



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (tretji senat)

z dne 10. februarja 2022*

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Direktiva 2000/78/ES – Enako obravnavanje pri zaposlovanju in delu – Prepoved diskriminacije na podlagi invalidnosti – Odpust delavca, ki je dokončno postal nezmožen za izpolnjevanje bistvenih nalog svojega delovnega mesta – Uslužbenec, ki v okviru svoje zaposlitve opravlja poskusno dobo – Člen 5 – Razumne prilagoditve za invalidne osebe – Obveznost prerazporeditve na drugo delovno mesto – Dopustitev, če ne pomeni nesorazmerne obremenitve za delodajalca“

V zadevi C-485/20,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložil Conseil d'État (državni svet, Belgija) z odločbo z dne 30. junija 2020, ki je na Sodišče prispela 29. septembra 2020, v postopku

XXXX

proti

HR Rail SA,

SODIŠČE (tretji senat),

v sestavi K. Jürimäe, predsednica senata, N. Jääskinen, M. Safjan (poročevalec), N. Piçarra in M. Gavalec, sodniki,

generalni pravobranilec: A. Rantos,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za XXXX M. Wilmet, avocate,
- za HR Rail SA C. Van Olmen, V. Vuylsteke in G. Busschaert, avocats,
- za belgijsko vlado M. Van Regemorter, L. Van den Broeck in C. Pochet, agentke,

* Jezik postopka: francoščina.

- za grško vlado M. Tassopoulou, agentka,
- za portugalsko vlado M. Pimenta, A. Barros da Costa in M. João Marques, agentke,
- za Evropsko komisijo D. Martin in A. Szmytkowska, agenta,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 11. novembra 2021
izreka naslednjo

Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 5 Direktive Sveta 2000/78/ES 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).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med osebo XXXX in HR Rail SA glede odpusta te osebe zaradi njene invalidnosti.

Pravni okvir

Mednarodno pravo

- 3 V preambuli Konvencije Združenih narodov o pravicah invalidov, ki je bila v imenu Evropske skupnosti odobrena s Sklepom Sveta z dne 26. novembra 2009 (2010/48/ES) (UL 2010, L 23, str. 35, v nadaljevanju: Konvencija OZN), je v točki (e) navedeno:

„ob priznavanju, da je invalidnost razvijajoči se koncept in posledica medsebojnega sodelovanja med invalidi ter ovirami zaradi stališč v družbi in ovirami v okolju, ki preprečujejo, da bi invalidi pod enakimi pogoji kakor drugi polno in učinkovito sodelovali v družbi“.

- 4 Člen 1 te konvencije, 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 navedene konvencije, naslovljen „Pomen izrazov“, določa:

„V tej konvenciji:

[...]

„diskriminacija zaradi invalidnosti“ pomeni vsako razlikovanje, izključevanje ali omejevanje zaradi invalidnosti z namenom ali posledico zmanjšanja ali izničitvenja 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 27(1) iste konvencije, naslovljen „Delo in zaposlovanje“, 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:

[...]

(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;

[...]

(k) spodbujajo programe poklicne in strokovne rehabilitacije invalidov ter programe za ohranjanje zaposlitve in vrnitev invalidov na delo.“

Pravo Unije

7 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.“

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

„V mejah pristojnosti, ki so prenesene na [Evropsko unijo], 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;

[...]“

9 Člen 5 navedene direktive, 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 s hendikepiranimi [invalidnimi] osebami.“

Belgijsko pravo

- 10 Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations (zakon z dne 10. maja 2007 o boju proti nekaterim oblikam diskriminacije), s katerim je v belgijsko pravo prenesena Direktiva 2000/78, prepoveduje neposredno in posredno diskriminacijo na podlagi katerega koli od varovanih meril, določenih v njegovem členu 4(4), med katerimi sta trenutno in prihodnje zdravstveno stanje in invalidnost.
- 11 Na podlagi člena 9 tega zakona posredno razlikovanje na podlagi invalidnosti pomeni posredno diskriminacijo, razen če se dokaže, da ni mogoče izvesti nobene razumne prilagoditve. V skladu s členom 14 navedenega zakona je prepovedana vsaka oblika diskriminacije, pri čemer se diskriminacija razume zlasti kot neposredna diskriminacija, posredna diskriminacija in zavrnitev izvedbe razumnih prilagoditev v korist invalidne osebe.

