



Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
ATHANASIOS RANTOS
prednesené 11. novembra 2021¹

Vec C-485/20

XXXX
proti
HR Rail SA

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podala Conseil d'État (Štátna rada, Belgicko)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Smernica 2000/78/ES – Rovnosť zaobchádzania v zamestnaní a povolani – Zákaz akejkoľvek diskriminácie na základe zdravotného postihnutia – Zamestnanec v skúšobnej dobe – Zamestnanec trvale nespôsobilý zastávať pracovné miesto, na ktoré bol prijatý – Článok 5 – Primerané prispôsobenia – Povinnosť zamestnávateľa preradiť tohto zamestnanca na iné pracovné miesto, pre ktoré je kompetentný, schopný a k dispozícii – Neúmerné bremeno“

I. Úvod

1. Zamestnanec XXXX (ďalej len „navrhovateľ“), ktorý bol prijatý do zamestnania spoločnosťou HR Rail SA, sa z dôvodu zdravotného postihnutia stal počas svojej skúšobnej doby trvale nespôsobilým zastávať miesto, na ktoré bol prijatý. Následne bol prepustený pre nespôsobilosť. Navrhovateľ spochybňuje toto rozhodnutie a tvrdí, že bol obeťou diskriminácie založenej na zdravotnom postihnutí.
2. Mal zamestnávateľ v tejto situácii namiesto prepustenia navrhovateľa povinnosť podľa smernice 2000/78/ES² a na účely zabránenia akejkoľvek diskriminácii z dôvodu zdravotného postihnutia preradiť navrhovateľa na iné pracovné miesto, pre ktoré by bol kompetentný, schopný a k dispozícii? To je v podstate otázka, ktorú položila Conseil d'État (Štátna rada, Belgicko).
3. Táto otázka privedie Súdny dvor najmä k preskúmaniu uplatnenia tejto smernice na zamestnancov v skúšobnej dobe a dosahu pojmu „primerané prispôsobenia“ v zmysle článku 5 tejto smernice v spojení s Dohovorom Organizácie Spojených národov o právach osôb so zdravotným postihnutím, uzavretým 13. decembra 2006³ v New Yorku, ktorý nadobudol účinnosť 3. mája 2008 (ďalej len „dohovor OSN“) a s Chartou základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“).

¹ Jazyk prednesu: francúzština.

² Smernica Rady z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Ú. v. ES L 303, 2000, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79).

³ Zbierka zmlúv Organizácie Spojených národov, zv. 2515, s. 3.

II. Právny rámec

A. Medzinárodné právo

4. Článok 1 dohovoru OSN, nazvaný „Účel“, stanovuje:

„Účelom tohto dohovoru je presadzovať, chrániť a zabezpečovať plné a rovnaké užívanie všetkých ľudských práv a základných slobôd všetkými osobami so zdravotným postihnutím a podporovať úctu k ich prirodzenej dôstojnosti.

Osoby so zdravotným postihnutím zahŕňajú osoby s dlhodobými telesnými, mentálnymi, intelektuálnymi alebo zmyslovými postihnutiami, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môžu brániť ich plnému a účinnému zapojeniu do života spoločnosti na rovnakom základe s ostatnými.“

5. Článok 2 tohto dohovoru s názvom „Vymedzenie pojmov“ v treťom a štvrtom odseku stanovuje:

„Na účely tohto dohovoru:

...

„diskriminácia na základe zdravotného postihnutia“ znamená každé robenie rozdielov, vylúčenie alebo obmedzenie na základe zdravotného postihnutia, ktorých cieľom alebo účinkom je narušiť alebo znemožniť uznávanie, užívanie alebo uplatňovanie všetkých ľudských práv a základných slobôd v politickej, hospodárskej, sociálnej, kultúrnej, občianskej alebo inej oblasti na rovnakom základe s ostatnými. Zahŕňa všetky formy diskriminácie vrátane odmietnutia primeraných úprav;

„primerané úpravy“ znamenajú nevyhnutnú a adekvátnu zmenu a prispôsobenie, ktoré nepredstavujú neúmerné alebo nadmerné zaťaženie, a robia sa, ak si to vyžaduje konkrétny prípad, s cieľom zabezpečiť osobám so zdravotným postihnutím užívanie alebo uplatňovanie všetkých ľudských práv a základných slobôd na rovnakom základe s ostatnými.“

6. Článok 5 tohto dohovoru s názvom „Rovnosť a nediskriminácia“ v odseku 3 stanovuje:

„V záujme presadenia rovnosti a odstránenia diskriminácie zmluvné strany podnikajú všetky primerané kroky na zabezpečenie poskytovania primeraných úprav.“

7. Článok 27 tohto dohovoru s názvom „Práca a zamestnanie“ v odseku 1 stanovuje:

„Zmluvné strany uznávajú právo osôb so zdravotným postihnutím na prácu na rovnakom základe s ostatnými; k tomu patrí právo na možnosť živiť sa slobodne zvolenou prácou alebo prácou prijatou na trhu práce a právo na pracovné prostredie, ktoré je otvorené, začleňujúce a prístupné osobám so zdravotným postihnutím. Zmluvné strany zaručujú a podporujú uplatňovanie práva na prácu, a to aj osôb, ktoré sa stali zdravotne postihnutými v priebehu zamestnania, prijímaním primeraných opatrení vrátane legislatívnych, ktorými okrem iného:

- a) zakázať diskrimináciu na základe zdravotného postihnutia vo všetkých otázkach týkajúcich sa ktorejkoľvek formy zamestnávania vrátane podmienok nábora, prijímania do práce a zamestnávania, trvania zamestnania, kariérneho postupu, ako aj bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci;

...

- h) budú podporovať zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím v súkromnom sektore prostredníctvom primeraných politík a opatrení, medzi ktoré môžu patriť programy pozitívnych opatrení, motivačné a iné opatrenia;
- i) zabezpečia, aby sa pre osoby so zdravotným postihnutím vykonali na pracovisku primerané úpravy;

...“

8. Dohovor OSN bol schválený v mene Európskeho spoločenstva rozhodnutím 2010/48/ES⁴.

B. Právo Únie

9. Podľa odôvodnení 16, 17, 20 a 21 smernice 2000/78:

- (16) Ustanovenie opatrení na prispôsobenie potrebám ľudí so zdravotným postihnutím na pracovisku hrá dôležitú rolu v boji proti diskriminácii na základe zdravotného postihnutia.
- (17) Táto smernica, bez ohľadu na povinnosť zabezpečiť primerané úpravy pre ľudí so zdravotným postihnutím, nevyžaduje nábor, postup v zamestnaní, zachovanie pracovného pomeru alebo odbornú prípravu jednotlivca, ktorý nie je príslušný, schopný alebo k dispozícii, aby vykonával podstatné funkcie dotknutého pracovného zaradenia alebo aby absolvoval príslušnú odbornú prípravu.

...

- (20) Vhodné opatrenia, t. j. účinné a praktické opatrenia by sa mali vykonať na prispôsobenie pracoviska zdravotnému postihnutiu, napríklad prispôobením priestorov alebo úpravou pracovného zariadenia, úpravou pracovného času, rozdelením úloh alebo poskytnutím možností na odbornú prípravu a integráciu.
- (21) Pri určovaní, či uvedené opatrenia vedú k nadmernému zaťaženiu, by sa mali posudzovať najmä vzniknuté finančné a iné náklady, ako aj veľkosť a finančné zdroje organizácie alebo podniku a možnosti získania príspevku z verejných prostriedkov alebo inej pomoci.“

10. Článok 1 tejto smernice, nazvaný „Účel“, stanovuje:

„Účelom tejto smernice je ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolaniach na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania.“

⁴ Rozhodnutie Rady z 26. novembra 2009 o uzatvorení Dohovoru Organizácie Spojených národov o právach osôb so zdravotným postihnutím Európskym spoločenstvom (Ú. v. EÚ L 23, 2010, s. 35).

