



# Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA  
ATHANASIOSA RANTOSA,  
predstavljeni 11. novembra 2021<sup>1</sup>

**Zadeva C-485/20**

**XXXX**  
**proti**  
**HR Rail SA**

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložil Conseil d'État (Belgija))

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Direktiva 2000/78/ES – Enako obravnavanje pri zaposlovanju in delu – Prepoved vsakršne diskriminacije zaradi invalidnosti – Oseba, ki v okviru svoje zaposlitve opravlja poskusno dobo – Delavec, ki je dokončno nezmožen zasedati delovno mesto, na katero je bil razporejen – Člen 5 – Razumne prilagoditve – Obveznost delodajalca, da tega delavca prerazporedi na drugo delovno mesto, za katero je usposobljen, zmožen in na razpolago – Nesorazmerna obremenitev“

## I. Uvod

1. Delavec XXXX (v nadaljevanju: tožeča stranka), zaposlen pri družbi HR Rail SA, je med poskusno dobo zaradi nastanka invalidnosti postal dokončno nezmožen zasedati delovno mesto, na katero je bil razporejen. Zato je bil odpuščen zaradi nezmožnosti za delo. Tožeča stranka to odločbo izpodbija in trdi, da je bila žrtev diskriminacije na podlagi invalidnosti.

2. Ali mora v takem položaju delodajalec tožečo stranko, namesto da bi jo odpustil, v skladu z Direktivo 2000/78/ES<sup>2</sup> in da bi se izognil diskriminaciji zaradi invalidnosti, razporediti na drugo delovno mesto, za katero je usposobljena, zmožna in na razpolago? To je v bistvu vprašanje, ki ga je postavil Conseil d'État (državni svet, Belgija).

3. Sodišče bo moralo pri obravnavi tega vprašanja med drugim preizkusiti uporabo te direktive za osebe, ki v okviru svoje zaposlitve opravljajo poskusno dobo, in obseg pojma „razumne prilagoditve“ v smislu člena 5 navedene direktive v povezavi s Konvencijo Združenih narodov o pravicah invalidov, sklenjeno v New Yorku 13. decembra 2006,<sup>3</sup> ki je začela veljati 3. maja 2008 (v nadaljevanju: Konvencija OZN), in Listino Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina).

<sup>1</sup> Jezik izvornika: francoščina.

<sup>2</sup> Direktiva Sveta z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 79).

<sup>3</sup> *Recueil des traités des Nations unies*, zv. 2515, str. 3.

## II. Pravni okvir

### A. Mednarodno pravo

4. Člen 1 konvencije OZN, naslovljen „Namen“, določa:

„Namen te konvencije je spodbujati, varovati in invalidom zagotavljati polno in enakopravno uživanje vseh človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter spodbujati spoštovanje njihovega prirojenega dostojanstva.

Invalidi so ljudje z dolgotrajnimi telesnimi, duševnimi, intelektualnimi ali senzoričnimi okvarami, ki jih v povezavi z različnimi ovirami lahko omejujejo, da bi enako kot drugi polno in učinkovito sodelovali v družbi.“

5. Člen 2 te konvencije, naslovljen „Pomen izrazov“, v tretjem in četrtem odstavku določa:

„V tej konvenciji:

[...]

„diskriminacija zaradi invalidnosti“ pomeni vsako razlikovanje, izključevanje ali omejevanje zaradi invalidnosti z namenom ali posledico zmanjšanja ali izničitve enakopravnega priznavanja, uživanja ali uresničevanja vseh človekovih pravic in temeljnih svoboščin na političnem, gospodarskem, socialnem, kulturnem, civilnem ali drugem področju. Vključuje vse oblike diskriminacije, tudi odklonitev primerne prilagoditve;

„primerna prilagoditev“ pomeni potrebne in primerne spremembe ter prilagoditve, ki ne nalagajo nesorazmernega ali nepotrebnega bremena, kadar so v posameznem primeru potrebne, da se invalidom na enaki podlagi kot drugim zagotovi uživanje ali uresničevanje vseh človekovih pravic in temeljnih svoboščin.“

6. Člen 5 navedene konvencije, naslovljen „Enakost in nediskriminacija“, v odstavku 3 določa:

„Za spodbujanje enakosti in odpravo diskriminacije države pogodbenice sprejmejo vse ustrezne ukrepe za zagotovitev primernih prilagoditev.“

7. Člen 27 te konvencije, naslovljen „Delo in zaposlovanje“, v odstavku 1 določa:

„Države pogodbenice priznavajo invalidom pravico do dela enako kot drugim, ki vključuje pravico do možnosti za preživljanje s svobodno izbranim ali sprejetim delom na trgu dela in v delovnem okolju, ki je odprto, vključujoče in dostopno invalidom. Države pogodbenice varujejo in spodbujajo uresničevanje pravice do dela, tudi tistim, pri katerih nastane invalidnost med trajanjem zaposlitve, tako da sprejmejo ustrezne, tudi zakonodajne ukrepe, s katerimi med drugim:

(a) prepovedujejo diskriminacijo zaradi invalidnosti v zvezi z vsemi zadevami, ki se nanašajo na kakršno koli obliko zaposlitve, vključno s pogoji za iskanje, najemanje in zaposlovanje, ohranjanje zaposlitve, napredovanje ter varnimi in zdravimi delovnimi razmerami;

[...]

- (h) spodbujajo zaposlovanje invalidov v zasebnem sektorju z ustreznimi usmeritvami in ukrepi, ki lahko vključujejo spodbujevalne akcijske programe, spodbude in druge ukrepe;
  - (i) zagotavljajo primerne prilagoditve na delovnem mestu za invalide;
- [...]“

8. Konvencija OZN je bila v imenu Evropske skupnosti odobrena s Sklepom 2010/48/ES.<sup>4</sup>

## **B. Pravo Unije**

9. V uvodnih izjavah 16, 17, 20 in 21 Direktive 2000/78 je navedeno:

- „(16) Zagotovitev ukrepov, namenjenih upoštevanju potreb hendikepiranih [invalidnih] oseb na delovnih mestih, ima pomembno vlogo v boju proti diskriminaciji zaradi hendikepiranosti [invalidnosti].
- (17) S to direktivo se ne zahteva, da se zaposli, poviša, obdrži v službi ali usposablja posameznika, ki ni usposobljen, zmožen in na razpolago za izpolnjevanje bistvenih funkcij zadevnega delovnega mesta ali za ustrezno usposabljanje, kar pa ne vpliva na obveznost zagotavljanja razumnih prilagoditev za hendikepirane [invalidne] ljudi.

[...]

- (20) Poskrbeti bi bilo treba za ustrezne – tj. učinkovite in praktične – ukrepe za prilagoditev delovnih mest hendikepiranim [invalidom], denimo s prilagoditvijo delovnih prostorov in opreme, ritma delovnega časa, razdelitve delovnih nalog ali z zagotovitvijo sredstev za usposabljanje ali uvajanje v delo.
- (21) Pri ugotavljanju, ali ukrepi, za katere gre, povzročajo nesorazmerno breme, se morajo upoštevati zlasti z njimi povezani finančni in drugi stroški, velikost in finančni viri organizacije ali podjetja ter možnost pridobitve javnih sredstev ali kakšne druge oblike pomoči.“

10. Člen 1 te direktive, naslovljen „Namen“, določa:

„Namen te direktive je opredeliti splošni okvir boja proti diskriminaciji zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti [invalidnosti], starosti ali spolne usmerjenosti pri zaposlovanju in delu, zato da bi v državah članicah uresničevali načelo enakega obravnavanja.“

11. Člen 2 navedene direktive, naslovljen „Koncept diskriminacije“, v odstavku 1 določa:

„V tej direktivi ‚načelo enakega obravnavanja‘ pomeni, da ne obstaja nikakršna neposredna ali posredna diskriminacija zaradi katerega od razlogov iz člena 1.“

<sup>4</sup> Sklep Sveta z dne 26. novembra 2009 o sklenitvi Konvencije Združenih narodov o pravicah invalidov s strani Evropske skupnosti (UL 2010, L 23, str. 35).

