulisele ja määravale kutsenõudele.³⁸

81. HR Rail väidab ka, et tuleb eristada „mõistlikke abinõusid“ direktiivi 2000/78 artikli 5 tähenduses „positiivsest toimimisviisist“ selle direktiivi artikli 7 tähenduses. Kui tõlgendada mõistet „mõistlikud abinõud“ nii, et see hõlmab tööandja kohustust otsida ettevõttes teist töökohta, muudaks see selle vahetegemise küsitavaks, kuna tööandja peab leidma teise ametikoha töötajale, kes ei täida asjaomase ametikohaga seotud olulisi ülesandeid, väljaspool „positiivse toimimisviisi“ raamistikku. Esiteks saab HR Raili sõnul aga puudega töötaja – kes ei täida ametikohaga, millele ta tööle võeti, seotud olulisi ülesandeid – teise töökoha, samas kui teiste töötajate, kes neid ülesandeid enam täita ei saa, tööleping lõpetatakse. Teiseks antakse puudega töötajale esmajärjekorras vaba ametikoht, mille saamisel ta ei ole pidanud konkureerima teiste võimalike huvitatud kandidaatidega, samas kui ta ei pruugi olla selle ametikoha jaoks kõige pädevam, eriti kui ta on veel katseajal.

82. Ma ei nõustu sellise tõlgendusega. Märgin, et Euroopa Kohus täpsustas mõistet „positiivne toimimisviis“, öeldes, et direktiivi 2000/78 artikli 7 lõige 2 võimaldab teha vahet puude alusel, tingimusel et see kuulub töötervishoidu ja tööohutust puudutavate sätete hulka või meetmete hulka, millega tahetakse luua või säilitada norme ja soodustusi, mis kaitsevad või edendavad

³⁶ Direktiivi 2000/78 põhjenduses 21 on kasutatud sõna „eelkõige“, mis tähendab, et tööandjale võivad ebaproportsionaalselt koormavaks osutuda muud asjaolud peale nende, mida on mainitud.

³⁷ See säte näeb ette, et „[o]lenemata artikli 2 lõigetest 1 ja 2, võivad liikmesriigid ette näha, et erinevat kohtlemist ükskõik millise artiklis 1 nimetatud põhjusega seotud omaduse alusel ei peeta diskrimineerimiseks, kui see omadus on teatud kutsetegevuse laadi või sellega liituvate tingimuste tõttu oluline ja määrav kutsenõue, tingimusel, et eesmärk on õigustatud ja nõue sellega proportsionaalne“.

³⁸ Vt selle kohta Hendrickx, F., „Disability and Reintegration in Work: Interplay between EU Non-discrimination Law and Labour Law“, *Reasonable Accommodation in the Modern Workplace, Potential and Limits of the Integrative Logics of Labour Law*, Bulletin of comparative labour relations, nr 93, 2016, lk 61–72, eelkõige lk 62.

puuetega isikute töökeskkonda integreerimist.³⁹ Selle sätte eesmärk on lubada erimeetmeid puuetega inimesi puudutava ebavõrdsuse ärahoidmiseks või vähendamiseks, mis võib esineda nende ühiskondlikus, täpsemalt nende tööelus, ning jõuda neid ebavõrdsusi vähendades sisulise, mitte formaalse võrdsuseni.⁴⁰

83. Järelikult käsitleb direktiivi 2000/78 artikli 7 lõige 2 puuetega inimesi kui gruppi puudutavaid meetmeid⁴¹, mitte konkreetse puudega töötaja konkreetset olukorda, mis kuulub selle direktiivi artikli 5 kohaldamisalasse.⁴² Käesoleval juhul on põhikohtuasjas aga kõne all viimati nimetatud olukord.

84. Lisaks on liidu seadusandja direktiiviga 2000/78 otsustanud puuetega inimestele anda erikaitse⁴³ eelkõige mõistlike abinõude vormis, mida nende määratlusest tulenevalt ei saa rakendada puudeta inimeste kasuks. Need abinõud, mis kujutavad endast puude sotsiaalse mõiste õiguslikku väljendust, on vahend, et saavutada tegelik võrdsus konkreetsetes ja individualiseeritud diskrimineerimisolukorras.⁴⁴ Seega ei kujuta need endast erandit võrdsuse põhimõttest, vaid tagavad selle tõhususe.⁴⁵

85. Kõige eelneva põhjal olen arvamusel, et „mõistlikud abinõud“ direktiivi 2000/78 artikli 5 tähenduses koostoimes ÜRO konventsiooni ja hartaga hõlmavad kohustust viia asjaomane töötaja ettevõttes üle teisele ametikohale, kui selles direktiivis ette nähtud tingimused on täidetud.

V. Ettepanek

86. Eeltoodud kaalutlusi silmas pidades teen Euroopa Kohtule ettepaneku vastata Conseil d'État' (Belgia kõrgeima halduskohtuna tegutsev riiginõukogu) eelotsuse küsimusele järgmiselt:

Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, artiklit 5 tuleb tõlgendada nii, et kui töötaja, sealhulgas oma töölevõtmise käigus katseaega läbiv töötaja muutub püsivalt võimetuks töötama ametikohal, millele ta ettevõttes tööle võeti, on tema tööandja kohustatud selles artiklis ette nähtud „mõistlike abinõudena“ viima ta üle teisele ametikohale, kui tal on selle jaoks vajalik pädevus, võimekus ja võimalused, ning kui selline kohustus ei kujuta endast tööandjale ebaproportsionaalselt suurt koormust.

³⁹ 9. märtsi 2017. aasta kohtuotsus Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198, punkt 46).

⁴⁰ 9. märtsi 2017. aasta kohtuotsus Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198, punkt 47).

⁴¹ Samamoodi on ÜRO konventsiooni artikli 27 lõike 1 punktis h sätestatud, et osalisriigid kaitsevad ja edendavad õigust tööle, võttes asjakohaseid meetmeid, et muu hulgas edendada puuetega inimeste töölevõtmist erasektoris asjakohase poliitika ja abinõudega, mille hulka võivad kuuluda *programmid*, algatused ja muud abinõud võrdsete võimaluste loomiseks.

⁴² Vt selle kohta Dubout, E., „Article 7. Action positive et mesures spécifiques“, *Directive 2000/78 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, Commentaire article par article*, Larcier, Brüssel, 1. väljaanne, 2020, eelkõige nr 48, lk 207, mille kohaselt „tuleb mõistlikke abinõusid käsitleda individuaalsetena, samas kui positiivsed meetmed, näiteks soodustatud juurdepääs, seonduvad kollektiivsema loogikaga“.

⁴³ Vt selle kohta 18. detsembri 2014. aasta kohtuotsus FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463, punkt 36 ja seal viidatud kohtupraktika), mille kohaselt ei peaks direktiivi 2000/78 kohaldamisala analoogia alusel laiendama diskrimineerimisele, mille aluseks on muud põhjused kui need, mis on kõnealuse direktiivi artiklis 1 ammendavalt loetletud.

⁴⁴ Vt Joly, L., *L'emploi des personnes handicapées entre discrimination et égalité*, Dalloz, Pariis, 2015, eelkõige nr 327, lk 239.

⁴⁵ Vt Joly, L., *op. cit.*, nr 316, lk 232.