11. Článok 2 tejto smernice s názvom „Pojem diskriminácie“ v odseku 1 stanovuje:

„Na účely tejto smernice sa pod pojmom ‚zásada rovnakého zaobchádzania‘ rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1.“

12. Článok 3 tejto smernice, nazvaný „Rozsah“, v odseku 1 stanovuje:

„V rámci právomocí delegovaných na spoločenstvo sa bude táto smernica vzťahovať na všetky osoby, tak vo verejnom ako i v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov vo vzťahu k:

- a) podmienkam prístupu k zamestnaniu, samostatnej zárobkovej činnosti alebo povolaniu, vrátane kritérií výberu a podmienok náboru, bez ohľadu na oblasť činnosti a na všetkých úrovniach profesionálnej hierarchie, vrátane postupu v zamestnaní;
- b) prístupu k všetkým typom a všetkým úrovniam odborného poradenstva, odbornej prípravy, ďalšieho odborného vzdelávania a preškolovania, vrátane odbornej praxe;
- c) podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania;

...“

13. Článok 5 smernice 2000/78 s názvom „Primerané prispôsobenia pre osoby so zdravotným postihnutím“ stanovuje:

„Na uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím sa vykonávajú primerané prispôsobenia. Znamená to, že zamestnávateľia vykonávajú podľa potreby jednotlivého prípadu vhodné opatrenia, aby umožnili osobe so zdravotným postihnutím vstúpiť, zúčastňovať sa alebo postupovať v zamestnaní alebo absolvovať odbornú prípravu, pokiaľ také opatrenia nie sú pre zamestnávateľa neúmerným bremenom. Toto bremeno nebude neúmerné, ak je dostatočne kompenzované opatreniami existujúcimi v rámci politiky zdravotne postihnutých v danom členskom štáte.“

14. Podľa článku 7 tejto smernice s názvom „Pozitívne konanie“:

„1. Zásada rovnakého zaobchádzania nebude brániť žiadnemu členskému štátu, aby s cieľom zabezpečiť úplnú rovnosť v praxi naďalej ponechal v platnosti alebo prijal osobitné opatrenia na zamedzenie alebo kompenzáciu nevýhod súvisiacich s niektorým z dôvodov podľa článku 1.

2. Pokiaľ ide o osoby so zdravotným postihnutím, zásada rovnakého zaobchádzania nebude mať vplyv na právo členských štátov ponechať v platnosti alebo prijať predpisy o ochrane zdravia a bezpečnosti pri práci alebo na opatrenia zamerané na vytvorenie alebo zachovanie predpisov alebo zariadení na ochranu alebo podporu ich integrácie do pracovného prostredia.“

C. Belgické právo

15. Článok 3 zákona o boji proti niektorým formám diskriminácie z 10. mája 2007⁵ v znení uplatniteľnom na spor vo veci samej (ďalej len „zákon z 10. mája 2007“) stanovuje:

„Účelom tohto zákona je vytvoriť v oblastiach stanovených v článku 5 všeobecný rámec na boj proti diskriminácii na základe veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu, narodenia, majetku, náboženského alebo filozofického presvedčenia, politického presvedčenia, presvedčenia týkajúceho sa odborov, jazyka, súčasného alebo budúceho zdravotného stavu, zdravotného postihnutia, fyzickej alebo genetickej charakteristiky alebo sociálneho pôvodu.“

16. Článok 4 tohto zákona stanovuje:

„Na účely uplatnenia tohto zákona platia tieto definície:

...

(4) chránené kritériá: vek, sexuálna orientácia, manželský stav, pôvod, majetok, náboženské alebo filozofické presvedčenie, politické presvedčenie, presvedčenie týkajúce sa odborov, jazyk, súčasný alebo budúci zdravotný stav, zdravotné postihnutie, fyzická alebo genetická charakteristika, sociálny pôvod;

...

(12) primerané prispôsobenia: primerané prispôsobenia prijaté podľa potrieb jednotlivého prípadu, aby umožnili osobe so zdravotným postihnutím vstúpiť, zúčastňovať sa alebo postupovať v zamestnaní v oblastiach, na ktoré sa vzťahuje tento zákon, okrem prípadu, ak tieto opatrenia predstavujú pre osobu, ktorá ich má prijať, neúmerné bremeno. Toto bremeno nie je neúmerné, ak je dostatočne kompenzované opatreniami existujúcimi v rámci verejnej politiky týkajúcej sa zdravotne postihnutých osôb.“

17. Článok 14 tohto zákona stanovuje:

„V oblastiach, ktoré patria do pôsobnosti tohto zákona, je zakázaná akákoľvek forma diskriminácie. V zmysle tejto hlavy sa pod diskrimináciou rozumie:

...

– odmietnutie zabezpečiť primerané prispôsobenia v prospech osoby so zdravotným postihnutím.“

⁵ *Moniteur belge* z 30. mája 2007, s. 29016.

III. Spor vo veci samej, prejudiciálna otázka a konanie na Súdnom dvore

18. Navrhovateľ bol prijatý do zamestnania spoločnosťou HR Rail⁶ ako špecializovaný údržbár železničných tratí. Dňa 21. novembra 2016 začala plynúť jeho skúšobná doba v spoločnosti Infrabel.

19. V decembri 2017 mu bola diagnostikovaná srdcová porucha vyžadujúca zavedenie kardiostimulátora, prístroja citlivého na elektromagnetické polia, ktoré sú prítomné najmä na železničných tratiach. Dňa 12. júna 2018 bol navrhovateľ uznaný za zdravotne postihnutého zo strany Service public fédéral Sécurité sociale (Federálny verejný úrad sociálneho zabezpečenia, Belgicko).

20. Dňa 28. júna 2018 bol vyšetrený v Centre régional de la médecine de l'administration (Regionálne stredisko pre pracovné lekárstvo, Belgicko) a na základe tohto vyšetrenia ho HR Rail vyhlásila za trvale nespôsobilého na výkon funkcií, pre ktoré bol prijatý do zamestnania. Navrhovateľovi bolo spresnené, že do rozhodnutia o prepustení môže zastávať pracovné miesto primerané jeho zdravotnému stavu, zodpovedajúce nasledujúcim požiadavkám: „stredne namáhavá činnosť, zákaz vystavenia sa magnetickým poliam, výškam a vibráciám“. V nadväznosti na toto rozhodnutie bol navrhovateľ zaradený na miesto skladníka v spoločnosti Infrabel. Dňa 1. júla 2018 podal proti tomuto rozhodnutiu odvolanie na Commission d'appel de la médecine de l'administration (Odvolacia komisia pre pracovné lekárstvo, Belgicko).

21. Listom z 19. júla 2018 HR Rail informovala navrhovateľa, že mu bude poskytnutá „individualizovaná podpora pri hľadaní nového zamestnania“ a že bude čoskoro predvolaný na tento účel na pohovor. Listom z 29. augusta 2018 bol žalobca informovaný o tom, že dátum tohto pohovoru bol určený na 18. septembra 2018.

22. Dňa 3. septembra 2018 Commission d'appel de la médecine de l'administration (Odvolacia komisia pre pracovné lekárstvo) potvrdila rozhodnutie o zdravotnej nespôsobilosti prijaté vo vzťahu k navrhovateľovi.

23. Listom z 26. septembra 2018 vedúci poradca – vedúci príslušného oddelenia spoločnosti HR Rail informoval navrhovateľa o jeho prepustení k 30. septembru 2018 so zákazom prijať ho do zamestnania počas obdobia piatich rokov na pracovné mieste v triede, do ktorej bol pôvodne prijatý.