12. Člen 3 te direktive, naslovljen „Področje uporabe“, v odstavku 1 določa:

„V mejah pristojnosti, ki so prenesene na Skupnost, se ta direktiva uporablja za vse osebe, bodisi v javnem bodisi v zasebnem sektorju, vključno z javnimi telesi, kar zadeva:

- (a) pogoje, pod katerimi je dostopna zaposlitev, samozaposlitev ali delo, vključno z izbirnimi merili in pogoji za sprejem v službo, ne glede na to, za katero vejo dejavnosti ali hierarhično mesto gre, vključno z napredovanjem;
- (b) dostopnost vseh vrst in vseh ravni poklicnega usmerjanja, poklicnega usposabljanja, izpopolnjevanja in prekvalificiranja, vključno s pridobivanjem praktičnih delovnih izkušenj;
- (c) zaposlitev in delovne pogoje, vključno z odpustitvijo in plačilom;

[...]“

13. Člen 5 Direktive 2000/78, naslovljen „Razumne prilagoditve za hendikepirane [invalidne] osebe“, določa:

„Da se zagotovi skladnost z načelom enakega obravnavanja, kar zadeva hendikepirane [invalidne] osebe, se zagotovijo razumne prilagoditve. To pomeni, da delodajalci sprejmejo ustrezne ukrepe glede na potrebe v konkretni situaciji, da se hendikepirani [invalidni] osebi omogoči dostop, sodelovanje ali napredovanje v službi ali usposabljanje, razen če bi taki ukrepi delodajalca nesorazmerno obremenili. Obremenitev ni nesorazmerna, če jo zadosti kompenzirajo ukrepi v okviru politike, ki jo zadevna država članica izvaja v zvezi z hendikepiranimi [invalidnimi] osebami.“

14. Člen 7 te direktive, naslovljen „Pozitivni in posebni ukrepi“, določa:

„1. Da bi bila v praksi zagotovljena popolna enakost, načelo enakega obravnavanja ne preprečuje državam članicam, da bi ohranile ali sprejele posebne ukrepe, katerih cilj je preprečevati ali kompenzirati za prikrajšanost, povezano s katerim od motivov iz člena 1.

2. Kar zadeva [invalidne] osebe, načelo enakega obravnavanja ne vpliva na pravico držav članic, da ohranijo ali sprejmejo predpise o varovanju zdravja in zagotavljanju varstva pri delu ali ukrepe, ki imajo za cilj ustvariti ali ohraniti določbe ali možnosti za varovanje ali spodbujanje njihovega vključevanja v delovno okolje.“

### **C. Belgijsko pravo**

15. Člen 3 loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, du 10 mai 2007 (zakon o boju proti nekaterim oblikam diskriminacije z dne 10. maja 2007)<sup>5</sup> v različici, ki se uporablja za spor o glavni stvari (v nadaljevanju: zakon z dne 10. maja 2007), določa:

„Namen tega zakona je na področjih iz člena 5 ustvariti splošni okvir za boj proti diskriminaciji zaradi starosti, spolne usmerjenosti, osebnega stanja, rojstva, premoženja, verskega ali filozofskega prepričanja, političnega prepričanja, sindikalnega prepričanja, jezika, sedanjega ali prihodnjega zdravstvenega stanja, invalidnosti, telesnih ali genetskih značilnosti, socialnega porekla.“

<sup>5</sup> *Moniteur belge* z dne 30. maja 2007, str. 29016.

16. Člen 4 tega zakona določa:

„Pri uporabi tega zakona pomeni:

[...]

4. varovana merila: starost, spolna usmerjenost, osebno stanje, rojstvo, premoženje, versko ali filozofsko prepričanje, politično prepričanje, sindikalno prepričanje, jezik, sedanje ali prihodnje zdravstveno stanje, invalidnost, telesna ali genetska značilnost, socialno poreklo;

[...]

12. razumne prilagoditve: ustrezni ukrepi, sprejeti glede na potrebe v konkretni situaciji, da se invalidni osebi omogoči dostop do področij, za katera se ta zakon uporablja, ter sodelovanje in napredovanje na teh področjih, razen če bi ti ukrepi osebo, ki jih mora sprejeti, nesorazmerno obremenili. Ta obremenitev ni nesorazmerna, če jo zadosti kompenzirajo ukrepi v okviru javne politike, ki se izvaja v zvezi z invalidnimi osebami.“

17. Člen 14 navedenega zakona določa:

„V zadevah, ki spadajo na področje uporabe tega zakona, je prepovedana vsakršna diskriminacija. V tem naslovu pomeni diskriminacijo:

[...]

– zavrnitev izvedbe razumnih prilagoditev v korist invalidne osebe.“

### **III. Spor o glavni stvari, vprašanje za predhodno odločanje in postopek pred Sodiščem**

18. Tožeča stranka je bila pri družbi HR Rail<sup>6</sup> zaposlena kot specializirani vzdrževalec železniških prog. Poskusno dobo je začela 21. novembra 2016 v družbi Infrabel.

19. Decembra 2017 ji je bila diagnosticirana težava na srcu, zaradi katere je bilo treba vstaviti srčni spodbujevalnik, torej napravo, ki je občutljiva na elektromagnetna polja, ta pa so med drugim prisotna na železniških progah. Service public fédéral Sécurité sociale (zvezna javna služba za socialno varnost, Belgija) je 12. junija 2018 tožeči stranki priznala status invalida.

20. 28. junija 2018 je bila pregledana v Centre régional de la médecine de l'administration (regionalni center za medicino dela, Belgija), kjer je bila ugotovljena njena dokončna nezmožnost za opravljanje nalog, za katere je bila zaposlena. Pojasnjeno ji je bilo, da lahko do odločbe o odpovedi delovnega razmerja zaseda delovno mesto, prilagojeno njenemu zdravstvenemu stanju, ki izpolnjuje naslednje zahteve: „zmerna dejavnost, neizpostavljenost magnetnim poljem, delo, ki ne poteka na višini in ni izpostavljeno vibracijam“. Na podlagi navedene odločbe je bila tožeča stranka razporejena na delovno mesto skladiščnika v družbi Infrabel. Zoper navedeno odločbo je 1. julija 2018 vložila pritožbo pri commission d'appel de la médecine de l'administration (komisija za pritožbe v zvezi z medicino dela, Belgija).

<sup>6</sup> Kot je navedeno v predložitveni odločbi, se družba HR Rail ukvarja z izbiranjem in zaposlovanjem stalnih in začasnih uslužbencev, ki jih družbi Infrabel SA in Société nationale des chemins de fer belges (SNCB) potrebuje za opravljanje svojih nalog.

21. Družba HR Rail je tožečo stranko v dopisu z dne 19. julija 2018 obvestila, da naj bi bila deležna „osebne obravnave, da bi skupaj z [njo] našli novo delovno mesto“, in da naj bi bila v zvezi s tem kmalu povabljena na razgovor. Tožeča stranka je bila z dopisom z dne 29. avgusta 2018 obveščena, da je datum tega razgovora 18. september 2018.

