

PRESUDA SUDA (treće vijeće)

10. veljače 2022. (*)

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Direktiva 2000/78/EZ – Jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja – Zabrana diskriminacije na temelju invaliditeta – Otkaz radniku koji je postao trajno nesposoban obavljati osnovne zadatke svojega radnog mjesta – Član osoblja koji obavlja pripravnštvo u sklopu svojega zaposlenja – Članak 5. – Razumne prilagodbe potrebama osoba s invaliditetom – Obveza preraspoređivanja na drugo radno mjesto – Obveza pod uvjetom nepostojanja nerazmjernog opterećenja za poslodavca”

U predmetu C-485/20,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Conseil d'État (Državno vijeće, Belgija), odlukom od 30. lipnja 2020., koju je Sud zaprimio 29. rujna 2020., u postupku

XXXX

protiv

HR Rail SA,

SUD (treće vijeće),

u sastavu: K. Jürimäe, predsjednica vijeća, N. Jääskinen, M. Safjan (izvjestitelj), N. Piçarra i M. Gavalec, suci,

nezavisni odvjetnik: A. Rantos,

tajnik: A. Calot Escobar,

uzimajući u obzir pisani postupak,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za XXXX, M. Wilmet, *avocate*,
- za HR Rail SA, C. Van Olmen, V. Vuylsteke i G. Busschaert, *avocats*,
- za belgijsku vladu, M. Van Regemorter, L. Van den Broeck i C. Pochet, u svojstvu agenata,
- za vladu Helenske Republike, M. Tassopoulou, u svojstvu agenta,
- za portugalsku vladu, M. Pimenta, A. Barros da Costa i M. João Marques, u svojstvu agenata,
- za Europsku komisiju, D. Martin i A. Szmytkowska, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 11. studenoga 2021.,

donosi sljedeću

Presudu

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 5. Direktive Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL 2000., L 303, str. 16.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 69. i ispravak SL 2020., L 63, str. 9.).
- 2 Zahtjev je upućen u okviru spora između osobe XXXX i društva HR Rail SA u vezi s otkazom toj osobi zbog njezina invaliditeta.

Pravni okvir

Međunarodno pravo

- 3 Konvencija Ujedinjenih naroda o pravima osoba s invaliditetom koja je odobrena u ime Europske zajednice Odlukom Vijeća 2010/48/EZ od 26. studenoga 2009. (SL 2010., L 23, str. 35.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 11., svezak 66., str. 55., u daljnjem tekstu: Konvencija UN-a) u točki (e) preambule glasi:

„*Prihvatajući* da je invaliditet koncept koji se još uvijek razvija te da invaliditet nastaje kao rezultat međudjelovanja osoba s oštećenjima i prepreka koje proizlaze iz stajališta njihove okoline te iz prepreka koje postoje u okolišu, a koje onemogućuju njihovo puno i djelotvorno sudjelovanje u društvu na izjednačenoj osnovi s drugim ljudima”.

- 4 U skladu s člankom 1. te konvencije naslovljenim „Svrha”:

„Svrha ove Konvencije je promicanje, zaštita i osiguravanje punog i ravnopravnog uživanja svih ljudskih prava i temeljnih sloboda svih osoba s invaliditetom i promicanje poštivanja njihova urođenog dostojanstva.

Osobe s invaliditetom su one osobe koje imaju dugotrajna tjelesna, mentalna, intelektualna ili osjetilna oštećenja, koja u međudjelovanju s različitim preprekama mogu sprečavati njihovo puno i učinkovito sudjelovanje u društvu na ravnopravnoj osnovi s drugima.”

- 5 Člankom 2. navedene konvencije, naslovljenim „Definicije”, predviđa se:

„Za potrebe ove Konvencije:

[...]

„Diskriminacija na osnovi invaliditeta’ označava svako razlikovanje, isključivanje ili ograničavanje na osnovi invaliditeta koje ima svrhu ili učinak sprečavanja ili poništavanja priznavanja, uživanja ili korištenja svih ljudskih prava i temeljnih sloboda na političkom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom, društvenom i svakom drugom području, na ravnopravnoj osnovi s drugima. Ona uključuje sve oblike diskriminacije, uključujući i uskraćivanje razumne prilagodbe,

„Razumna prilagodba’ znači potrebnu i prikladnu preinaku i podešavanja, koja ne predstavljaju nesrazmjerno ili neprimjereno opterećenje, da bi se takvo što u pojedinačnom slučaju, tamo gdje je to potrebno kako bi se osobama s invaliditetom osiguralo uživanje ili korištenje svih ljudskih prava i temeljnih sloboda na ravnopravnoj osnovi s drugima,

[...]”