24. Dňa 26. októbra 2018 generálny riaditeľ spoločnosti HR Rail oznámil navrhovateľovi, že služobný poriadok spoločnosti a pracovný poriadok zamestnancov belgických železníc stanovujú, že „skúšobná doba zamestnanca, ktorý je vyhlásený za úplne a trvale nespôsobilého, sa skončí, pokiaľ už nie je schopný vykonávať funkcie späté s jeho pracovným zaradením“ a že z tohto dôvodu „list, ktorý mu bol zaslaný, týkajúci sa individualizovanej podpory pre zdravotne nespôsobilé osoby, je bezpredmetný“.

25. Navrhovateľ podal 26. novembra 2018 návrh na Conseil d'État (Štátna rada), na vnútroštátny súd, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorým sa domáha zrušenia rozhodnutia vedúceho príslušného oddelenia o jeho prepustení k 30. septembru 2018.

⁶ Ako uvádza rozhodnutie vnútroštátneho súdu, predmetom činnosti spoločnosti HR Rail je výber a prijímanie zamestnancov, bez ohľadu na to, či sa na nich vzťahuje alebo nevzťahuje služobný poriadok, potrebných na výkon úloh spoločností Infrabel SA a Société nationale des chemins de fer belges (SNCFB).

26. Tento vnútroštátny súd uvádza, že zákon z 10. mája 2007, ktorý zabezpečuje prebratie smernice 2000/78 do belgického právneho poriadku, zakazuje priamu a nepriamu diskrimináciu založenú najmä na súčasnom alebo budúcom zdravotnom stave alebo postihnutí.

27. Vnútroštátny súd uvádza, že v tomto prípade nemožno spochybníť a ani nie je spochybňované, že dôvod rozhodnutia o nespôsobilosti navrhovateľa musí byť kvalifikovaný ako „zdravotné postihnutie“ v zmysle zákona z 10. mája 2007. Navrhovateľ z dôvodu svojej srdcovej choroby, ktorá vyžadovala zavedenie kardiostimulátora, totiž už viac nezodpovedá odbornej podstatnej a rozhodujúcej požiadavke na jeho funkciu špecializovaného údržbára, s ktorou súvisí vystavenie sa elektromagnetickým poliam prítomným na železničných tratiach. Vnútroštátny súd z toho vyvodzuje, že rozhodnutie o prepustení prijaté voči nemu môže predstavovať diskrimináciu zakázanú týmto zákonom, len ak je preukázané, že HR Rail odmietla vykonať primerané prispôsobenia, ktoré boli požadované.

28. Navrhovateľ v tejto súvislosti uvádza, že počas čakania na rozhodnutie o prepustení mohol byť preradený na iné pracovné miesto, najmä na miesto skladníka, na ktoré bol dočasne zaradený, a že takéto preradenie predstavuje primerané prispôsobenie, ktoré bol jeho zamestnávateľ povinný vykonať v zmysle zákona z 10. mája 2007. HR Rail naproti tomu tvrdí, že nebolo možné vykonať primerané prispôsobenia na účely toho, aby navrhovateľ mohol pokračovať vo výkone svojej funkcie špecializovaného údržbára.

29. Vnútroštátny súd uvádza, že otázka, či si pod „primeranými prispôsobeniami“ v zmysle zákona z 10. mája 2007 treba predstaviť možnosť zaradiť na iné pracovné miesto osobu, ktorá z dôvodu svojho zdravotného postihnutia už nemôže zastávať pracovné miesto, na ktoré bola prijatá, nie je vo vnútroštátnej judikatúre posudzovaná jednotne.

30. Okrem toho odôvodnenia 17, 20 a 21 smernice 2000/78 neumožňujú s istotou určiť, či povinnosť zabezpečiť primerané prispôsobenia pre zdravotne postihnuté osoby obsahuje povinnosť zaradiť dotknutú osobu na iné pracovné miesto v podniku.

31. Za týchto podmienok Conseil d'État (Štátna rada, Belgicko) rozhodla prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Má sa článok 5 smernice [2000/78] vykladať v tom zmysle, že zamestnávateľ má povinnosť zaradiť osobu, ktorá z dôvodu svojho zdravotného postihnutia už nie je schopná vykonávať podstatné funkcie pracovného miesta, na ktoré bola prijatá, na iné pracovné miesto, pre ktoré má požadované kompetencie, schopnosti a pre ktoré je k dispozícii, pokiaľ toto opatrenie nepredstavuje pre zamestnávateľa neúmerné bremeno?“

32. Písomné pripomienky predložil navrhovateľ, HR Rail, vlády Belgicka, Grécka a Portugalska, ako aj Európska komisia.

IV. Analýza

33. Vnútroštátny súd sa svojou otázkou v podstate pýta, či sa článok 5 smernice 2000/78 má vykladať v tom zmysle, že pokiaľ sa zamestnanec, vrátane zamestnanca v skúšobnej dobe, stane z dôvodu zdravotného postihnutia trvale nespôsobilým zastávať pracovné miesto, na ktoré bol prijatý, jeho zamestnávateľ je povinný preradiť ho z titulu „primeraných prispôsobení“

stanovených v tomto článku na iné pracovné miesto, pokiaľ má pre toto miesto požadované kompetencie, schopnosti a je preň k dispozícii a pokiaľ táto povinnosť nepredstavuje pre zamestnávateľa neúmerné bremeno.

34. Na úvod treba pripomenúť, že tak z názvu a z preambuly, ako aj z obsahu a účelu smernice 2000/78 vyplýva, že jej cieľom je stanoviť všeobecný rámec na to, aby každej osobe bola zaistená rovnosť zaobchádzania „v zamestnaní a povolani“ tým, že sa jej poskytne účinná ochrana proti diskriminácii založenej na niektorom z dôvodov uvedených v jej článku 1, medzi ktoré patrí aj zdravotné postihnutie.⁷ Cieľom tejto smernice je, pokiaľ ide o zamestnanie a povolanie, bojovať proti všetkým formám diskriminácie založenej na zdravotnom postihnutí.⁸

35. V prvom rade treba overiť, či sa na takú osobu, akou je navrhovateľ, vzťahuje smernica 2000/78 (časť A), a následne určiť dosah pojmu „primerané prispôsobenia“ v zmysle článku 5 tejto smernice, pokiaľ ide o preradenie zdravotne postihnutej osoby na iné pracovné miesto v rámci podniku (časť B).

A. O pôsobnosti smernice 2000/78

36. Predovšetkým uvádzam, že z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že navrhovateľa prijala do zamestnania HR Rail, verejnoprávna akciová spoločnosť, čo má za následok, že je zamestnancom verejného sektora. Bol prepustený z dôvodu, že sa stal trvale nespôsobilým zastávať pracovné miesto, na ktoré bol prijatý.

37. Treba konštatovať, že z hľadiska týchto skutočností sa na navrhovateľa vzťahuje smernica 2000/78. Z článku 3 ods. 1 písm. c) tejto smernice totiž vyplýva, že táto smernica sa v rámci právomocí delegovaných na Európsku úniu vzťahuje na „všetky osoby, tak vo verejnom ako i v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov“, najmä vo vzťahu k „podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania“⁹.

38. Vnútroštátny súd ďalej uvádza, že navrhovateľ je „zdravotne postihnutý“ v zmysle zákona z 10. mája 2007. V tejto súvislosti skutočnosť, že navrhovateľ bol uznaný za osobu so zdravotným postihnutím v zmysle vnútroštátneho práva vopred neznamená, že je osobou so „zdravotným postihnutím“ v zmysle smernice 2000/78¹⁰, ktoré predstavuje samostatný pojem práva Únie, ktorý musí byť vykladaný jednotným spôsobom na celom jej území.