22. Commission d'appel de la médecine de l'administration (komisija za pritožbe v zvezi z medicino dela) je 3. septembra 2018 potrdila odločbo o zdravstveni nezmožnosti za delo v zvezi s tožečo stranko.

23. Glavni svetovalec – vodja ustrezne službe družbe HR Rail – je z dopisom z dne 26. septembra 2018 tožečo stranko obvestil o odpovedi pogodbe o zaposlitvi s 30. septembrom 2018 s prepovedjo zaposlitve za obdobje petih let v nazivu, v katerem je bila zaposlena.

24. Generalni direktor družbe HR Rail je 26. oktobra 2018 tožečo stranko obvestil, da statut družbe in pravilnik o razporejanju delovnih mest v družbi določata, „da se konča poskusna doba delavca, za katerega je v celoti in dokončno ugotovljeno, da ni zmožen za delo, kadar ne more več opravljati nalog, povezanih z njegovim nazivom“, in da je zato „dopis, ki [ji] je bil posredovan v zvezi z osebno obravnavo zaposlenih, nezmožnih za delo iz zdravstvenih razlogov, [...] brezpredmeten“.

25. Tožeča stranka je 26. novembra 2018 pri Conseil d'État (državni svet), ki je predložitveno sodišče, vložila pravno sredstvo za razglasitev ničnosti odločbe glavnega svetovalca – vodje ustrezne službe – s katero je bila s 30. septembrom 2018 odpovedana njena pogodba o zaposlitvi.

26. To sodišče navaja, da zakon z dne 10. maja 2007, s katerim je bila Direktiva 2000/78 prenesena v belgijsko pravo, prepoveduje neposredno in posredno diskriminacijo na podlagi, med drugim, trenutnega in prihodnjega zdravstvenega stanja ali invalidnosti.

27. Po mnenju navedenega sodišča v obravnavani zadevi ni niti sporno niti se ne izpodbija, da mora biti vzrok za odločbo o nezmožnosti tožeče stranke opredeljen kot „invalidnost“ v smislu zakona z dne 10. maja 2007. Tožeča stranka naj namreč zaradi svojega stanja, ki zahteva vstavitve srčnega spodbujevalnika, ne bi več izpolnjevala odločilne poklicne zahteve za delovno mesto specializiranega vzdrževalca, na katerem je izpostavljen elektromagnetnim poljem na železniških progah. Predložitveno sodišče glede na to sklepa, da lahko odločba o odpovedi pogodbe o zaposlitvi pomeni prepovedano diskriminacijo v smislu navedenega zakona le, če bi se dokazalo, da je družba HR Rail zavrnila uvedbo razumnih prilagoditev, ki bi bile zahtevane.

28. Tožeča stranka v zvezi s tem trdi, da bi bila lahko prerazporejena na drugo delovno mesto, zlasti na delovno mesto skladiščnika, na katero je bila začasno razporejena do odpovedi pogodbe o zaposlitvi, in da je taka prerazporeditev razumna prilagoditev, ki bi jo moral delodajalec zagotoviti na podlagi zakona z dne 10. maja 2007. Družba HR Rail pa trdi, da ni bilo mogoče zagotoviti takih razumnih prilagoditev, ki bi tožeči stranki še naprej omogočale opravljanje nalog specializiranega vzdrževalca.

29. Predložitveno sodišče navaja, da se vprašanje, ali je treba z „razumnimi prilagoditvami“ v smislu zakona z dne 10. maja 2007 zagotoviti možnost, da se oseba, ki zaradi nastanka invalidnosti ni več sposobna zasedati delovno mesto, na katerega je bila razporejena, razporediti na drugo delovno mesto, v sodni praksi ne presoja enotno.

30. Poleg tega naj na podlagi uvodnih izjav 17, 20 in 21 Direktive 2000/78 ne bi bilo mogoče z gotovostjo ugotoviti, ali obveznost, da se zagotovijo razumne prilagoditve za invalidne osebe, pomeni obveznost, da se zadevna oseba razporedi na drugo delovno mesto v podjetju.

31. V teh okoliščinah je Conseil d'Etat (državni svet) prekinil odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložil to vprašanje:

„Ali je treba člen 5 Direktive Sveta [2000/78/ES] razlagati tako, da ima delodajalec v zvezi z osebo, ki zaradi invalidnosti ni več sposobna izpolnjevati bistvenih funkcij delovnega mesta, na katero je bila razporejena, obveznost, da jo razporedi na drugo delovno mesto, za katero je usposobljena, zmožna in na razpolago, kadar tak ukrep delodajalca ne obremeni nesorazmerno?“

32. Pisna stališča so predložile tožeča stranka, družba HR Rail, belgijska, grška in portugalska vlada ter Evropska komisija.

#### **IV. Analiza**

33. Predložitveno sodišče s svojim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 5 Direktive 2000/78 razlagati tako, da mora delodajalec delavca – tudi tistega, ki v okviru svoje zaposlitve opravlja poskusno dobo – ki zaradi nastanka invalidnosti postane dokončno nezmožen za zasedbo delovnega mesta, na katero je bil razporejen, v okviru „razumnih prilagoditev“ iz navedenega člena, prerazporediti na drugo delovno mesto, za katero je ustrezno usposobljen, zmožen in na razpolago, kadar tak ukrep delodajalca ne obremeni nesorazmerno.

34. Uvodoma je treba opozoriti, da je iz naslova, preambule, vsebine in cilja Direktive 2000/78 razvidno, da je njen namen vzpostavitev splošnega okvira za zagotovitev enakega obravnavanja „pri zaposlovanju in delu“ vseh oseb, tako da se jim omogoči učinkovito varstvo pred diskriminacijo, ki temelji na enem od razlogov iz člena 1 te direktive, med katerimi je tudi invalidnost.<sup>7</sup> Namen te direktive je torej boj proti vsem oblikam diskriminacije zaradi invalidnosti pri zaposlovanju in delu.<sup>8</sup>

35. Najprej je treba preveriti, ali se Direktiva 2000/78 uporablja za osebo, kakršna je tožeča stranka (razdelek A), nato pa opredeliti obseg pojma „razumne prilagoditve“ v smislu člena 5 te direktive v zvezi s prerazporeditvijo invalidne osebe na drugo delovno mesto v podjetju (razdelek B).

##### **A. Področje uporabe Direktive 2000/78**

36. Najprej ugotavljam, da je iz predložitvene odločbe razvidno, da je tožečo stranko zaposlila družba HR Rail, delniška družba javnega prava, zato gre za delavca v javnem sektorju. Odpuščena je bila, ker je dokončno postala nezmožna za zasedanje delovnega mesta, na katero je bila zaposlena.

<sup>7</sup> Sodba z dne 15. julija 2021, Tartu Vangla (C-795/19, EU:C:2021:606, točka 26 in navedena sodna praksa).

<sup>8</sup> Sodba z dne 26. januarja 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64, točka 34).

37. Ugotoviti je treba, da tožeča stranka glede na te elemente spada na področje uporabe Direktive 2000/78. Iz člena 3(1)(c) te direktive namreč izhaja, da se ta v okviru pristojnosti, ki so prenesene na Evropsko unijo, uporablja „za vse osebe, bodisi v javnem bodisi v zasebnem sektorju, vključno z javnimi telesi“, med drugim za „zaposlitev in delovne pogoje, vključno z odpustitvijo in plačilom“.<sup>9</sup>

38. Dalje, predložitveno sodišče navaja, da je tožeča stranka „invalid“ v smislu zakona z dne 10. maja 2007. V zvezi s tem dejstvo, da je tožeči stranki priznan status invalida v smislu nacionalnega prava, ne pomeni, da je „invalid“ v smislu Direktive 2000/78,<sup>10</sup> ki je avtonomen pojem prava Unije, ki ga je treba na njenem ozemlju razlagati enotno.