- 12 Člen 4(12) istega zakona pojem „razumne prilagoditve“ opredeljuje kot „ustrezne ukrepe, sprejete glede na potrebe v konkretnem primeru, 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. Obremenitev ni nesorazmerna, če jo zadosti kompenzirajo ukrepi v okviru javne politike, ki se izvaja v zvezi z invalidnimi osebami.“

Spor o glavni stvari in vprašanje za predhodno odločanje

- 13 Družba HR Rail, ki je izključni delodajalec zaposlenih pri belgijskih železnicah, je tožečo stranko iz postopka v glavni stvari zaposlila kot specializiranega vzdrževalca železniških prog. Tožeča stranka je 21. novembra 2016 začela poskusno dobo v družbi Infrabel, to je v pravnem subjektu, ki deluje kot „upravljavec infrastrukture“ za belgijske železnice. Decembra 2017 je bilo pri tožeči stranki iz postopka v glavni stvari diagnosticirano obolenje na srcu, zaradi katerega ji je bilo treba vstaviti srčni spodbujevalnik, torej napravo, ki je občutljiva na elektromagnetna polja, ki so med drugim prisotna na železniških progah. Ker ta medicinski pripomoček ni združljiv s ponavljajočo se izpostavljenostjo elektromagnetnim poljem, do katere pride pri vzdrževalcih železniških prog, tožeča stranka iz postopka v glavni stvari ni več mogla opravljati nalog, za katere je bila prvotno zaposlena.
- 14 Service public fédéral „Sécurité sociale“ (zvezna javna služba za socialno varnost, Belgija) ji je 12. junija 2018 priznala status invalida.
- 15 Centre régional de la médecine de l’administration (regionalni center za medicino dela, Belgija), ki je zadolžen za oceno zdravstvene zmožnosti statutarnih uslužbencev belgijskih železnic, je z odločbo z dne 28. junija 2018 ugotovil, da tožeča stranka iz postopka v glavni stvari dokončno ni zmožna za opravljane nalog, za katere je bila zaposlena (v nadaljevanju: sporna odločba). Vendar je regionalni center za medicino dela pojasnil, da jo je mogoče zaposliti na delovnem mestu, ki ustreza tem zahtevam: „zmerna dejavnost, neizpostavljenost elektromagnetnim poljem, prepoved dela, ki poteka na višini, oziroma izpostavljenosti vibracijam“.
- 16 Tožeča stranka iz postopka v glavni stvari je bila nato prerazporejena na delovno mesto skladiščnika v istem podjetju.
- 17 Zoper sporno 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).
- 18 Družba HR Rail je tožečo stranko iz postopka v glavni stvari 19. julija 2018 obvestila, da naj bi bila deležna „osebne obravnave, da bi se skupaj z njo našlo novo delovno mesto“, in da naj bi bila v zvezi s tem kmalu povabljena na razgovor.
- 19 Komisija za pritožbe v zvezi z medicino dela je 3. septembra 2018 sporno odločbo potrdila.
- 20 Glavni svetovalec – vodja službe je tožečo stranko iz postopka v glavni stvari 26. septembra 2018 obvestil o njenem odpustu s 30. septembrom 2018, skupaj s petletno prepovedjo zaposlitve v nazivu, v katerem je bila zaposlena.
- 21 Generalni direktor družbe HR Rail je tožečo stranko iz postopka v glavni stvari 26. oktobra 2018 obvestil, da je na podlagi statuta in pravilnika, ki se uporabljata za zaposlene pri belgijskih železnicah, njena poskusna doba prenehala zaradi njene popolne in dokončne nezmožnosti

opravljanja nalog, za katere je bila zaposlena. V nasprotju z uslužbenci, ki so bili dokončno imenovani, namreč pripravniki, pri katerih je ugotovljena invalidnost in ki zato niso več zmožni opravljati svoje naloge, niso upravičeni do prerazporeditve v podjetju. Generalni direktor je tožečo stranko iz postopka v glavni stvari obvestil tudi, da je dopis, s katerim ji je bila ponujena „osebna obravnava“, postal brezpredmeten.