39. Pokiaľ ide o túto smernicu, treba pripomenúť, že Únia schválila dohovor OSN rozhodnutím 2010/48. V dôsledku toho tvoria ustanovenia tohto dohovoru od nadobudnutia účinnosti uvedeného rozhodnutia súčasť právneho poriadku Únie. Okrem toho z dodatku prílohy II tohto rozhodnutia vyplýva, že pokiaľ ide o nezávislý spôsob života a sociálne začlenenie, prácu a zamestnanosť, smernica 2000/78 patrí medzi akty Únie odkazujúce na záležitosti, ktoré sa riadia uvedeným dohovorom. Z toho vyplýva, že na dohovor OSN sa možno odvolávať na účely výkladu tejto smernice, ktorá sa má v čo možno najširšej miere vykladať v súlade s týmto dohovorom.¹¹

⁷ Rozsudok z 15. júla 2021, Tartu Vangla (C-795/19, EU:C:2021:606, bod 26 a citovaná judikatúra).

⁸ Rozsudok z 26. januára 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64, bod 34).

⁹ Pozri v tomto zmysle rozsudok z 2. apríla 2020, Comune di Gesturi (C-670/18, EU:C:2020:272, bod 21 a citovaná judikatúra).

¹⁰ Pozri v tomto zmysle rozsudok z 18. januára 2018, Ruiz Conejero (C-270/16, EU:C:2018:17, bod 32).

¹¹ Rozsudok z 11. septembra 2019, Nobel Plastiques Ibérica (C-397/18, EU:C:2019:703, body 39 a 40, ako aj citovaná judikatúra).

40. Z tohto dôvodu sa Súdny dvor v nadväznosti na schválenie dohovoru OSN Úniou domnieval, že pojem „zdravotné postihnutie“ v zmysle smernice 2000/78 treba chápať ako obmedzenie vyplývajúce najmä z dlhodobého telesného, mentálneho alebo psychického postihnutia, ktorého vzájomné pôsobenie s rôznymi prekážkami môže brániť plnej a účinnej účasti dotknutej osoby na profesijnom živote na základe rovnosti s ostatnými zamestnancami.¹²

41. V rámci výkladu smernice 2000/78 tak Súdny dvor prijal, tak ako dohovor OSN, sociálnu koncepciu zdravotného postihnutia, ktorá vychádza z kontextového prístupu a kladie dôraz skôr na vzájomné pôsobenie existujúce medzi nespôsobilosťou osoby a reakciou spoločnosti alebo jej organizáciou, pokiaľ ide o reakciu na potreby osoby so zdravotným postihnutím, než na lekársku koncepciu pojmu zdravotné postihnutie, ktorá kladie osobitný dôraz na jednotlivca a na jeho nespôsobilosť, ktorá mu sťažuje možnosť prispôsobiť sa alebo sa začleniť do okolitého spoločenského prostredia.¹³

42. Pokiaľ ide o prejednávanú vec, z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že navrhovateľ bol prijatý do zamestnania ako špecializovaný údržbár železničných tratí. Po prijatí do zamestnania u neho nastal zdravotný problém, ktorý vyžadoval zavedenie kardiostimulátora, prístroja citlivého na elektromagnetické polia, ktoré sú prítomné najmä na železničných tratiach. Z tohto dôvodu sa stal trvale nespôsobilým na výkon podstatných funkcií dotknutého pracovného miesta.

43. S výhradou overenia zo strany vnútroštátneho súdu sa domnievam, že vzhľadom na tieto skutočnosti nastalo u navrhovateľa trvalé obmedzenie jeho spôsobilosti vyplývajúce z telesného postihnutia, ktorého interakcia s rôznymi prekážkami môže brániť plnej a účinnej účasti v profesijnom živote na základe rovnakého zaobchádzania s ostatnými pracovníkmi a že musí byť kvalifikovaný za „osobu so zdravotným postihnutím“ v zmysle smernice 2000/78.

44. Napokon z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že navrhovateľ bol k dátumu svojho prepustenia v skúšobnej dobe. Treba overiť, či ako zamestnanec v skúšobnej dobe patrí do pôsobnosti smernice 2000/78.

45. V tejto súvislosti uvádzam, že vzhľadom na jej znenie sa táto smernica netýka iba osôb, ktoré majú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú. Podľa znenia článku 3 ods. 1 písm. a) a b) tejto smernice sa táto smernica vzťahuje na podmienky prístupu k zamestnaniu, samostatnú zárobkovú činnosť alebo povolanie, ako aj na prístup ku všetkým typom a všetkým úrovňam odborného poradenstva, odbornej prípravy, ďalšieho odborného vzdelávania a preškolenia. V predmetnom prípade sa situácia navrhovateľa v postavení osoby v skúšobnej dobe týka otázky jeho prístupu k zamestnaniu a povolaniu.

46. Dodávam, že z teleologického hľadiska sa osoba, ktorá je po prijatí do zamestnania v skúšobnej dobe, už podľa definície nachádza v neistejšej situácii ako tá, ktorá má stabilné pracovné miesto. Pre túto osobu v skúšobnej dobe je zložitejšie nájsť si nové zamestnanie v prípade, keď sa následkom zdravotného postihnutia stane nespôsobilou zastávať miesto, na ktoré bola prijatá, o to viac, že je na začiatku svojej profesijnej kariéry. Za týchto podmienok sa mi zdá odôvodnené zabezpečiť ochranu takejto osoby v skúšobnej dobe proti diskriminácii.

47. Z tohto dôvodu sa nazdávam, že na osobu, ktorá je po prijatí do zamestnania v skúšobnej dobe, sa vzťahuje smernica 2000/78, v danom prípade ustanovenia týkajúce sa zdravotného postihnutia.

¹² Rozsudok z 11. septembra 2019, Nobel Plastiques Ibérica (C-397/18, EU:C:2019:703, bod 41 a citovaná judikatúra).

¹³ Pozri v tejto súvislosti návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Wahl vo veci Z. (C-363/12, EU:C:2013:604, body 83 až 85).

48. Tento výklad je podporený judikatúrou Súdneho dvora. Ako už totiž Súdny dvor uviedol, pojem „pracovník“ je v zmysle smernice 2000/78 rovnaký ako v zmysle článku 45 ZFEÚ.¹⁴ Pokiaľ ide o kvalifikáciu „pracovníka“ v zmysle tohto článku, z ustálenej judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že tento pojem má samostatný rozsah pôsobnosti a nemožno ho vykladať reštriktívne.¹⁵ Pojem „pracovník“ v práve Únie sa tak rozširuje na osoby vykonávajúce prípravnú prax alebo absolvujúce vzdelávanie v rámci povolania, ktoré možno považovať za praktickú prípravu na výkon príslušného povolania, ak je uvedená prax vykonávaná ako skutočná a účinná činnosť pre zamestnávateľa a pod jeho vedením.¹⁶

49. V prejednávanej veci je nesporné, že navrhovateľ vykonával v rámci svojej skúšobnej doby skutočnú a účinnú pracovnú činnosť v prospech a pod vedením zamestnávateľa a že mal byť teda kvalifikovaný ako „pracovník“ v zmysle smernice 2000/78.

50. Okrem toho treba uviesť, že pôsobnosť dohovoru OSN je chápaná v širokom zmysle. Článok 27 ods. 1 písm. a) tohto dohovoru totiž stanovuje, že zmluvné strany zaručujú a podporujú uplatňovanie práva na prácu, a to aj pre osoby, ktoré sa stali zdravotne postihnutými v priebehu zamestnania, prijímaním primeraných opatrení, a to aj legislatívnych, ktorými okrem iného zakázať diskrimináciu na základe zdravotného postihnutia *vo všetkých otázkach týkajúcich sa ktorejkoľvek formy zamestnávania*, vrátane podmienok náboru, prijímania do práce a zamestnávania, trvania zamestnania, kariérneho postupu, ako aj bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Ako však bolo uvedené v bode 39 vyššie, smernica 2000/78 musí byť v čo možno najširšej miere vykladaná jednotne s dohovorem OSN.