39. Glede te direktive je treba opozoriti, da je Unija Konvencijo OZN odobrila s Sklepom 2010/48. Določbe te konvencije so zato od začetka veljavnosti tega sklepa sestavni del pravnega reda Unije. Poleg tega je iz dodatka k Prilogi II k navedenemu sklepu razvidno, da Direktiva 2000/78 glede samostojnega življenja in socialne vključenosti, dela in zaposlitve spada med tiste akte Unije, ki se nanašajo na zadeve, ki jih ureja navedena konvencija. Iz tega izhaja, da se je pri razlagi te direktive mogoče sklicevati na Konvencijo OZN in jo, kolikor je mogoče, razlagati v skladu z navedeno konvencijo.<sup>11</sup>

40. Zato je Sodišče, potem ko je Unija ratificirala Konvencijo OZN, ugotovilo, da je treba pojem „invalidnost“ v smislu Direktive 2000/78 razumeti kot omejitev zmožnosti, ki je posledica zlasti trajnih telesnih okvar oziroma umskih ali duševnih motenj, ki v povezavi z različnimi ovirami lahko preprečuje, da bi zadevni posameznik v poklicnem življenju polno in učinkovito sodeloval na podlagi enakopravnosti z drugimi delavci.<sup>12</sup>

41. Sodišče je torej – tako kot Konvencija OZN – pri razlagi Direktive 2000/78 sprejelo družbeno pojmovanje invalidnosti, ki temelji na kontekstualnem pristopu glede na prepletanje hibe osebe in odziva družbe ali organiziranosti družbe pri odzivanju na potrebe oseb s hibami, in ne medicinsko pojmovanje invalidnosti, ki poudarja zlasti posameznika in njegovo hibo, ki mu otežuje prilagajanje družbenemu okolju, ki ga obkroža, ali vključevanje vanj.<sup>13</sup>

42. V obravnavanem primeru je iz predložitvene odločbe razvidno, da je bila tožeča stranka zaposlena kot specializirani vzdrževalec železniških prog. Po tem, ko je bila zaposlena, je imela zdravstveno težavo, zaradi katere je bilo treba vstaviti srčni spodbujevalnik, občutljiv na elektromagnetna polja, ki so med drugim prisotna na železniških progah. Zato je postala dokončno nezmožna za opravljanje bistvenih nalog na zadevnem delovnem mestu.

43. Po mojem mnenju je bila glede na navedeno – kar mora preveriti predložitveno sodišče – zmožnost tožeče stranke trajno omejena zaradi telesnih okvar, ki v povezavi z različnimi ovirami lahko omejujejo njeno polno in učinkovito sodelovanje v poklicnem življenju na podlagi enakopravnosti z drugimi delavci, zato jo je treba opredeliti kot „invalidno osebo“ v smislu Direktive 2000/78.

<sup>9</sup> Glej v tem smislu sodbo z dne 2. aprila 2020, *Comune di Gesturi* (C-670/18, EU:C:2020:272, točka 21 in navedena sodna praksa).

<sup>10</sup> Glej v tem smislu sodbo z dne 18. januarja 2018, *Ruiz Conejero* (C-270/16, EU:C:2018:17, točka 32).

<sup>11</sup> Sodba z dne 11. septembra 2019, *Nobel Plastiques Ibérica* (C-397/18, EU:C:2019:703, točki 39 in 40 ter navedena sodna praksa).

<sup>12</sup> Sodba z dne 11. septembra 2019, *Nobel Plastiques Ibérica* (C-397/18, EU:C:2019:703, točka 41 in navedena sodna praksa).

<sup>13</sup> Glej v zvezi s tem sklepne predloge generalnega pravobranilca N. Wahla v zadevi *Z.* (C-363/12, EU:C:2013:604, točke od 83 do 85).



44. Nazadnje, iz predložitvene odločbe je razvidno, da je tožeča stranka ob odpovedi delovnega razmerja v okviru zaposlitve opravljala poskusno dobo. Preveriti je treba, ali se Direktiva 2000/78 uporablja zanjo kot delavca v poskusni dobi.

45. V zvezi s tem ugotavljam, da se ta direktiva glede na njeno besedilo ne nanaša le na osebe, ki so bile dokončno zaposlene. V skladu s členom 3(1)(a) in (b) navedene direktive se namreč ta uporablja za pogoje, pod katerimi je dostopna zaposlitev, samozaposlitev ali delo, ter dostop do vseh vrst in vseh ravni poklicnega usmerjanja, poklicnega usposabljanja, izpopolnjevanja in prekvalificiranja. V obravnavanem primeru pa se položaj tožeče stranke kot delavca v poskusni dobi nanaša na vprašanje njenega dostopa do zaposlitve in dela.

46. Naj dodam, da je s teleološkega vidika oseba, ki v okviru zaposlitve opravlja poskusno dobo, po definiciji v bolj ranljivem položaju kot stalno zaposlena oseba. Za takega delavca v poskusni dobi je ob nastanku invalidnosti, zaradi katere je nezmožen opravljati delo, za katero je bil zaposlen, težje najti drugo zaposlitev, še toliko bolj pa, če je na začetku svoje poklicne kariere. V teh okoliščinah se mi zdi upravičeno zagotoviti varstvo takega delavca v poskusni dobi pred diskriminacijo.

47. Zato menim, da oseba, ki v okviru zaposlitve opravlja poskusno dobo, spada na področje uporabe Direktive 2000/78, in sicer v obravnavanem primeru v zvezi z določbami o invalidnosti.

48. Ta razlaga je podkrepljena s sodno prakso Sodišča. Kot je namreč to sodišče že navedlo, je pojem „delavec“ v smislu Direktive 2000/78 enak tistemu v smislu člena 45 PDEU.<sup>14</sup> V zvezi z opredelitvijo „delavca“ v smislu navedenega člena iz ustaljene sodne prakse tega sodišča izhaja, da ima ta pojem avtonomen pomen in se ne sme razlagati ozko.<sup>15</sup> Pojem „delavec“ tako v pravu Unije zajema osebe, ki opravljajo pripravništvo ali opravijo poklicna usposabljanja v določenem poklicu, za katere se lahko šteje, da pomenijo praktično pripravo v povezavi z opravljanjem zadevnega poklica, če se ta obdobja opravijo v pogojih dejanske in učinkovite zaposlitvene dejavnosti v korist delodajalca in po njegovih navodilih.<sup>16</sup>

49. V obravnavanem primeru ni sporno, da je tožeča stranka v okviru poskusne dobe opravljala dejansko in učinkovito zaposlitveno dejavnost v korist delodajalca in po njegovih navodilih, zato jo je treba opredeliti kot „delavca“ v smislu Direktive 2000/78.

50. Poleg tega je treba ugotoviti, da se področje uporabe Konvencije OZN razlaga široko. Člen 27(1)(a) te konvencije namreč določa, da države pogodbenice varujejo in spodbujajo uresničevanje pravice do dela, tudi tistim, pri katerih nastane invalidnost med trajanjem zaposlitve, tako da sprejmejo ustrezne, tudi zakonodajne ukrepe, s katerimi med drugim prepovedujejo diskriminacijo zaradi invalidnosti *v zvezi z vsemi zadevami, ki se nanašajo na kakršno koli obliko zaposlitve*, vključno s pogoji za iskanje, najemanje in zaposlovanje, ohranjanje zaposlitve, napredovanje ter varnimi in zdravimi delovnimi razmerami. Kot pa je bilo navedeno v točki 39 teh sklepnih predlogov, je treba Direktivo 2000/78, kolikor je mogoče, razlagati v skladu s Konvencijo OZN.