- 6 Člankom 27. stavkom 1. te konvencije, naslovljenim „Rad i zapošljavanje”, određuje se:

„Države članice priznaju pravo na rad osobama s invaliditetom, na ravnopravnoj osnovi s drugima; ovo uključuje pravo na mogućnost zarađivanja za život od rada, slobodno odabranog ili prihvaćenog na tržištu

rada i u radnom okruženju koje je otvoreno, uključujući i dostupno osobama s invaliditetom. Države članke će osigurati i promicati ostvarenje prava na rad, uključujući pritom i one koji steknu invaliditet tijekom zaposlenja, poduzimanjem odgovarajućih koraka, uključujući i zakonodavstvo, s ciljem, među ostalim:

[...]

- (h) promicanja zapošljavanja osoba s invaliditetom u privatnom sektoru kroz odgovarajuće politike i mjere, koje mogu uključivati afirmativne akcijske programe, poticaje i druge mjere;
- (i) osiguranja prihvatljive prilagodbe okruženja na radnom mjestu za osobe s invaliditetom;

[...]

- (k) promicanja programa strukovne i profesionalne rehabilitacije, zadržavanja posla i programa povratka na posao za osobe s invaliditetom.”

Pravo Unije

7 Uvodne izjave 16., 17., 20. i 21. Direktive 2000/78 glase:

„(16) Osiguranje mjera kojima se u obzir uzimaju potrebe osoba s invaliditetom na radnom mjestu ima važnu ulogu u borbi protiv diskriminacije na temelju invaliditeta.

(17) Ovom se Direktivom ne zahtijeva zapošljavanje, unapređivanje, zadržavanje na radu ili osposobljavanje osobe koja nije stručna, sposobna i raspoloživa za obavljanje osnovnih zadataka odgovarajućeg radnog mjesta ili za provedbu odgovarajućeg osposobljavanja, ne dovodeći u pitanje obvezu razumne prilagodbe potrebama osoba s invaliditetom.

[...]

(20) Potrebno je osigurati odgovarajuće, odnosno učinkovite i praktične mjere za prilagodbu radnog mjesta invaliditetu, na primjer, prilagodbom prostorije i opreme, rasporeda radnog vremena, raspodjelom zadataka ili osiguranjem sredstava za osposobljavanje ili uvođenje u rad.

(21) Kako bi se utvrdilo uzrokuju li određene mjere nerazmjerno opterećenje, posebice je potrebno voditi računa o povezanim financijskim i drugim troškovima, razmjeru i financijskim izvorima organizacije ili poduzeća te o mogućnostima dobivanja pomoći iz javnih sredstava ili kakve druge pomoći.”

8 Članak 3. te direktive, naslovljen „Područje primjene”, u stavku 1. navodi:

„U granicama nadležnosti prenesenih na [Europsku uniju], ova se Direktiva primjenjuje na sve osobe, bilo u javnom ili privatnom sektoru, uključujući javna tijela, u odnosu na:

- (a) uvjete za pristup zapošljavanju, samozapošljavanju ili uvjete za obavljanje zanimanja, uključujući mjerila odabira i uvjete za primanje u radni odnos, bez obzira na to o kojoj se vrsti djelatnosti radi te na svim profesionalnim razinama, uključujući napredovanje;
- (b) pristup svim vrstama i razinama profesionalne orijentacije, strukovnog osposobljavanja[,] daljnjeg strukovnog osposobljavanja i prekvalifikacije, uključujući iskustvo u praktičnom radu;
- (c) zapošljavanje i uvjete rada, uključujući otkaze i plaće;

[...]”