51. Z tohto dôvodu sa domnievam, že okrem skutočnosti, že navrhovateľ bol prepustený v zmysle článku 3 ods. 1 písm. c) tejto smernice, sa podľa mňa na neho ako na zamestnanca v skúšobnej dobe vzťahuje aj článok 3 ods. 1 písm. a) tejto smernice.

52. Domnievam sa preto, že na takú osobu, akou je navrhovateľ, sa vzťahuje smernica 2000/78.

B. O dosahu pojmu „primerané prispôsobenia“ v zmysle článku 5 smernice 2000/78

53. Vnútroštátny súd sa pýta, či pojem „primerané prispôsobenia“ v zmysle článku 5 smernice 2000/78 zahŕňa povinnosť preradiť osobu, ktorá sa z dôvodu zdravotného postihnutia stala trvale nespôsobilou zastávať svoje pracovné miesto, na iné pracovné miesto v podniku.

54. Podľa článku 5 tejto smernice „na uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím sa vykonávajú primerané prispôsobenia. Znamená to, že zamestnávateľia vykonávajú podľa potreby jednotlivého prípadu vhodné opatrenia, aby umožnili osobe so zdravotným postihnutím vstúpiť, zúčastňovať sa alebo postupovať v zamestnaní alebo absolvovať odbornú prípravu, pokiaľ také opatrenia nie sú pre zamestnávateľa neúmerným bremenom. Toto bremeno nebude neúmerné, ak je dostatočne kompenzované opatreniami existujúcimi v rámci politiky zdravotne postihnutých v danom členskom štáte“.

55. Na úvod uvádzam, že podľa článku 2 tretieho odseku dohovoru OSN diskriminácia na základe zdravotného postihnutia zahŕňa všetky formy diskriminácie, vrátane odmietnutia primeraných úprav. Preto za predpokladu, že HR Rail mala preradiť navrhovateľa na iné pracovné miesto,

¹⁴ Pozri rozsudok z 19. júla 2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, body 18 a 19).

¹⁵ Pozri rozsudok z 19. júla 2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, bod 19 a citovaná judikatúra).

¹⁶ Rozsudok z 9. júla 2015, Balkaya (C-229/14, EU:C:2015:455, bod 50 a citovaná judikatúra).

tento bol obeťou diskriminácie na základe zdravotného postihnutia v zmysle tohto dohovoru a smernice 2000/78, pokiaľ bol prepustený zo zamestnania z dôvodu nespôsobilosti vykonávať funkcie, pre ktoré bol prijatý.¹⁷

56. Ako uviedla generálna advokátka Kokott¹⁸ a generálny advokát Wahl¹⁹, podstatou požiadavky primeraných prispôsobení je stanovenie spravodlivej rovnováhy medzi potrebami osôb so zdravotným postihnutím a potrebami zamestnávateľa.

57. Z odôvodnenia 20 smernice 2000/78 týkajúceho sa primeraných prispôsobení vyplýva, že „vhodné opatrenia, t. j. účinné a praktické opatrenia by sa mali vykonať na prispôsobenie pracoviska zdravotnému postihnutiu, napríklad prispôsobením priestorov alebo úpravou pracovného zariadenia, úpravou pracovného času, rozdelením úloh alebo poskytnutím možností na odbornú prípravu a integráciu“.

58. Je síce pravda, ako zdôrazňuje HR Rail vo svojich písomných pripomienkach, že toto odôvodnenie uvádza „pracovisko“. Vyvodzuje z toho, že primerané prispôsobenia sú obmedzené na pridelené pracovné miesto a nemôžu slúžiť na preradenie zdravotne postihnutého pracovníka na iné pracovné miesto.

59. Podľa mňa však článok 5 smernice 2000/78 v spojení s jej odôvodneniami 17 a 20 má byť chápaný v tom zmysle, že zamestnávateľ musí *v prvom rade a v čo možno najširšej miere* prispôsobiť pracovné miesto tomu, ktoré zastával pracovník pred vznikom jeho zdravotného postihnutia. Cieľom prístupu založeného na sociálnej koncepcii zdravotného postihnutia je totiž prispôsobiť pracovné prostredie osobe so zdravotným postihnutím, aby mala možnosť plnej a účinnej účasti na profesijnom živote na základe rovnosti zaobchádzania s ostatnými pracovníkmi. Toto prispôsobenie predpokladá, že pokiaľ je to možné, zamestnávateľ vykoná praktické opatrenia na účely toho, aby si zdravotne postihnutá osoba *zachovala svoje pracovné miesto*.

60. Súdny dvor v rozsudku z 11. apríla 2013, HK Danmark (C-335/11 a C-337/11, ďalej len „rozsudok HK Danmark“, EU:C:2013:222), rozhodol, že odôvodnenie 20 smernice 2000/78 nevyčerpávajúcim spôsobom vymenúva primerané prispôsobenia, pričom tie môžu byť materiálnej, organizačnej a/alebo vzdelávacej povahy.²⁰

61. Pokiaľ ide o vec samu, ako uvádza vnútroštátny súd, vzhľadom na povahu zdravotného postihnutia navrhovateľa nemôže byť prijaté žiadne prispôsobenie materiálnej, organizačnej a/alebo vzdelávacej povahy na účely toho, aby si mohol zachovať svoje pracovné miesto špecializovaného údržbára železničných tratí. Zavedenie kardiostimulátora, prístroja citlivého na elektromagnetické polia, ktoré sú prítomné najmä na železničných tratiach, totiž znemožňuje ponechanie navrhovateľa na jeho pracovnom mieste. Prispôsobenie priestorov alebo úprava

¹⁷ Niektorí autori zdôrazňujú, že na rozdiel od dohovoru OSN smernica 2000/78 nestanovuje odmietnutie primeraných prispôsobení za formu diskriminácie. Pozri najmä 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. In: *European Yearbook of Disability Law*, zv. 4, pod vedením QUINN, G., WADDINGTON, L., FLYNN, E., Cambridge: Intersentia, 2013, s. 169 – 200, predovšetkým s. 190. Domnievam sa však, že vzhľadom na to, že táto smernica musí byť v čo možno najširšej miere vykladaná jednotne s dohovorom OSN, táto smernica sa má chápať v tom zmysle, že zakazuje diskrimináciu pozostávajúcu z odmietnutia primeraného prispôsobenia. Súdny dvor tak v rozsudku z 11. septembra 2019, Nobel Plastiques Ibérica (C-397/18, EU:C:2019:703, bod 72), výslovne odkázal na ustanovenie dohovoru OSN týkajúce sa odmietnutia primeraného prispôsobenia.

¹⁸ Návrhy, ktoré predniesla generálna advokátka Kokott v spojených veciach HK Danmark (C-335/11 a C-337/11, EU:C:2012:775, bod 59).

¹⁹ Návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Wahl vo veci Z. (C-363/12, EU:C:2013:604, bod 105).

²⁰ Rozsudok HK Danmark, bod 49.

pracovného zariadenia, pracovného času, rozdelenie úloh alebo poskytnutie možnosti na odbornú prípravu alebo integráciu teda nemôžu predstavovať primerané prispôsobenia v zmysle článku 5 smernice 2000/78 v konkrétnej situácii navrhovateľa.