51. Zato se po mojem mnenju poleg tega, da je bila tožeča stranka odpuščena v smislu člena 3(1)(c) te direktive, zanjo kot osebo, ki v okviru zaposlitve opravlja poskusno dobo, uporablja tudi člen 3(1)(a) navedene direktive.

<sup>14</sup> Glej sodbo z dne 19. julija 2017, *Abercrombie & Fitch Italia* (C-143/16, EU:C:2017:566, točki 18 in 19).

<sup>15</sup> Glej sodbo z dne 19. julija 2017, *Abercrombie & Fitch Italia* (C-143/16, EU:C:2017:566, točka 19 in navedena sodna praksa).

<sup>16</sup> Sodba z dne 9. julija 2015, *Balkaya* (C-229/14, EU:C:2015:455, točka 50 in navedena sodna praksa).

52. Zato oseba, kakršna je tožeča stranka po mojem mnenju spada na področje uporabe Direktive 2000/78.

### **B. Obseg pojma „razumne prilagoditve“ v smislu člena 5 Direktive 2000/78**

53. Predložitveno sodišče se sprašuje, ali pojem „razumne prilagoditve“ v smislu člena 5 Direktive 2000/78 zajema obveznost, da se oseba, ki je zaradi nastanka invalidnosti postala dokončno nezmožna zasedati svoje delovno mesto, prerazporedi na drugo delovno mesto v podjetju.

54. Člen 5 te direktive določa, da se za to, „[d]a se zagotovi skladnost z načelom enakega obravnavanja, kar zadeva hendikepirane [invalidne] osebe, [...] zagotovijo razumne prilagoditve. To pomeni, da delodajalci sprejmejo ustrezne ukrepe glede na potrebe v konkretni situaciji, da se hendikepirani [invalidni] osebi omogoči dostop, sodelovanje ali napredovanje v službi ali usposabljanje, razen če bi taki ukrepi delodajalca nesorazmerno obremenili. Obremenitev ni nesorazmerna, če jo zadosti kompenzirajo ukrepi v okviru politike, ki jo zadevna država članica izvaja v zvezi s hendikepiranimi [invalidnimi] osebami“.

55. Uvodoma ugotavljam, da v skladu s členom 2, tretji odstavek, Konvencije OZN diskriminacija zaradi invalidnosti vključuje vse oblike diskriminacije, tudi odklonitev primerne prilagoditve. Zato bi bila tožeča stranka, če bi jo morala družba HR Rail prerazporediti na drugo delovno mesto, v smislu navedene konvencije in Direktive 2000/78 diskriminirana zaradi invalidnosti, če bi bila odpuščena zaradi nezmožnosti opravljanja nalog, za katere je bila zaposlena.<sup>17</sup>

56. Kot sta navedla generalna pravobranilka J. Kokott<sup>18</sup> in generalni pravobranilec N. Wahl,<sup>19</sup> je smisel zahteve po razumnih prilagoditvah doseči pravično ravnotežje med potrebami invalidov in delodajalca.

57. Iz uvodne izjave 20 Direktive 2000/78, ki se nanaša na razumne prilagoditve, je razvidno, da bi bilo treba „[p]oskrbeti [...] za ustrezne – tj. učinkovite in praktične – ukrepe za prilagoditev delovnih mest hendikepiranim [invalidom], denimo s prilagoditvijo delovnih prostorov in opreme, ritma delovnega časa, razdelitve delovnih nalog ali z zagotovitvijo sredstev za usposabljanje ali uvajanje v delo.“

58. Kot v pisnem stališču poudarja družba HR Rail, je sicer v tej uvodni izjavi omenjeno „delovno mesto“. Iz tega sklepa, da so razumne prilagoditve omejene na dodeljeno delovno mesto in ne morejo biti namenjene temu, da se invalidnemu delavcu dodeli drugo delovno mesto.

59. Vendar je treba po mojem mnenju člen 5 Direktive 2000/78 v povezavi z njenima uvodnima izjavama 17 in 20 razumeti tako, da mora delodajalec *prednostno in kolikor je mogoče* prilagoditi delovno mesto, ki ga je delavec zasedal pred nastankom invalidnosti. Cilj je namreč, da se glede na pristop, ki temelji na družbenem pojmovanju invalidnosti, delovno okolje invalidne osebe

<sup>17</sup> Nekateri avtorji poudarjajo, da Direktiva 2000/78 v nasprotju s Konvencijo OZN ne določa zavrnitve ustrezne prilagoditve kot oblike diskriminacije. Glej med drugim 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*, zv. 4, uredniki Quinn, G., Waddington, L., in Flynn, E., Intersentia, Cambridge, 2013, str. od 169 do 200, zlasti str. 190. Ker pa je treba to direktivo, kolikor je mogoče, razlagati v skladu s Konvencijo OZN, menim, da je treba navedeno direktivo razlagati tako, da prepoveduje diskriminacijo zaradi zavrnitve razumne prilagoditve. Tako se je Sodišče v sodbi z dne 11. septembra 2019, Nobel Plastiques Ibérica (C-397/18, EU:C:2019:703, točka 72), izrecno sklicevalo na določbo Konvencije OZN o zavrnitvi razumne prilagoditve.

<sup>18</sup> Sklepni predlogi generalne pravobranilke J. Kokott v združenih zadevah HK Danmark (C-335/11 in C-337/11, EU:C:2012:775, točka 59).

<sup>19</sup> Sklepni predlogi generalnega pravobranilca N. Wahla v zadevi Z. (C-363/12, EU:C:2013:604, točka 105).

prilagodi tako, da se ji omogoči polna in učinkovita udeležba v poklicnem življenju na podlagi enakopravnosti z drugimi delavci. Pri tej prilagoditvi mora delodajalec, če je mogoče, izvesti praktične ukrepe, ki invalidni osebi omogočajo *ohranitev zaposlitve*.

60. Sodišče je v sodbi z dne 11. aprila 2013, HK Danmark (C-335/11 in C-337/11, v nadaljevanju: sodba HK Danmark, EU:C:2013:222), presodilo, da so v uvodni izjavi 20 Direktive 2000/78 ustrezni ukrepi navedeni primeroma, in sicer so lahko fizični, organizacijski in/ali izobraževalni.<sup>20</sup>

61. Glede postopka v glavni stvari, kot navaja predložitveno sodišče, ob upoštevanju značaja invalidnosti tožeče stranke ni mogoče sprejeti nobenega fizičnega, organizacijskega in/ali izobraževalnega ukrepa, da bi lahko ta ohranila svoje delovno mesto specializiranega vzdrževalca železniških prog. Tožeča stranka namreč zaradi vstavitve srčnega spodbujevalnika, občutljivega na elektromagnetna polja, ki so prisotna tudi na železniških progah, ne more obdržati svojega delovnega mesta. Prilagoditev delovnih prostorov in opreme, ritma delovnega časa, razdelitve delovnih nalog ali zagotovitev sredstev za usposabljanje ali uvajanje v delo torej v konkretnem primeru tožeče stranke ne morejo pomeniti ustreznih ukrepov v smislu člena 5 Direktive 2000/78.