- 9 U skladu s člankom 5. navedene direktive, naslovljenim „Razumne prilagodbe potrebama osoba s invaliditetom“:

„Kako bi se zajamčilo poštovanje načela jednakog postupanja u pogledu osoba s invaliditetom, moraju se osigurati razumne prilagodbe njihovim posebnim potrebama. To znači da poslodavci prema potrebi u određenoj situaciji poduzimaju odgovarajuće mjere kako bi se osobi s invaliditetom omogućio pristup zapošljavanju, sudjelovanje ili napredovanje na radu ili osposobljavanje, ako takve mjere za poslodavca ne bi predstavljale nerazmjerno opterećenje. To opterećenje nije nerazmjerno ako se u dovoljnoj mjeri podupire postojećim mjerama u okviru politike za zaštitu osoba s invaliditetom dotične države članice.“

Belgijsko pravo

- 10 Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations (Zakon od 10. svibnja 2007. o borbi protiv određenih oblika diskriminacije), kojim se u belgijsko pravo prenosi Direktiva 2000/78, zabranjuje izravnu i neizravnu diskriminaciju na temelju nekog od mjerila zaštite navedenih u članku 4. točki 4., osobito na temelju trenutnog ili budućeg zdravstvenog stanja i invaliditeta.
- 11 Na temelju članka 9. tog zakona, neizravno razlikovanje na temelju invaliditeta čini neizravnu diskriminaciju, osim ako se dokaže da nije moguće uspostaviti nikakvu razumnu prilagodbu. U skladu s člankom 14. navedenog zakona, zabranjuje se svaki oblik diskriminacije, uzimajući u obzir da se pod diskriminacijom osobito podrazumijeva izravna diskriminacija, neizravna diskriminacija i odbijanje uspostavljanja razumnih prilagodbi u korist osobe s invaliditetom.
- 12 U tom pogledu članak 4. točka 12. tog zakona definira pojam „razumnih prilagodbi“ kao sve „odgovarajuće mjere donesene prema potrebama u konkretnoj situaciji kako bi se osobi s invaliditetom omogućilo da pristupa, sudjeluje ili napreduje u područjima na koja se ovaj Zakon primjenjuje, osim ako te mjere nalažu nerazmjerno opterećenje u odnosu na osobu koja ih mora donijeti. To opterećenje nije nerazmjerno ako se u dovoljnoj mjeri podupire postojećim mjerama u okviru javne politike za zaštitu osoba s invaliditetom.“

Glavni postupak i prethodno pitanje

- 13 Društvo HR Rail, jedini poslodavac osoblja Chemins de fer belges (Belgijske željeznice), zaposlilo je tužitelja iz glavnog postupka kao radnika specijaliziranog za održavanje željezničke pruge. Dana 21. studenoga 2016. započeo je pripravništvo u društvu Infrabel, pravnom subjektu koji djeluje kao „upravitelj infrastrukture“ za Chemins de fer belges. U prosincu 2017. tužitelju iz glavnog postupka dijagnosticirana je srčana bolest zbog koje je bila nužna ugradnja srčanog elektrostimulatora, uređaja osjetljivog na elektromagnetska polja koja se pojavljuju, među ostalim, na željezničkim prugama. S obzirom na to da je taj medicinski uređaj nespojiv s opetovanim izlaganjem elektromagnetskim poljima radnika održavanja željezničkih pruga, tužitelj iz glavnog postupka više nije mogao obavljati zadatke za koje je prvotno bio zaposlen.
- 14 Service public fédéral „Sécurité sociale“ (Savezna javna služba za socijalnu sigurnost, Belgija) priznao mu je invaliditet 12. lipnja 2018.
- 15 Odlukom od 28. lipnja 2018. centre régional de la médecine de l’administration (Regionalna služba za medicinu rada, Belgija), zadužen za ocjenu zdravstvene sposobnosti statutarnog osoblja Chemins de fer belges, proglasio je tužitelja iz glavnog postupka nesposobnim za obavljanje zadataka za koje je bio zaposlen (u daljnjem tekstu: sporna odluka). Međutim, centre régional de la médecine de l’administration pojasnio je da ga se može zaposliti na radno mjesto koje odgovara sljedećim zahtjevima: „umjerena aktivnost, bez izlaganja elektromagnetskim poljima i zabrana rada na visini ili izlaganja vibracijama“.
- 16 Tako je tužitelj iz glavnog postupka preraspoređen na radno mjesto skladištara unutar istog poduzeća.