62. Jeho zdravotné postihnutie však nie je takej povahy, aby ho úplne vylučovalo z profesijného života. Kladie sa teda otázka, či má zamestnávateľ v takejto situácii povinnosť v medziach možností preradiť zamestnanca na iné pracovné miesto v podniku. Pokiaľ viem, Súdny dvor ešte nerozhodol o tejto otázke, ktorá má veľký praktický význam.²¹

63. Domnievam sa, že na túto otázku treba odpovedať kladne. Článok 5 smernice 2000/78 totiž iba stanovuje, že primerané prispôsobenia sú stanovené na účely toho, aby umožnili osobe so zdravotným postihnutím vstúpiť, zúčastňovať sa alebo postupovať v zamestnaní alebo absolvovať odbornú prípravu. Na základe toho tento článok neobmedzuje prijaté opatrenia len na pracovné miesto zastávané osobou so zdravotným postihnutím. Naopak, prístup k *zamestnaniu* a poskytnutie *odbornej prípravy* nechávajú otvorenú možnosť preradenia na iné pracovné miesto. Okrem toho, ako uvádza odôvodnenie 16 tejto smernice, ustanovenie opatrení na *prispôsobenie potrebám ľudí so zdravotným postihnutím na pracovisku* hrá dôležitú rolu v boji proti diskriminácii na základe zdravotného postihnutia.

64. Súdny dvor v tomto zmysle v rozsudku HK Danmark uviedol, že podľa článku 2 štvrtého odseku dohovoru OSN „primerané úpravy“ sú „nevyhnutné a adekvátne zmeny a prispôsobenie, ktoré nepredstavujú neúmerné alebo nadmerné zaťaženie a ktoré sa robia, ak si to vyžaduje konkrétny prípad, s cieľom zabezpečiť osobám so zdravotným postihnutím využívanie alebo uplatňovanie všetkých ľudských práv a základných slobôd na rovnakom základe s ostatnými“. Súdny dvor z toho vyvodil, že toto ustanovenie *uprednostňuje široký výklad* pojmu „primerané úpravy“²². Pokiaľ ide o smernicu 2000/78, tento pojem sa má chápať tak, že sa týka odstraňovania rôznych bariér, ktoré bránia plnej a účinnej účasti osôb so zdravotným postihnutím na profesijnom živote na základe rovnosti s ostatnými zamestnancami.²³

65. Súdny dvor v tomto rozsudok teda rozhodol, že aj keď sa na skrátenie pracovného času nevzťahuje pojem „pracovné tempo“, možno ho považovať za jedno z prispôsobujúcich opatrení podľa článku 5 tejto smernice v prípadoch, keď skrátenie pracovného času umožňuje zamestnancovi pokračovať vo výkone svojho zamestnania v súlade s cieľom, ktorý sleduje uvedený článok.²⁴ Súdny dvor teda považoval za primerané prispôsobenie opatrenie, ktoré nebolo výslovne uvedené v odôvodnení 20 tejto smernice.²⁵

66. Okrem toho už citovaný článok 27 ods. 1 písm. a) dohovoru OSN stanovuje, že zmluvné strany zaručujú a podporujú uplatňovanie práva na prácu prijímaním primeraných opatrení, a to aj legislatívnych, ktorými zakážu diskrimináciu na základe zdravotného postihnutia vo všetkých otázkach týkajúcich sa ktorejkoľvek formy zamestnávania, najmä *trvania zamestnania*.

²¹ HR Rail odkazuje na rozsudok z 11. septembra 2019, Nobel Plastiques Ibérica (C-397/18, EU:C:2019:703), ktorý podľa nej potvrdzuje výklad, podľa ktorého sa primerané prispôsobenia musia obmedziť na zastávané pracovné miesto. Súdny dvor však v tomto rozsudku iba uviedol, že prináleží vnútroštátnemu súdu overiť, či vykonané úpravy boli dostatočné na to, aby sa považovali za primerané prispôsobenia. Súdny dvor teda nerozhodol o dosahu pojmu „primerané prispôsobenia“ v zmysle článku 5 smernice 2000/78 (pozri body 68 a 69 tohto rozsudku). Okrem toho bod 65 uvedeného rozsudku preberá odôvodnenia 20 a 21 tejto smernice v ich znení.

²² Rozsudok HK Danmark, bod 53.

²³ Rozsudok HK Danmark, bod 54.

²⁴ Rozsudok HK Danmark, bod 56.

²⁵ Pozri tiež návrhy, ktoré predniesla generálna advokátka Kokott v spojených veciach HK Danmark (C-335/11 a C-337/11, EU:C:2012:775, body 54 až 58).

67. Navyše okrem článku 21 Charty, ktorý stanovuje zákaz akejkoľvek diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia,²⁶ jej článok 26 stanovuje, že Únia uznáva a rešpektuje právo osôb so zdravotným postihnutím využívať opatrenia, ktoré sú určené na zabezpečenie ich nezávislosti, sociálnej integrácie a *integrácie v zamestnaní* a účasti na spoločenskom živote.²⁷

68. Z vyššie uvedeného vyplýva, že v čo možno najširšej miere treba osoby so zdravotným postihnutím skôr ponechať v zamestnaní než pristúpiť k ich prepusteniu z dôvodu nespôsobilosti, ku ktorému musí dôjsť až v poslednom štádiu.²⁸ Všeobecnejšie považujem za vhodné zdôrazniť, že spoločnosť nemôže napredovať, pokiaľ nechá bokom osoby so zdravotným postihnutím, najmä pokiaľ ide o zamestnanie a prácu. V tomto zmysle sú primerané prispôsobenia preventívnym opatrením na zachovanie pracovných miest osôb so zdravotným postihnutím.²⁹

69. Za týchto podmienok sa domnievam, že zo znenia smernice 2000/78 v spojení s dohovorom OSN a Chartou, ako aj z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že pokiaľ sa zamestnanec stane trvale nespôsobilým zastávať svoje pracovné miesto z dôvodu zdravotného postihnutia, jeho preradenie na iné pracovné miesto môže predstavovať primerané prispôsobenie v zmysle článku 5 tejto smernice.³⁰

70. Výbor pre práva osôb so zdravotným postihnutím zriadený v rámci dohovoru OSN³¹ tiež podporuje široký výklad pojmu „primerané prispôsobenia“ v zmysle článku 5 tohto dohovoru, ktorý zahŕňa preradenie osoby so zdravotným postihnutím na iné pracovné miesto.

71. V stanoviskách prijatých podľa článku 5 Opčného protokolu k Dohovoru OSN týkajúceho sa oznámenia č. 34/2015 z 29. apríla 2019³² sa tento výbor totiž domnieval, že pravidlá, ktoré pripravili dotknutú osobu so zdravotným postihnutím o zaradenie na výkon náhradných funkcií, neumožňovali zaručiť práva, ktoré tejto osobe vyplývajú z dohovoru OSN, predovšetkým možnosť nechať posúdiť jej konkrétne zdravotné postihnutie na účely posilnenia jej spôsobilosti vykonávať náhradné funkcie alebo iné doplnkové funkcie.³³

²⁶ Smernica 2000/78 v oblasti, ktorá patrí do jej pôsobnosti, konkretizuje všeobecnú zásadu zákazu diskriminácie zakotvenú v článku 21 Charty. Pozri rozsudok z 15. júla 2021, WABE (C-804/18 a C-341/19, EU:C:2021:594, bod 62 a citovaná judikatúra).

²⁷ Pozri rozsudok z 22. mája 2014, Glatzel (C-356/12, EU:C:2014:350, bod 78), podľa ktorého článok 26 Charty stanovuje, že Únia rešpektuje a uznáva právo postihnutých osôb využívať integračné opatrenia.

²⁸ Pozri v tomto zmysle rozsudok z 11. septembra 2019, Nobel Plastiques Ibérica (C-397/18, EU:C:2019:703, bod 73). Tento výklad vyplýva tiež z odôvodnenia 17 smernice 2000/78.

²⁹ Pozri GUTIÉRREZ COLOMIDAS, D.: Can Reasonable Accommodation Safeguard the Employment of People with Disabilities? In: *European Yearbook on Human Rights*, Cambridge: Intersentia, 2019, s. 63 – 89, predovšetkým s. 83.