62. Kljub temu pa njena invalidnost ni taka, da bi ji onemogočala vsakršno poklicno udejstvovanje. Vprašanje je torej, ali mora delodajalec v takem položaju takega invalidnega delavca, kolikor je mogoče, prerazporediti na drugo delovno mesto v podjetju. Kolikor mi je znano, se Sodišče o tem vprašanju, ki je v praksi precej pomembno, še ni izreklo.<sup>21</sup>

63. Po mojem mnenju je treba na to vprašanje odgovoriti pritrdilno. Člen 5 Direktive 2000/78 namreč določa samo to, da se zagotovijo razumne prilagoditve, da se invalidni osebi omogoči dostop, sodelovanje ali napredovanje v službi ali usposabljanje. Ta člen torej določenih ukrepov ne omejuje na delovno mesto, ki ga zaseda invalidni delavec. Nasprotno, pri dostopu do *zaposlitve* in *usposabljanja* je možna razporeditev na drugo delovno mesto. Poleg tega ima, kot je navedeno v uvodni izjavi 16 te direktive, zagotovitev ukrepov, namenjenih *upoštevanju potreb invalidnih oseb na delovnih mestih*, pomembno vlogo v boju proti diskriminaciji zaradi invalidnosti.

64. V tem smislu je Sodišče v sodbi HK Danmark navedlo, da v skladu s členom 2, četrty odstavek, Konvencije OZN „primerna prilagoditev“ pomeni „potrebne in primerne spremembe ter prilagoditve, ki ne nalagajo nesorazmernega ali nepotrebne bremena, kadar so v posameznem primeru potrebne, da se invalidom na enaki podlagi kot drugim zagotovi uživanje ali uresničevanje vseh človekovih pravic in temeljnih svoboščin“. Sodišče je na podlagi tega sklepalo, da navedena določba pojem „primerna prilagoditev“ *opredeljuje široko*.<sup>22</sup> Tako je treba ta pojem – kar se tiče Direktive 2000/78 – razumeti tako, da se nanaša na odpravo različnih ovir, ki preprečujejo polno in učinkovito sodelovanje invalidnih oseb v poklicnem življenju na podlagi enakopravnosti z drugimi delavci.<sup>23</sup>

<sup>20</sup> Glej sodbo HK Danmark, točka 49.

<sup>21</sup> Družba HR Rail se sklicuje na sodbo z dne 11. septembra 2019, Nobel Plastiques Ibérica (C-397/18, EU:C:2019:703), ki po njenem mnenju potrjuje razlago, da morajo biti razumne prilagoditve omejene na zasedeno delovno mesto. Vendar je Sodišče v tej sodbi navedlo samo to, da mora nacionalno sodišče preveriti, ali so bile opravljene prilagoditve zadostne, da se lahko štejejo za razumne prilagoditve. Sodišče torej ni odločalo o obsegu pojma „razumne prilagoditve“ v smislu člena 5 Direktive 2000/78 (glej točki 68 in 69 te sodbe). Poleg tega je v točki 65 navedene sodbe povzeto besedilo uvodnih izjav 20 in 21 te direktive.

<sup>22</sup> Glej sodbo HK Danmark, točka 53.

<sup>23</sup> Glej sodbo HK Danmark, točka 54.

65. Zato je Sodišče v navedeni sodbi presodilo, da je treba v skladu s ciljem člena 5 te direktive skrajšanje delovnega časa, tudi če ne bi spadalo k pojmu „ritem delovnega časa“, šteti za prilagoditveni ukrep iz navedenega člena, če skrajšanje delovnega časa delavcu omogoči, da še naprej opravlja svoje delo.<sup>24</sup> Sodišče je torej kot razumno prilagoditev potrdilo ukrep, ki ni izrecno naveden v uvodni izjavi 20 navedene direktive.<sup>25</sup>

66. Poleg tega že navedeni člen 27(1)(a) Konvencije OZN določa, da države pogodbenice varujejo in spodbujajo uresničevanje pravice do dela, tako da sprejmejo ustrezne, tudi zakonodajne ukrepe, s katerimi med drugim prepovedujejo diskriminacijo zaradi invalidnosti v zvezi z vsemi zadevami, ki se nanašajo na kakršno koli obliko zaposlitve, vključno s pogoji za *ohranjanje zaposlitve*.

67. Sicer pa poleg člena 21 Listine, ki določa prepoved vsakršne diskriminacije zaradi invalidnosti,<sup>26</sup> njen člen 26 določa, da Unija priznava in spoštuje pravico invalidov do ukrepov za zagotavljanje njihove samostojnosti, socialne in *poklicne vključenosti* ter sodelovanja v življenju skupnosti.<sup>27</sup>

68. Iz navedenega izhaja, da je treba, če je le mogoče, ohraniti zaposlitev oseb, ki jih je prizadela invalidnost, ne pa jih odpustiti zaradi nezmožnosti za delo, kar mora biti šele zadnja možnost.<sup>28</sup> Nasploh pa se mi zdi pomembno poudariti, da družba ne more napredovati, če invalide pušča ob strani, tudi pri zaposlovanju in delu. V tem smislu so razumne prilagoditve preventivni ukrep za ohranitev zaposlitve invalidnih oseb.<sup>29</sup>

69. V teh okoliščinah menim, da iz besedila Direktive 2000/78 v povezavi s Konvencijo OZN in Listino ter sodno prakso Sodišča izhaja, da je, če delavec zaradi nastopa invalidnosti postane dokončno nezmožen zasedati svoje delovno mesto, njegova prerazporeditev na drugo delovno mesto lahko ustrezen ukrep v okviru razumnih prilagoditev v smislu člena 5 te direktive.<sup>30</sup>

70. Tudi Odbor za pravice invalidov, ustanovljen v okviru Konvencije OZN,<sup>31</sup> široko razlaga pojem „primerne prilagoditve“ v smislu člena 5 navedene konvencije, ki zajema prerazporeditev invalidne osebe na drugo delovno mesto.

<sup>24</sup> Glej sodbo HK Danmark, točka 56.

<sup>25</sup> Glej tudi sklepne predloge generalne pravobranilke J. Kokott v združenih zadevah HK Danmark (C-335/11 in C-337/11, EU:C:2012:775, točke od 54 do 58).

<sup>26</sup> Direktiva 2000/78 je na področjih, ki jih zajema, poseben izraz splošnega načela prepovedi diskriminacije, ki je določeno v členu 21 Listine. Glej sodbo z dne 15. julija 2021, WABE (C-804/18 in C-341/19, EU:C:2021:594, točka 62 in navedena sodna praksa).

<sup>27</sup> Glej sodbo z dne 22. maja 2014, Glatzel (C-356/12, EU:C:2014:350, točka 78), v skladu s katero je v členu 26 Listine določeno, da Unija priznava in spoštuje pravico invalidov do ukrepov za zagotavljanje vključenosti.

<sup>28</sup> Glej v tem smislu sodbo z dne 11. septembra 2019, Nobel Plastiques Ibérica (C-397/18, EU:C:2019:703, točka 73). Ta razlaga izhaja tudi iz uvodne izjave 17 Direktive 2000/78.

<sup>29</sup> Glej Gutiérrez Colomidas, D., „Can Reasonable Accommodation Safeguard the Employment of People with Disabilities?“, *European Yearbook on Human Rights*, Intersentia, Cambridge, 2019, str. od 63 do 89, zlasti str. 83.