- 22 Tožeča stranka iz postopka v glavni stvari je pri Conseil d'État (državni svet, Belgija) vložila tožbo za odpravo odločbe z dne 26. septembra 2018, s katero je bila obveščena o odpustu s 30. septembrom 2018.
- 23 Predložitveno sodišče navaja, da zdravstveno stanje tožeče stranke iz postopka v glavni stvari omogoča, da je ta opredeljena kot „invalid“ v smislu predpisov, s katerimi je bila v belgijsko pravo prenesena Direktiva 2000/78. Vendar ugotavlja, da se vprašanje, ali je treba z „razumnimi prilagoditvami“ v smislu člena 5 te direktive predvideti tudi možnost, da se na drugo delovno mesto razporedi oseba, ki zaradi invalidnosti ni zmožna opravljati dela, ki ga je opravljala pred nastankom invalidnosti, v nacionalni sodni praksi ne presoja enotno.
- 24 V teh okoliščinah je Conseil d'État (državni svet) prekinil odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložil to vprašanje:

„Ali je treba člen 5 Direktive 2000/78 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?“

Vprašanje za predhodno odločanje

- 25 Predložitveno sodišče s svojim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 5 Direktive 2000/78 razlagati tako, da pojem „razumne prilagoditve za hendikepirane [invalidne] osebe“ v smislu tega člena pomeni, da je treba delavca – vključno s tistim, ki opravlja poskusno dobo po zaposlitvi – za katerega je bilo zaradi njegove invalidnosti ugotovljeno, da ni zmožen opravljati bistvenih nalog delovnega mesta, ki ga zaseda, razporediti na drugo delovno mesto, za katero je ustrezno usposobljen, zmožen in na razpolago.
- 26 Najprej 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 (sodba z dne 15. julija 2021, Tartu Vangla, C-795/19, EU:C:2021:606, točka 26 in navedena sodna praksa).
- 27 Ta direktiva na področju, ki ga pokriva, konkretizira splošno načelo prepovedi diskriminacije, ki je odslej določeno v členu 21 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina). Poleg tega člen 26 Listine določa, da Unija priznava in spoštuje pravico invalidov do ukrepov za zagotavljanje njihove samostojnosti, socialne in poklicne vključenosti ter sodelovanja v življenju skupnosti (sodba z dne 21. oktobra 2021, Komisija za zaščito ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, točki 32 in 33 ter navedena sodna praksa).

- 28 Najprej je treba ugotoviti, ali se na navedeno direktivo lahko sklicuje oseba, ki ji je moral biti tako kot tožeči stranki iz postopka v glavni stvari vstavljen srčni spodbujevalnik, medtem ko je opravljala poskusno dobo po zaposlitvi pri svojem delodajalcu, s čimer je nadaljnje opravljanje nalog, za katere je bila prvotno zaposlena, glede na občutljivost te naprave na elektromagnetna polja, ki se oddajajo na železniških progah, postalo nemogoče in kar je zato pripeljalo do njenega odpusta.
- 29 V zvezi s tem se, prvič, Direktiva 2000/78, kot izhaja iz njenega člena 3(1), uporablja tako v javnem kot v zasebnem sektorju, vključno z javnimi organi. Zato dejstvo, da ima družba HR Rail status delniške družbe javnega prava, ni ovira za možnost tožeče stranke iz postopka v glavni stvari, da se proti njej sklicuje na to direktivo.
- 30 Drugič, v skladu s členom 3(1)(a) in (b) navedene direktive se 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. Iz besedila te določbe izhaja, da je ta dovolj široka, da zajema položaj delavca, ki opravlja pripravništvo po zaposlitvi pri svojem delodajalcu.
- 31 Poleg tega je Sodišče že presodilo, da pojem „delavec“ v smislu člena 45 PDEU, ki je enak pojmu iz Direktive 2000/78 (glej v tem smislu sodbo z dne 19. julija 2017, Abercrombie & Fitch Italia, C-143/16, EU:C:2017:566, točka 19), zajema osebe, ki opravljajo pripravništvo ali opravijo poklicna usposabljanja v določenem poklicu, za katera 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 (sodba z dne 9. julija 2015, Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, točka 50 in navedena sodna praksa).
- 32 Iz tega sledi, da dejstvo, da tožeča stranka iz postopka v glavni stvari ob odpustu ni bila dokončno zaposlen uslužbenec, ne preprečuje, da bi njen poklicni položaj spadal na področje uporabe Direktive 2000/78.
- 33 Tretjič, ni sporno, da pri tožeči stranki iz postopka v glavni stvari obstaja „invalidnost“ v smislu nacionalne zakonodaje, s katero se izvaja Direktiva 2000/78.
- 34 V skladu z ustaljeno sodno prakso je treba pojem „invalidnost“ v smislu te direktive razumeti kot omejitev zmožnosti, ki je posledica zlasti trajnih telesnih okvar oziroma umskih ali duševnih motenj in 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 (glej v tem smislu sodbi z dne 11. aprila 2013, HK Danmark, C-335/11 in C-337/11, EU:C:2013:222, točka 38, ter z dne 11. septembra 2019, Nobel Plastiques Ibérica, C-397/18, EU:C:2019:703, točka 41).
- 35 V obravnavanem primeru ima tožeča stranka iz postopka v glavni stvari namreč zdravstveno težavo, zaradi katere ji je bilo treba vstaviti srčni spodbujevalnik, torej napravo, ki je občutljiva na elektromagnetna polja, ki se med drugim oddajajo na železniških progah, zaradi česar ne more opravljati bistvenih nalog delovnega mesta, na katero je bila razporejena.
- 36 Zato položaj, kakršen je ta v postopku v glavni stvari, spada na področje uporabe navedene Direktive 2000/78.