- 17 On je 1. srpnja 2018. podnio žalbu protiv sporne odluke commissionu d'appel de la médecine de l'administration (Žalbena komisija službe za medicinu rada, Belgija).
- 18 Dopisom od 19. srpnja 2018. društvo HR Rail obavijestilo je tužitelja iz glavnog postupka da će imati pravo na „personalizirano usmjeravanje kako bi se s njim pronašlo novo radno mjesto” i da će uskoro u tu svrhu biti pozvan na razgovor.
- 19 Commission d'appel de la médecine de l'administration (Žalbena komisija službe za medicinu rada) potvrdio je 3. rujna 2018. spornu odluku.
- 20 Dana 26. rujna 2018. glavni savjetnik – načelnik službe obavijestio je tužitelja iz glavnog postupka o otkazu na dan 30. rujna 2018. uz zabranu zapošljavanja u trajanju od pet godina u razredu u kojem je bio zaposlen.
- 21 Glavni direktor društva HR Rail obavijestio je 26. listopada 2018. tužitelja iz glavnog postupka da je na temelju statuta i pravilnika koji se primjenjuju na osoblje Chemins de fer belges njegovo pripravništvo prestalo zbog njegove potpune i trajne nesposobnosti za obavljanje zadataka za koje je bio zaposlen. Naime, za razliku od osoblja koje je zaposleno na neodređeno vrijeme, pripravnici kojima je priznat invaliditet i koji zbog toga više ne mogu obavljati svoje dužnosti nemaju pravo na preraspoređivanje unutar poduzeća. Također ga je obavijestio da je dopis kojim se nudi „personalizirano usmjeravanje” postao bespredmetan.
- 22 Tužitelj iz glavnog postupka podnio je pred Conseilom d'État (Državno vijeće, Belgija) tužbu za poništenje protiv odluke od 26. rujna 2018. kojom ga se obavještava o otkazu s 30. rujnom 2018.
- 23 Sud koji je uputio zahtjev ističe da zdravstveno stanje tužitelja iz glavnog postupka omogućuje njegovu kvalifikaciju kao „osobe s invaliditetom” u smislu zakonodavstva kojim se u belgijsko pravo prenosi Direktiva 2000/78. Međutim, utvrđuje da u nacionalnoj sudskoj praksi nije ujednačeno ocijenjeno pitanje treba li kao „razumne prilagodbe” u smislu članka 5. te direktive razumjeti i mogućnost da se osobu koja zbog svojeg invaliditeta nije sposobna obavljati zanimanje koje je obavljala prije nastanka tog invaliditeta rasporedi na neko drugo radno mjesto.
- 24 U tim je okolnostima Conseil d'État odlučio prekinuti postupak i Sudu postaviti sljedeće prethodno pitanje:
- „Trebali li članak 5. Direktive 2000/78 tumačiti na način da poslodavac ima obvezu da osobu koja zbog svojeg invaliditeta više nije sposobna obavljati osnovne zadatke radnog mjesta na kojem je zaposlena rasporedi na drugo radno mjesto za koje ima potrebnu stručnost, sposobnost i raspoloživost ako se takvom obvezom poslodavcu ne nameće nerazmjerno opterećenje?”

O prethodnom pitanju

- 25 Svojim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 5. Direktive 2000/78 tumačiti na način da „razumne prilagodbe potrebama osoba s invaliditetom” u smislu tog članka znači da radnik, uključujući onog koji obavlja pripravništvo nakon zaposlenja, koji zbog svojega invaliditeta bude proglašen nesposobnim za obavljanje osnovnih zadataka radnog mjesta na kojem je zaposlen, bude raspoređen na drugo radno mjesto za koje ima potrebnu stručnost, sposobnost i raspoloživost.
- 26 Najprije je potrebno podsjetiti na to da kako iz naslova i preambule tako i iz sadržaja i krajnjeg cilja Direktive 2000/78 proizlazi da se njome želi uspostaviti opći okvir koji bi svakoj osobi osigurao jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja, pružajući joj učinkovitu zaštitu od diskriminacije na temelju nekog od razloga iz njezina članka 1., među kojima je i invaliditet (presuda od 15. srpnja 2021., Tartu Vangla, C-795/19, EU:C:2021:606, t. 26. i navedena sudska praksa).