<sup>30</sup> Komisija v pisnem stališču poudarja, da bi v nekaterih primerih prerazporeditev invalidnega delavca na drugo delovno mesto za delodajalca lahko bila manj finančno obremenjujoča ali organizacijsko bolj izvedljiva kot druge razumne prilagoditve, na primer skrajšanje delovnega časa ali prilagoditev opreme za izvedbo nalog, ki jih je treba opravljati na zadevnem delovnem mestu. V obravnavani zadevi se mi obravnavanje tega vprašanja ne zdi potrebno, ker v obravnavanem primeru tožeči stranki nobena razumna prilagoditev ni omogočala ohranitev delovnega mesta, na katero je bila razporejena.

<sup>31</sup> V skladu s členom 1(1) Izbirnega protokola h Konvenciji OZN, država pogodbenica tega protokola priznava Odboru za pravice invalidov pristojnost, da sprejema in obravnava sporočila posameznikov ali posameznih skupin, ki so poslana v njihovem imenu, v katerih trdijo, da so žrtve, ker država pogodbenica krši določbe Konvencije OZN.

71. Ta odbor je namreč v ugotovitvah, sprejetih na podlagi člena 5 Izbirnega protokola h Konvenciji OZN, v zvezi s sporočilom št. 34/2015 z dne 29. aprila 2019<sup>32</sup> menil, da pravila, ki niso omogočila razporeditev zadevne invalidne osebe na nadomestne naloge, tej osebi ne zagotavljajo pravic na podlagi Konvencije OZN, zlasti možnosti, da se njena konkretna invalidnost presodi z vidika krepitve njene zmožnosti za opravljanje nadomestnih ali drugih dopolnilnih nalog.<sup>33</sup>

72. Unija sicer ni potrdila Izbirnega protokola h Konvenciji OZN, Odbor za pravice invalidov pa ni sodni organ. Vendar se mi zdi zanimivo, da se ta odbor zavzema za enako razlago, kot jo zagovarjam, zaradi varstva invalidnih oseb na delovnem mestu.<sup>34</sup>

73. Če invalidna oseba z nobenim razumnim prilagoditvenim ukrepom ne more obdržati delovnega mesta, na katero je bila razporejena, iz besedila Direktive 2000/78 izhaja, da za prerazporeditev tega delavca na drugo delovno mesto veljata dva kumulativna pogoja.

74. V zvezi s tem na eni strani ta direktiva v skladu s svojo uvodno izjavo 17 ne zahteva, da se zaposli, poviša, obdrži v službi ali usposablja posameznik, ki ni usposobljen, zmožen in na razpolago za izpolnjevanje bistvenih funkcij zadevnega delovnega mesta ali za ustrezno usposabljanje, kar pa ne vpliva na obveznost zagotavljanja razumnih prilagoditev za invalidne ljudi. Na podlagi široke razlaga te uvodne izjave sklepam, da obveznost prerazporeditve invalidnega delavca na drugo delovno mesto v podjetju predpostavlja, da je ta usposobljen, zmožen in na razpolago za izpolnjevanje bistvenih funkcij tega novega delovnega mesta. To pravilo poleg navedene uvodne izjave narekuje tudi zdrava pamet.

75. V obravnavanem primeru je iz predložitvene odločbe razvidno, da je bila tožeča stranka pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, do katere je prišlo 30. septembra 2018, prerazporejena na delovno mesto skladiščnika. Poleg tega je, kot navaja predložitveno sodišče, tožeča stranka pred njim zatrjevala, da ima dolgoletne poklicne izkušnje kot skladiščnik. Zato mora to sodišče preveriti, ali je bila tožeča stranka usposobljena, zmožna in na razpolago za zasedbo delovnega mesta, na katero je bila prerazporejena. Glede na besedilo vprašanja za predhodno odločanje se zdi, da po mnenju navedenega sodišča v postopku v glavni stvari to drži.

76. Na drugi strani razumni prilagoditveni ukrepi, kot je določeno v členu 5 Direktive 2000/78, delodajalca ne smejo nesorazmerno obremeniti. V uvodni izjavi 21 navedene direktive je pojasnjeno, da se morajo pri ugotavljanju, ali ukrepi, za katere gre, povzročajo nesorazmerno breme, upoštevati zlasti z njimi povezani finančni in drugi stroški, velikost in finančni viri organizacije ali podjetja ter možnost pridobitve javnih sredstev ali kakšne druge oblike pomoči.

<sup>32</sup> Glej CRDP/C/21/D/34/2015, dostopno prek te internetne povezave:  
[https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2FC%2F21%2FD%2F34%2F2015&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2FC%2F21%2FD%2F34%2F2015&Lang=en)

<sup>33</sup> Ta zadeva se je nanašala na osebo s španskim državljanstvom, ki je zaradi prometne nesreče postala trajni motorični invalid. Ker je bila trajno nezmožna za opravljanje poklica policista, se je bila prisiljena upokojiti in je bila odpuščena iz lokalne policije. Oseba je občinski svet v Barceloni zaprosila za razporeditev na delovno mesto, prilagojeno njeni invalidnosti, kar pa je bilo zavrnjeno. Po sodnem postopku v Španiji in pri Evropskem sodišču za človekove pravice je predložila sporočilo Odboru za pravice invalidov.

<sup>34</sup> Glej tudi ugotovitve Odbora za pravice invalidov v zvezi s sporočilom št. 37/2016 z dne 29. septembra 2020. CRDP/C/23/D/37/2016, dostopno prek te internetne povezave:  
[https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2FC%2F23%2FD%2F37%2F2016&Lang=fr](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2FC%2F23%2FD%2F37%2F2016&Lang=fr)

77. Obveznost iz člena 5 Direktive 2000/78, da je treba po potrebi sprejeti vse ustrezne ukrepe, se nanaša na vse delodajalce.<sup>35</sup> Kljub temu pa se možnost razporeditve invalidne osebe na drugo delovno mesto po mojem mnenju nanaša na položaj, ko obstaja *vsaj eno prosto delovno mesto*, ki ga lahko zasede zadevni delavec, da delodajalec ni nesorazmerno obremenjen.<sup>36</sup> Kot namreč v svojem pisnem stališču poudarja Komisija, posledica prerazporeditve invalidnega delavca ne sme biti to, da drug delavec ostane brez zaposlitve, ali da mora zadnjenavedeni delavec zamenjati delovno mesto. Taka prerazporeditev bi bila torej lažja v velikem podjetju, v katerem je število razpoložljivih delovnih mest načeloma večje. Prav tako bi bilo prerazporeditev delavca na drugo delovno mesto lažje izvesti glede na to, ali je to delovno mesto v podjetju med delovnimi mesti bolj ali manj vsestransko.

78. Tudi tu mora predložitveno sodišče preizkusiti, ali je prerazporeditev tožeče stranke na drugo delovno mesto nesorazmerna obremenitev za njenega delodajalca v smislu člena 5 Direktive 2000/78 v povezavi z uvodno izjavo 21 te direktive. Glede na besedilo vprašanja za predhodno odločanje se zdi, da po mnenju navedenega sodišča v postopku v glavni stvari take nesorazmerne obremenitve ni bilo. V zvezi s tem ugotavljam, da je družba HR Rail tožečo stranko najprej sama po sebi prerazporedila na delovno mesto skladiščnika v podjetju, pri čemer ni zatrjevala, da bi ta nova razporeditev zanjo pomenila nesorazmerno obremenitev.

79. Družba HR Rail v pisnem stališču trdi, da odpustitev na podlagi ugotovitve, da delavec ne izpolnjuje več bistvene in odločilne zahteve za poklic v smislu člena 4(1) Direktive 2000/78,<sup>37</sup> ni diskriminatorna, če delodajalec predhodno zagotovi razumne prilagoditve na zasedenem delovnem mestu. Teh prilagoditev pa naj za zadevno delovno mesto ne bi bilo mogoče zagotoviti.