- 37 Za odgovor na vprašanje, ki ga je postavilo predložitveno sodišče, je treba navesti, da iz besedila člena 5 Direktive 2000/78 v povezavi z uvodnima izjavama 20 in 21 te direktive izhaja, da mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe – to je ukrepe, ki so učinkoviti in praktični – ob upoštevanju vsakega posameznega položaja, da se vsaki invalidni osebi omogoči dostop do službe, njeno opravljanje ali napredovanje v njej oziroma da se ji zagotovi usposabljanje, ne da bi se delodajalcu naložila nesorazmerna obremenitev.
- 38 V zvezi s tem je treba opozoriti, da je treba Direktivo 2000/78, kolikor je mogoče, razlagati v skladu s Konvencijo OZN (sodba z dne 21. oktobra 2021, Komisija za zaščito ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, točka 59 in navedena sodna praksa). V skladu s členom 2, tretji odstavek, Konvencije OZN pa diskriminacija zaradi invalidnosti vključuje vse oblike diskriminacije, tudi odklonitev razumne prilagoditve.
- 39 Iz člena 5 Direktive 2000/78 izhaja, da se za zagotovitev skladnosti z načelom enakega obravnavanja v razmerju do invalidnih oseb zagotovijo razumne prilagoditve. Tako delodajalci sprejmejo ustrezne ukrepe glede na potrebe v konkretni situaciji, da se invalidni osebi omogoči dostop do službe, njeno opravljanje ali napredovanje v njej oziroma da se ji zagotovi usposabljanje, razen če bi taki ukrepi delodajalca nesorazmerno obremenili.
- 40 Sodišče je posebej v zvezi z uvodno izjavo 20 navedene direktive, v kateri so med ustreznimi ukrepi navedeni „učinkovit[i] in praktičn[i] [...] ukrep[i] 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“, že presodilo, da so v njej ustrezni ukrepi navedeni primeroma, in sicer so lahko fizični, organizacijski in/ali izobraževalni, saj člen 5 iste direktive v povezavi s členom 2, četrti odstavek, Konvencije OZN, pojem „razumna prilagoditev“ opredeljuje široko (glej v tem smislu sodbo z dne 11. aprila 2013, HK Danmark, C-335/11 in C-337/11, EU:C:2013:222, točki 49 in 53).
- 41 Kot je namreč generalni pravobranilec navedel v točki 59 sklepnih predlogov, je treba sklicevanje v uvodni izjavi 20 Direktive 2000/78 na prilagoditev „delovnih mest“ razumeti tako, da se z njim poudarja prednostna narava take prilagoditve v razmerju do drugih ukrepov, ki omogočajo, da se delovno okolje invalidne osebe prilagodi tako, da se ji omogoči polno in učinkovito sodelovanje v poklicnem življenju na podlagi načela enakopravnosti z drugimi delavci. Ti ukrepi lahko tako vključujejo, da delodajalec izvede ukrepe, ki tej osebi omogočajo ohranitev zaposlitve, kot je premestitev na drugo delovno mesto.
- 42 Poleg tega, kot je Sodišče že presodilo, Direktiva 2000/78 na področjih, ki jih zajema, konkretizira splošno načelo prepovedi diskriminacije, ki je odslej določeno v členu 21 Listine. Prav tako člen 26 Listine določa, da Unija priznava in spoštuje pravico invalidov do ukrepov za zagotavljanje njihove samostojnosti, socialne in poklicne vključenosti ter sodelovanja v življenju skupnosti (glej v tem smislu sodbi z dne 17. aprila 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, točka 47, in z dne 21. oktobra 2021, Komisija za zaščito ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, točki 32 in 33).
- 43 Zato je treba šteti, kot je generalni pravobranilec to storil v točki 69 sklepnih predlogov, 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 Direktive 2000/78.