- 27 Tom se direktivom, u području na koje se ona odnosi, provodi opće načelo nediskriminacije koje je sada uređeno u članku 21. Povelje Europske unije o temeljnim pravima (u daljnjem tekstu: Povelja). Nadalje, u članku 26. Povelje određuje se da Unija priznaje i poštuje prava osoba s invaliditetom na mjere čiji je cilj osiguravanje njihove neovisnosti, društvene i profesionalne uključenosti te njihovo sudjelovanje u životu zajednice (presuda od 21. listopada 2021., Komisija za zaštita ot diskriminacija, C-824/19, EU:C:2021:862, t. 32. i 33. i navedena sudska praksa).
- 28 Uvodno valja odrediti može li se na navedenu direktivu pozvati osoba kojoj se, poput tužitelja iz glavnog postupka, ugradi srčani elektrostimulator dok obavlja pripravništvo nakon što ju je njezin poslodavac zaposlio, što je učinilo nemogućim nastavak obavljanja zadataka za koje je prvotno zaposlena zbog osjetljivosti tog aparata na elektromagnetska polja koja odašilju željezničke pruge te je potom dovelo do njezina otkaza.
- 29 U tom pogledu, kao prvo, kao što to proizlazi iz njezina članka 3. stavka 1., Direktiva 2000/78 primjenjuje se na javni ili privatni sektor, uključujući javna tijela. Slijedom toga, činjenica da društvo HR Rail ima svojstvo dioničkog društva javnog prava nije prepreka tomu da se tužitelj u odnosu na njega može pozivati na tu direktivu.
- 30 Kao drugo, u skladu s člankom 3. stavkom 1. točkama (a) i (b) navedene direktive, ona se primjenjuje na uvjete za pristup zapošljavanju, samozapošljavanju ili uvjete za obavljanje zanimanja i na pristup svim vrstama i razinama profesionalne orijentacije, strukovnog osposobljavanja, daljnjeg strukovnog osposobljavanja i prekvalifikacije. Iz teksta te odredbe proizlazi da je dovoljno široka da obuhvati situaciju radnika koji obavlja pripravništvo nakon što ga je njegov poslodavac zaposlio.
- 31 Usto, Sud je već presudio da pojam „radnik” u smislu članka 45. UFEU-a, koji je isti kao onaj iz Direktive 2000/78 (vidjeti u tom smislu presudu od 19. srpnja 2017., Abercrombie & Fitch Italia, C-143/16, EU:C:2017:566, t. 19.), obuhvaća i osobe koje obavljaju pripravnički staž ili sudjeluju u stručnom osposobljavanju za neko zanimanje koje se može smatrati praktičnom pripremom povezanom sa stvarnim obavljanjem predmetnog zanimanja, pod uvjetom da se tijekom tog razdoblja obavlja stvarna i prava djelatnost u svojstvu zaposlene osobe, u korist i prema uputama poslodavca (presuda od 9. srpnja 2015., Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, t. 50. i navedena sudska praksa).
- 32 Iz toga slijedi da činjenica da tužitelj iz glavnog postupka na dan otkaza nije bio trajno zaposlen ne sprečava to da njegova profesionalna situacija ulazi u područje primjene Direktive 2000/78.
- 33 Kao treće, ne osporava se da tužitelj iz glavnog postupka ima „invaliditet” u smislu nacionalnog zakonodavstva kojim se provodi Direktiva 2000/78.
- 34 Prema ustaljenoj sudskoj praksi, pojam „invaliditet” u smislu te direktive treba shvatiti kao ograničenje sposobnosti koje proizlazi iz trajnih tjelesnih, mentalnih ili psihičkih oštećenja, čije međudjelovanje s različitim preprekama može sprečavati puno i učinkovito sudjelovanje predmetne osobe u profesionalnom životu na ravnopravnoj osnovi s drugim radnicima (vidjeti u tom smislu presude od 11. travnja 2013., HK Danmark, C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, t. 38. i od 11. rujna 2019., Nobel Plastiques Ibérica, C-397/18, EU:C:2019:703, t. 41.).
- 35 Naime, u ovom slučaju tužitelj iz glavnog postupka ima zdravstveni problem koji zahtijeva ugradnju srčanog elektrostimulatora, uređaja osjetljivog na elektromagnetska polja koja odašilju, među ostalim, željezničke pruge, što mu onemogućava ispunjavanje osnovnih zadataka radnog mjesta na koje je bio raspoređen.
- 36 Stoga situacija poput one iz glavnog postupka ulazi u područje primjene Direktive 2000/78.
- 37 Kako bi se odgovorilo na pitanje koje je postavio sud koji je uputio zahtjev, valja istaknuti da iz teksta članka 5. Direktive 2000/78 u vezi s njezinim uvodnim izjavama 20. i 21. proizlazi da je poslodavac dužan poduzeti odgovarajuće mjere, odnosno učinkovite i praktične mjere, uzimajući u obzir svaku pojedinačnu