³⁰ Komisia vo svojich písomných pripomienkach zdôrazňuje, že v určitých situáciách by preradenie pracovníka so zdravotným postihnutím na iné pracovné miesto mohlo predstavovať pre zamestnávateľa menej ťažké finančné bremeno, alebo by bolo z organizačného hľadiska jednoduchšie vykonať to než iné primerané prispôsobenie, akým je úprava pracovného času alebo zariadenia potrebného na splnenie úloh vyžadovaných pre dotknuté pracovné miesto. V prejednávanej veci nepovažujem za potrebné preskúmať túto otázku, keďže v predmetnom prípade žiadne primerané prispôsobenie neumožňovalo navrhovateľovi zachovať si pracovné miesto, na ktoré bol prijatý.

³¹ Podľa článku 1 ods. 1 Opčného protokolu k Dohovoru OSN zmluvná strana tohto protokolu uznáva právomoc Výboru pre práva osôb so zdravotným postihnutím prijímať a posudzovať oznámenia predložené osobami alebo skupinami osôb patriacich do jeho pôsobnosti, alebo oznámenia predložené v mene osôb alebo skupín osôb, ktoré podliehajú jeho jurisdikcii a ktoré tvrdia, že sú obeťami porušovania ustanovení dohovoru OSN zo strany daného zmluvného štátu.

³² Pozri CRDP/C/21/D/34/2015, k dispozícii na tejto internetovej stránke: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2FC%2F21%2FD%2F34%2F2015&Lang=en

³³ Táto vec sa týkala osoby so španielskou štátnou príslušnosťou, u ktorej došlo následkom autonehody k trvalému motorickému postihnutiu. Vzhľadom na to, že bola trvale nespôsobilá vykonávať svoje povolanie policajta, bola nútená odísť do dôchodku a bola prepustená z miestneho policajného zboru. Táto osoba požiadala Mestskú radu v Barcelone (Španielsko) o preradenie na pracovné miesto prispôsobené jej zdravotnému postihnutiu, pričom táto žiadosť bola zamietnutá. V nadväznosti na súdne konanie v Španielsku a pred Európskym súdom pre ľudské práva predložila táto osoba oznámenie Výboru pre práva osôb so zdravotným postihnutím.

72. Je síce pravda, že Únia neschválila Opčný protokol k Dohovoru OSN a Výbor pre práva osôb so zdravotným postihnutím nie je súdnym orgánom. Zdá sa mi však zaujímavé poznamenať, že tento výbor podporuje rovnaký výklad, ako je ten, ktorý obhajujem, na účely ochrany osôb so zdravotným postihnutím na pracovisku.³⁴

73. V prípade, že žiadne primerané prispôsobenie neumožňuje osobe so zdravotným postihnutím zachovať si pracovné miesto, na ktoré bola prijatá, zo znenia smernice 2000/78 vyplýva, že preradenie tohto pracovníka na iné miesto predpokladá splnenie dvoch kumulatívnych podmienok.

74. Odôvodnenie 17 tejto smernice v tejto súvislosti na jednej strane nevyžaduje – bez ohľadu na povinnosť zabezpečiť primerané úpravy pre osoby so zdravotným postihnutím – nábor, postup v zamestnaní, zachovanie pracovného pomeru alebo odbornú prípravu osoby, ktorá nie je kompetentná, schopná alebo k dispozícii, aby vykonávala podstatné funkcie dotknutého pracovného zaradenia alebo aby absolvovala príslušnú odbornú prípravu. Z tohto odôvodnenia čítaného extenzívne vyvodzujem, že povinnosť preradiť zamestnanca so zdravotným postihnutím na iné pracovné miesto v rámci podniku predpokladá, že je kompetentný, schopný a k dispozícii na výkon podstatných funkcií tohto nového miesta. Okrem tohto odôvodnenia ide o pravidlo diktované zdravým rozumom.

75. Pokiaľ ide o prejednávanú vec, z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že navrhovateľ bol pred svojím prepustením k 30. septembru 2018 preradený na miesto skladníka. Okrem toho, ako uvádza vnútroštátny súd, navrhovateľ pred ním uviedol, že mal dlhoročnú odbornú skúsenosť ako skladník. Tomuto súdu preto prislúcha overiť, či bol navrhovateľ kompetentný, schopný a k dispozícii zastávať pracovné miesto, na ktoré bol preradený. Z hľadiska znenia prejudiciálnej otázky vyzerá, že vo veci samej podľa vnútroštátneho súdu ide o tento prípad.

76. Na druhej strane, ako vyplýva z článku 5 smernice 2000/78, primerané prispôsobenia nemôžu pre zamestnávateľa predstavovať neúmerné bremeno. Odôvodnenie 21 tejto smernice spresňuje, že na účely určenia, či predmetné opatrenia vedú k neúmernému bremenu, treba posudzovať najmä vzniknuté finančné a iné náklady, ako aj veľkosť a finančné zdroje organizácie alebo podniku a možnosti získania príspevku z verejných prostriedkov alebo inej pomoci.

77. Povinnosť stanovená článkom 5 smernice 2000/78 vykonať v prípade potreby primerané prispôsobenia sa vzťahuje na všetkých zamestnávateľov.³⁵ Možnosť preradiť osobu so zdravotným postihnutím na iné pracovné miesto sa však podľa mňa týka situácie, v ktorej existuje *aspoň jedno voľné pracovné miesto*, ktoré dotknutý zamestnanec môže zastávať, aby zamestnávateľovi nevzniklo neúmerné bremeno.³⁶ Ako totiž zdôraznila Komisia vo svojich písomných pripomienkach, preradenie pracovníka so zdravotným postihnutím nesmie viesť k tomu, že iný pracovník príde o svoje pracovné miesto alebo bude nútený k tomu, aby si vymenili svoje pracovné miesta. Toto preradenie sa teda zdá jednoduchšie vo väčšom podniku, ktorý má v zásade väčší počet voľných pracovných miest. Rovnako preradenie pracovníka na iné miesto bude jednoduchšie v závislosti na jeho väčšej či menšej všestrannosti pre pracovné miesta v podniku.

³⁴ Pozri tiež stanoviská Výboru pre práva osôb so zdravotným postihnutím týkajúce sa oznámenia č. 37/2016 z 29. septembra 2020. CRPD/C/23/D/37/2016, k dispozícii na tejto internetovej stránke: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2f23%2fD%2f37%2f2016&Lang=fr.

³⁵ Rozsudok zo 4. júla 2013, Komisia/Taliansko (C-312/11, neuvverejnený, EU:C:2013:446, bod 61).

³⁶ Odôvodnenie 21 smernice 2000/78 používa pojem „najmä“, čo znamená, že aj iné skutočnosti než tie, ktoré uvádza, by mohli predstavovať neúmerné bremeno pre zamestnávateľa.

78. Tu znova prislúcha vnútroštátnemu súdu určiť, či preradenie navrhovateľa na iné pracovné miesto predstavovalo pre jeho zamestnávateľa neúmerné bremeno v zmysle článku 5 smernice 2000/78 v spojení s odôvodnením 21 tejto smernice. Vzhľadom na znenie jeho prejudiciálnej otázky sa zdá, že vnútroštátny súd potvrdzuje absenciu tohto neúmerného bremena vo veci samej. V tejto súvislosti uvádzam, že samotná HR Rail najprv preradila navrhovateľa na miesto skladníka v rámci podniku, bez toho, aby tvrdila, že toto nové zaradenie pre ňu predstavovalo neúmerné bremeno.

79. HR Rail vo svojich písomných pripomienkach uvádza, že prepustenie založené na konštatovaní, že zamestnanec už nespĺňa podstatnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie v zmysle článku 4 ods. 1 smernice 2000/78³⁷ nie je diskriminačné, pokiaľ zamestnávateľ predtým zvažoval prijať primerané prispôbenia v súvislosti so zastávaným pracovným miestom. Tieto prispôbenia však nemohli byť vykonané pre dotknuté pracovné miesto.