80. V skladu s členom 5 navedene direktive pa, kot sem že navedel, razumne prilagoditve lahko zajemajo prerazporeditev invalidne osebe na drugo delovno mesto v podjetju. Zato zgolj dejstvo, da tožeča stranka dokončno ni zmožna zasedati delovnega mesta, na katero je bila razporejena, ne pomeni, da ima njen delodajalec pravico, da jo odpusti, ker v zvezi s tem delovnim mestom ne izpolnjuje več bistvene in odločilne zahteve za poklic.<sup>38</sup>

81. Družba HR Rail trdi tudi, da je treba razlikovati med „razumnimi prilagoditvami“ v smislu člena 5 Direktive 2000/78 in „pozitivnimi ukrepi“ v smislu člena 7 te direktive. Če bi se pojem „razumne prilagoditve“ razlagal tako, da bi zajemal obveznost delodajalca, da poišče drugo delovno mesto v podjetju, naj bi bilo to razlikovanje omajano, ker bi moral delodajalec delavcu, ki ne izpolnjuje bistvenih zahtev zadevnega delovnega mesta, zagotoviti drugo zaposlitev zunaj posebnega okvira „pozitivnih ukrepov“. Na eni strani naj bi bil namreč invalidni delavec, ki ne izpolnjuje bistvenih zahtev delovnega mesta, na katero je bil razporejen, upravičen do drugega delovnega mesta, medtem ko bi bili drugi delavci, ki ne bi mogli več opravljati teh nalog, odpuščeni. Na drugi strani naj bi bilo invalidnemu delavcu prednostno dodeljeno prosto delovno mesto, za katero ne bi konkuriral z drugimi potencialno zainteresiranimi kandidati, čeprav ni nujno najprimernejši za to delovno mesto, zlasti če je še pripravnik.

<sup>35</sup> Sodba z dne 4. julija 2013, Komisija/Italija (C-312/11, neobjavljena, EU:C:2013:446, točka 61).

<sup>36</sup> V uvodni izjavi 21 Direktive 2000/78 je uporabljen pojem „zlasti“, kar pomeni, da nesorazmerno obremenitev delodajalca lahko pomenijo tudi drugi elementi od navedenih.

<sup>37</sup> V skladu s to določbo lahko „[n]e glede na člen 2(1) in (2) [...] države članice predvidijo, da različno obravnavanje, ki temelji na neki značilnosti v zvezi s katerim od motivov iz člena 1, ne predstavlja diskriminacije, če zaradi narave določene poklicne dejavnosti ali zaradi konteksta, v katerem se izvaja, takšna značilnost predstavlja bistveno in odločilno zahtevo za neki poklic, pod pogojem, da je cilj legitimen in zahteva sorazmerna.“

<sup>38</sup> Glej v tem smislu 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 št. 93, 2016, str. od 61 do 72, zlasti str. 62.

82. S takšno razlago se ne strinjam. V zvezi s tem naj opozorim, da je Sodišče pojem „pozitivni ukrepi“ pojasnilo s tem, da člen 7(2) Direktive 2000/78 omogoča razlikovanje na podlagi invalidnosti, če je to razlikovanje del določb o varovanju zdravja in zagotavljanju varstva na delovnem mestu ali ukrepov, katerih namen je ustvariti ali ohraniti določbe ali možnosti za varovanje ali spodbujanje vključevanja invalidov v delovno okolje.<sup>39</sup> Cilj navedene določbe je, da se dovolijo posebni ukrepi, katerih namen je dejansko odpraviti ali zmanjšati dejanske neenakosti invalidov, ki so morebiti prisotne v njihovem socialnem življenju in zlasti v njihovem poklicnem življenju, ter vzpostaviti vsebinsko, in ne formalno enakost z zmanjšanjem teh neenakosti.<sup>40</sup>

83. Zato se člen 7(2) Direktive 2000/78 nanaša na ukrepe v zvezi z invalidi kot skupino<sup>41</sup> in ne na konkretni položaj delavca s konkretno invalidnostjo, za kar se uporablja člen 5 navedene direktive.<sup>42</sup> V obravnavanem primeru pa je predmet postopka v glavni stvari zadnjenavedeni položaj.

84. Poleg tega se je zakonodajalec Unije odločil, da bo invalidom na podlagi Direktive 2000/78<sup>43</sup> zagotovil posebno varstvo, med drugim v obliki razumnih prilagoditev, do katerih po definiciji ne morejo biti upravičene osebe, ki niso invalidi. Te prilagoditve, ki so pravni odraz družbenega pojmovanja invalidnosti, so sredstvo za uresničevanje vsebinske enakosti v konkretnem in posamičnem primeru diskriminacije.<sup>44</sup> Zato ne pomenijo odstopanja od načela enakosti, ampak se z njimi zagotavlja njegova učinkovitost.<sup>45</sup>

85. Na podlagi navedenega menim, da „razumne prilagoditve“ v smislu člena 5 Direktive 2000/78 v povezavi s Konvencijo OZN in Listino zajemajo obveznost prerazporeditve zadevnega delavca na drugo delovno mesto v podjetju, če so izpolnjeni pogoji iz navedene direktive.

## V. Predlog

86. Na podlagi navedenega Sodišču predlagam, naj na vprašanje za predhodno odločanje, ki ga je postavil Conseil d'État (državni svet, Belgija), odgovori:

Člen 5 Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu je treba razlagati tako, da če delavec – tudi tisti, ki v okviru svoje zaposlitve opravlja poskusno dobo – zaradi nastopa invalidnosti postane dokončno nezmožen zasedati delovno mesto, na katero je bil v podjetju razporejen, ga mora delodajalec v okviru „razumnih prilagoditev“ iz tega člena prerazporediti na drugo delovno mesto, če je ustrezno usposobljen, zmožen in na razpolago in če tak ukrep za navedenega delodajalca ne pomeni nesorazmerne obremenitve.

<sup>39</sup> Sodba z dne 9. marca 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198, točka 46).

<sup>40</sup> Sodba z dne 9. marca 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198, točka 47).

<sup>41</sup> Podobno člen 27(1)(h) Konvencije OZN določa, da države pogodbenice varujejo in spodbujajo uresničevanje pravice do dela, tako da sprejmejo ustrezne ukrepe, s katerimi med drugim spodbujajo zaposlovanje invalidov v zasebnem sektorju z ustreznimi usmeritvami in ukrepi, ki lahko vključujejo *spodbujevalne akcijske programe*, spodbude in druge ukrepe.

<sup>42</sup> Glej v tem smislu Dubout, É., „Article 7. Action positive et mesures spécifiques“, v Dubout, É., *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, Bruxelles, 1. izdaja, 2020, zlasti št. 48, str. 207, ki meni, da bi bilo treba „razumne prilagoditvene ukrepe [...] obravnavati kot posamične, medtem ko je logika pozitivnih ukrepov, na primer prednostnega dostopa, bolj kolektivna“.

<sup>43</sup> Glej v zvezi s tem sodbo z dne 18. decembra 2014, FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463, točka 36 in navedena sodna praksa), v skladu s katero področja uporabe Direktive 2000/78 ni treba po analogiji razširiti onkraj diskriminacije na podlagi razlogov, ki so taksativno naštetih v členu 1 te direktive.

<sup>44</sup> Glej Joly, L., *L'emploi des personnes handicapées entre discrimination et égalité*, Dalloz, Pariz, 2015, zlasti št. 327, str. 239.

<sup>45</sup> Glej Joly, L., *op. cit.*, št. 316, str. 232.