situaciju, kako bi svakoj osobi s invaliditetom omogućio, među ostalim, pristup zapošljavanju, sudjelovanje ili napredovanje na radu ili osposobljavanje, ako takve mjere za poslodavca ne bi predstavljale nerazmjerno opterećenje.

- 38 U tom pogledu valja podsjetiti na to da se Direktiva 2000/78 mora, u mjeri u kojoj je to moguće, tumačiti u skladu s Konvencijom UN-a (presuda od 21. listopada 2021., Komisija za zaštita ot diskriminacija, C-824/19, EU:C:2021:862, t. 59. i navedena sudska praksa). Međutim, prema članku 2. trećem stavku Konvencije UN-a diskriminacija na osnovi invaliditeta uključuje sve oblike diskriminacije, uključujući i uskraćivanje razumne prilagodbe.
- 39 Iz članka 5. Direktive 2000/78 proizlazi da se, kako bi se zajamčilo poštovanje načela jednakog postupanja u pogledu osoba s invaliditetom, moraju osigurati razumne prilagodbe njihovim posebnim potrebama. Tako poslodavac prema potrebi u određenoj situaciji mora poduzeti odgovarajuće mjere kako bi se osobi s invaliditetom omogućio pristup zapošljavanju, sudjelovanje ili napredovanje na radu ili osposobljavanje, ako takve mjere za poslodavca ne bi predstavljale nerazmjerno opterećenje.
- 40 Što se konkretno tiče uvodne izjave 20. navedene direktive, koja među odgovarajućim mjerama navodi „učinkovite i praktične mjere za prilagodbu radnog mjesta invaliditetu, na primjer, prilagodbom prostorije i opreme, rasporeda radnog vremena, raspodjelom zadataka ili osiguranjem sredstava za osposobljavanje ili uvođenje u rad”, Sud je već presudio da u njoj nisu iscrpno navedene odgovarajuće mjere, pri čemu potonje mogu biti fizičke, organizacijske i/ili obrazovne jer članak 5. iste direktive u vezi s člankom 2. četvrtim podstavkom Konvencije UN-a zagovara široku definiciju pojma „razumna prilagodba” (vidjeti u tom smislu presudu od 11. travnja 2013., HK Danmark, C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, t. 49. i 53.).
- 41 Naime, kao što je to istaknuo nezavisni odvjetnik u točki 59. svojega mišljenja, upućivanje u uvodnoj izjavi 20. Direktive 2000/78 na prilagodbu „radnog mjesta” treba shvatiti tako da se pritom naglašava prioritarnost takve prilagodbe u odnosu na druge mjere koje omogućavaju prilagodbu radne okoline osobe s invaliditetom kako bi joj se omogućilo puno i učinkovito sudjelovanje u profesionalnom životu na temelju načela jednakosti s drugim radnicima. Te mjere tako mogu obuhvaćati provedbu mjera od strane poslodavca koje toj osobi omogućavaju da zadrži svoje zaposlenje, poput premještanja na drugo radno mjesto.
- 42 Usto, kao što je Sud već presudio, Direktivom 2000/78, u području na koje se ona odnosi, provodi se opće načelo nediskriminacije koje je sada uređeno u članku 21. Povelje. Nadalje, u članku 26. Povelje određuje se da Unija priznaje i poštuje prava osoba s invaliditetom na mjere čiji je cilj osiguravanje njihove neovisnosti, društvene i profesionalne uključenosti te njihovo sudjelovanje u životu zajednice (vidjeti u tom smislu presude od 17. travnja 2018., Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, t. 47. i od 21. listopada 2021., Komisija za zaštita ot diskriminacija, C-824/19, EU:C:2021:862, t. 32. i 33.).
- 43 Stoga valja smatrati, poput nezavisnog odvjetnika u točki 69. njegovog mišljenja da, u slučaju kada radnik postane trajno nesposoban obavljati poslove svojega radnog mjesta zbog nastanka invaliditeta, njegovo preraspoređivanje na drugo radno mjesto može biti odgovarajuća mjera u sklopu „razumnih prilagodbi”, u smislu članka 5. te direktive.
- 44 Takvo tumačenje je u skladu s tim pojmom koji treba shvatiti na način da se odnosi na uklanjanje različitih prepreka koje sprečavaju puno i učinkovito sudjelovanje osoba s invaliditetom u profesionalnom životu na ravnopravnoj osnovi s drugim radnicima (vidjeti u tom smislu presudu od 11. travnja 2013., HK Danmark, C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, t. 54.).
- 45 S obzirom na to valja primijetiti da se člankom 5. Direktive 2000/78 ne može obvezati poslodavca da poduzme mjere koje bi mu predstavljale „nerazmjerno opterećenje”. U tom pogledu iz uvodne izjave 21. te direktive proizlazi da je, kako bi se utvrdilo dovode li određene mjere do nerazmjernog opterećenja, posebice potrebno voditi računa o povezanim financijskim troškovima, razmjeru i financijskim izvorima organizacije ili poduzeća te o mogućnostima dobivanja pomoći iz javnih sredstava ili kakve druge pomoći.