80. Ako som však uviedol, podľa článku 5 tejto smernice môžu primerané prispôbenia zahŕňať preradenie osoby so zdravotným postihnutím na iné pracovné miesto v podniku. Samotná skutočnosť, že navrhovateľ je trvale nespôsobilý zastávať pracovné miesto, na ktoré bol prijatý, preto neznamená, že jeho zamestnávateľ je oprávnený prepustiť ho z dôvodu, že viac nezodpovedá podstatnej a rozhodujúcej požiadavke na zamestnanie týkajúcej sa tohto miesta.³⁸

81. HR Rail tiež tvrdí, že treba rozlišovať medzi „primeranými prispôbeniami“ v zmysle článku 5 smernice 2000/78 a „pozitívnym konaním“ v zmysle článku 7 tejto smernice. Výklad pojmu „primerané prispôbenia“ v tom zmysle, že zahŕňajú povinnosť zamestnávateľa hľadať iné pracovné miesto v podniku, by spochybnil toto rozlíšenie, pokiaľ by tento zamestnávateľ musel poskytnúť iné zamestnanie zamestnancovi, ktorý už nespĺňa podstatné funkcie dotknutého pracovného miesta, mimo osobitného rámca „pozitívneho konania“. Na jednej strane by zamestnanec so zdravotným postihnutím, ktorý nespĺňa požiadavky na výkon podstatných funkcií pracovného miesta, na ktoré bol prijatý, bol preradený na iné pracovné miesto, zatiaľ čo ostatní zamestnanci, ktorí už nemôžu vykonávať tieto funkcie, by boli prepustení. Na druhej strane zamestnancovi so zdravotným postihnutím by bolo prednostne pridelené voľné pracovné miesto, pre ktoré nebol v konkurenčnom vzťahu s ostatnými kandidátmi, ktorí by sa oň mohli potenciálne zaujímať, hoci nemusí byť nevyhnutne najkompetentnejší pre toto miesto, o to viac, ak je ešte v skúšobnej dobe.

82. Nesúhlasím s týmto výkladom. V tejto súvislosti podotýkam, že Súdny dvor spresnil pojem „pozitívne konanie“ s uvedením, že článok 7 ods. 2 smernice 2000/78 umožňuje zaviesť rozlíšenie založené na zdravotnom postihnutí pod podmienkou, že toto rozlíšenie je súčasťou ustanovení o ochrane zdravia a bezpečnosti pri práci alebo opatrení zameraných na vytvorenie alebo zachovanie predpisov alebo zariadení na ochranu alebo podporu integrácie osôb so zdravotným postihnutím do pracovného prostredia.³⁹ Toto ustanovenie má za cieľ povoliť osobitné opatrenia, ktoré majú účinným spôsobom odstrániť alebo obmedziť faktické nerovnosti týkajúce sa osôb so

³⁷ Podľa tohto ustanovenia „bez ohľadu na článok 2 ods. 1 a 2 môžu členské štáty stanoviť, že rozdiel v zaobchádzaní, ktorý je založený na charakteristike súvisiacej s niektorým z dôvodov podľa článku 1, nie je diskrimináciou, keď pre povahu určitých dotknutých pracovných činností alebo kontext, v ktorom sa vykonávajú, táto charakteristika tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je oprávnený a požiadavka je primeraná“.

³⁸ Pozri v tomto zmysle HENDRICKX, F.: Disability and Reintegration in Work: Interplay between EU Non-discrimination Law and Labour Law. In: *Reasonable Accommodation in the Modern Workplace, Potential and Limits of the Integrative Logics of Labour Law*, Bulletin of comparative labour relations, č. 93, 2016, s. 61 – 72, predovšetkým s. 62.

³⁹ Rozsudok z 9. marca 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198, bod 46).

zdravotným postihnutím, ktoré môžu existovať v ich spoločenskom a predovšetkým v profesijnom živote, a taktiež pomocou obmedzenia týchto nerovností zaviesť skutočnú a nielen formálnu rovnosť.⁴⁰

83. Z tohto dôvodu sa článok 7 ods. 2 smernice 2000/78 týka opatrení vzťahujúcich sa na osoby so zdravotným postihnutím v zmysle skupiny⁴¹ a nie na konkrétnu situáciu zamestnanca so špecifickým zdravotným postihnutím, na ktorého sa vzťahuje článok 5 tejto smernice.⁴² V tomto prípade je predmetom veci samej táto druhá situácia.

84. Okrem toho normotvorca Únie sa rozhodol priznať osobitnú ochranu osobám so zdravotným postihnutím na základe smernice 2000/78⁴³ najmä vo forme primeraných prispôbení, ktoré už z definície nemôžu využívať osoby bez zdravotného postihnutia. Tieto prispôbenia, ktoré predstavujú právne premietnutie sociálneho pojmu zdravotné postihnutie, sú prostriedkom zabezpečenia základnej rovnosti v konkrétnej a individualizovanej situácii diskriminácie.⁴⁴ Preto nepredstavujú výnimku zo zásady rovnosti, ale záruku jej účinnosti.⁴⁵

85. Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy sa domnievam, že „primerané prispôbenia“ v zmysle článku 5 smernice 2000/78 v spojení s dohovorom OSN a Chartou zahŕňajú povinnosť preradiť dotknutého zamestnanca na iné pracovné miesto v podniku, pokiaľ sú splnené podmienky stanovené v tejto smernici.

V. Návrh

86. Vzhľadom na predchádzajúce úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na prejudiciálnu otázku, ktorú položila Conseil d'État (Súdna rada, Belgicko) takto:

Článok 5 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, sa má vykladať v tom zmysle, že pokiaľ sa zamestnanec, vrátane zamestnanca v skúšobnej dobe, stane z dôvodu zdravotného postihnutia trvale nespôsobilým zastávať pracovné miesto, na ktoré bol prijatý v podniku, jeho zamestnávateľ je z titulu „primeraných prispôbení“ stanovených v tomto článku povinný preradiť ho na iné pracovné miesto, pokiaľ je pre dané miesto kompetentný, schopný a k dispozícii a pokiaľ toto opatrenie nie je pre zamestnávateľa neúmerným bremenom.

⁴⁰ Rozsudok z 9. marca 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198, bod 47).

⁴¹ V rovnakom zmysle článok 27 ods. 1 písm. h) dohovoru OSN stanovuje, že zmluvné strany zaručujú a podporujú uplatňovanie práva na prácu prijímaním primeraných opatrení, ktorými budú najmä podporovať zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím v súkromnom sektore prostredníctvom primeraných politík a opatrení, medzi ktoré môžu patriť *programy pozitívnych opatrení*, motivačné a iné opatrenia.

⁴² Pozri v tomto zmysle DUBOUT, E.: Article 7. Action positive et mesures spécifiques. In: *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*. Bruxelles: Larcier, 1. vyd., 2020, predovšetkým č. 48, s. 207, podľa ktorého „treba primerané prispôbenia chápať tak, že majú individualizovanú povahu, zatiaľ čo pozitívne konanie sa ako prednostný prístup prejavuje v kolektívnej logike“.

⁴³ Pozri v tejto súvislosti rozsudok z 18. decembra 2014, FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463, bod 36 a citovaná judikatúra), podľa ktorého nie je vhodné rozšíriť pôsobnosť smernice 2000/78 analogicky nad rámec druhov diskriminácie založených na dôvodoch, ktoré sú taxatívne vymenované v jej článku 1.

⁴⁴ Pozri JOLY, L.: *L'emploi des personnes handicapées entre discrimination et égalité*. Paris: Dalloz, 2015, predovšetkým č. 327, s. 239.

⁴⁵ Tamže, č. 316, s. 232.