- 44 Taka razlaga je v skladu s tem pojmom, ki ga je treba 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 (glej v tem smislu sodbo z dne 11. aprila 2013, HK Danmark, C-335/11 in C-337/11, EU:C:2013:222, točka 54).
- 45 Kljub temu je treba ugotoviti, da člen 5 Direktive 2000/78 delodajalca ne more zavezovati k sprejetju ukrepov, ki bi ga „nesorazmerno obremenili“. V zvezi s tem je iz uvodne izjave 21 te direktive razvidno, da se morajo pri ugotavljanju, ali zadevni ukrepi povzročajo nesorazmerno breme, upoštevati zlasti z njimi povezani finančni stroški, velikost in finančni viri organizacije ali podjetja ter možnost pridobitve javnih sredstev ali kakšne druge oblike pomoči.
- 46 Opozoriti je treba, da je v okviru postopka, določenega v členu 267 PDEU, ki temelji na jasni ločitvi nalog med nacionalnimi sodišči in Sodiščem, za presojo zadevnega dejanskega stanja pristojno nacionalno sodišče. Vendar lahko Sodišče, da bi koristno odgovorilo nacionalnemu sodišču, temu v duhu sodelovanja z nacionalnimi sodišči poda vse smernice, ki se mu zdijo potrebne (sodba z dne 11. aprila 2013, HK Danmark, C-335/11 in C-337/11, EU:C:2013:222, točka 61 in navedena sodna praksa).
- 47 Za to presojo je lahko upoštevna okoliščina, ki jo je navedlo predložitveno sodišče, in sicer da je bila tožeča stranka iz postopka v glavni stvari, potem ko je bilo ugotovljeno, da ni zmožna za opravljanje nalog, za katere je bila zaposlena, prerazporejena na delovno mesto skladiščnika v istem podjetju.
- 48 Poleg tega je treba pojasniti, da vsekakor možnost razporeditve invalidne osebe na drugo delovno mesto obstaja le, če obstaja vsaj eno prosto delovno mesto, ki ga zadevni delavec lahko zasede, kot je generalni pravobranilec navedel v točki 77 sklepnih predlogov.
- 49 Glede na vse zgornje preudarke je treba na postavljeno vprašanje odgovoriti, da je treba člen 5 Direktive 2000/78 razlagati tako, da pojem „razumne prilagoditve za hendikepirane [invalidne] osebe“ v smislu tega člena pomeni, da je treba delavca – vključno s tistim, ki opravlja poskusno dobo po zaposlitvi – za katerega je bilo zaradi njegove invalidnosti ugotovljeno, da ni zmožen opravljati bistvenih nalog delovnega mesta, ki ga zaseda, razporediti na drugo delovno mesto, za katero je ustrezno usposobljen, zmožen in na razpolago, če tak ukrep delodajalca ne obremeni nesorazmerno.

Stroški

- 50 Ker je ta postopek za stranki v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (tretji senat) razsodilo:

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 pojem „razumne prilagoditve za hendikepirane [invalidne] osebe“ v smislu tega člena pomeni, da je treba delavca – vključno s tistim, ki opravlja poskusno dobo po zaposlitvi – za katerega je bilo zaradi njegove invalidnosti ugotovljeno, da ni zmožen opravljati bistvenih nalog delovnega

mesta, ki ga zaseda, razporediti na drugo delovno mesto, za katero je ustrezno usposobljen, zmožen in na razpolago, če tak ukrep delodajalca ne obremeni nesorazmerno.

Podpisi