- 46 Valja podsjetiti na to da je u okviru postupka utvrđenog u članku 267. UFEU-a, koji se temelji na jasnom razdvajanju dužnosti između nacionalnih sudova i Suda, ocjena činjenica u predmetu u nadležnosti nacionalnog suda. Međutim, da bi tom sudu dao koristan odgovor, Sud mu može, u duhu suradnje s nacionalnim sudovima, dati sve upute koje smatra potrebnima (presuda od 11. travnja 2013., HK Danmark, C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, t. 61. i navedena sudska praksa).
- 47 Element relevantan za tu ocjenu može biti okolnost koju je naveo sud koji je uputio zahtjev, da je tužitelj iz glavnog postupka, nakon što je proglašen nesposobnim obavljati zadatke za koje je zaposlen, preraspoređen na radno mjesto skladištara unutar istog poduzeća.
- 48 Osim toga, valja pojasniti da, u svakom slučaju, mogućnost raspoređivanja osobe s invaliditetom na drugo radno mjesto postoji samo kada postoji barem jedno slobodno radno mjesto na kojem ona može raditi, kao što je to nezavisni odvjetnik istaknuo u točki 77. svojega mišljenja.
- 49 S obzirom na sva prethodna razmatranja, na postavljeno pitanje valja odgovoriti tako da članak 5. Direktive 2000/78 treba tumačiti na način da pojam „razumne prilagodbe potrebama osoba s invaliditetom” u smislu tog članka znači da radnik, uključujući onog koji obavlja pripravništvo nakon zaposlenja, koji zbog svojega invaliditeta bude proglašen nesposobnim za obavljanje osnovnih zadataka radnog mjesta na kojem je zaposlen, bude raspoređen na drugo radno mjesto za koje ima potrebnu stručnost, sposobnost i raspoloživost, pod uvjetom da takva mjera za poslodavca ne predstavlja nerazmjerno opterećenje.

Troškovi

- 50 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Suda, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenog, Sud (treće vijeće) odlučuje:

Članak 5. Direktive 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja treba tumačiti na način da pojam „razumne prilagodbe potrebama osoba s invaliditetom” u smislu tog članka znači da radnik, uključujući onog koji obavlja pripravništvo nakon zaposlenja, koji zbog svojega invaliditeta bude proglašen nesposobnim za obavljanje osnovnih zadataka radnog mjesta na kojem je zaposlen bude raspoređen na drugo radno mjesto za koje ima potrebnu stručnost, sposobnost i raspoloživost, pod uvjetom da takva mjera za poslodavca ne predstavlja nerazmjerno opterećenje.

Potpisi

* Jezik postupka: francuski