Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (τρίτο τμήμα)

της 10ης Φεβρουαρίου 2022*

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Οδηγία 2000/78/ΕΚ – Ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία – Απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ειδικών αναγκών – Απόλυση εργαζομένου ο οποίος κατέστη οριστικά ανίκανος να εκτελεί τα βασικά καθήκοντα της θέσης του – Υπάλληλος που διανύει περίοδο δοκιμαστικής υπηρεσίας στο πλαίσιο της πρόσληψής του – Άρθρο 5 – Εύλογες προσαρμογές για τα άτομα με ειδικές ανάγκες – Υποχρέωση ανατοποθέτησης σε άλλη θέση – Ισχύει υπό την προϋπόθεση ότι τούτο δεν συνεπάγεται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη»

Στην υπόθεση C-485/20,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Conseil d'État (Συμβούλιο της Επικρατείας, Βέλγιο) με απόφαση της 30ής Ιουνίου 2020, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 29 Σεπτεμβρίου 2020, στο πλαίσιο της δίκης

XXXX

κατά

HR Rail SA,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (τρίτο τμήμα),

συγκείμενο από τους K. Jürimäe, πρόεδρο τμήματος, N. Jääskinen, M. Safjan (εισηγητή), N. Piçarra και M. Gavalec, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: A. Ράντος

γραμματέας: A. Calot Escobar

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

– ο XXXX, εκπροσωπούμενος από την M. Wilmet, avocate,

– η HR Rail SA, εκπροσωπούμενη από τους C. Van Olmen, V. Vuylsteke και G. Busschaert, avocats,

* Γλώσσα διαδικασίας: η γαλλική.

– η Βελγική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τις M. Van Regemorter, L. Van den Broeck και C. Pochet,

– η Ελληνική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τη Μ. Τασσοπούλου,

– η Πορτογαλική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τις M. Pimenta, A. Barros da Costa και M. João Marques,

– η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τον D. Martin και την A. Szmytkowska,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 11ης Νοεμβρίου 2021,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία του άρθρου 5 της οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (ΕΕ 2000, L 303, σ. 16).

2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ του XXXX και της HR Rail SA σχετικά με την απόλυση του πρώτου λόγω της αναπηρίας του.

Το νομικό πλαίσιο

Το διεθνές δίκαιο

3 Η Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία, η οποία εγκρίθηκε εξ ονόματος της Ευρωπαϊκής Κοινότητας με την απόφαση 2010/48/ΕΚ του Συμβουλίου, της 26ης Νοεμβρίου 2009 (ΕΕ 2010, L 23, σ. 35, στο εξής: Σύμβαση του ΟΗΕ), προβλέπει στο στοιχείο ε′ του προοιμίου της τα εξής:

«*Αναγνωρίζοντας* ότι η αναπηρία είναι έννοια που εξελίσσεται και είναι αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης ανάμεσα στα άτομα με μειωμένες δυνατότητες και στα συμπεριφορικά και περιβαλλοντικά εμπόδια που δυσχεραίνουν την πλήρη, πραγματική και ισότιμη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στην κοινωνία».

4 Το άρθρο 1 της Σύμβασης αυτής, το οποίο φέρει τον τίτλο «Σκοπός», έχει ως εξής:

«Ο σκοπός της παρούσας σύμβασης είναι η προώθηση, προστασία και διασφάλιση της πλήρους και ισότιμης απόλαυσης όλων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και θεμελιωδών ελευθεριών από όλα τα άτομα με αναπηρία και η προάσπιση του σεβασμού της έμφυτης αξιοπρέπειάς τους.

Στα άτομα με αναπηρία περιλαμβάνονται τα άτομα με μακροχρόνιες σωματικές, ψυχικές, νοητικές ή αισθητηριακές αναπηρίες, οι οποίες, σε συνδυασμό με διάφορα εμπόδια, μπορεί να δυσχεραίνουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή τους στην κοινωνία σε ισότιμη βάση με τα άλλα άτομα.»

5 Το άρθρο 2 της εν λόγω Σύμβασης, το οποίο φέρει τον τίτλο «Ορισμοί», προβλέπει τα εξής:

«Για τους σκοπούς της παρούσας σύμβασης:

[…]

ο όρος “διάκριση λόγω αναπηρίας” δηλώνει κάθε διάκριση, αποκλεισμό ή περιορισμό λόγω αναπηρίας, που έχει ως στόχο ή αποτέλεσμα να ελαττώνει ή να ακυρώνει την αναγνώριση, την απόλαυση ή την άσκηση, σε ισότιμη βάση με τα άλλα άτομα, όλων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών στον πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό, πολιτισμικό ή κάθε άλλο τομέα. Περιλαμβάνει όλες τις μορφές διακρίσεων, ακόμη και την άρνηση εύλογης διευκόλυνσης·

ο όρος “εύλογη διευκόλυνση” σημαίνει την απαραίτητη και κατάλληλη τροποποίηση και προσαρμογή, η οποία δεν επιφέρει δυσανάλογο ή περιττό φόρτο εργασίας, όταν αυτό είναι απαραίτητο σε μια συγκεκριμένη περίπτωση, προκειμένου να μπορέσουν άτομα με αναπηρία να απολαύσουν ή να ασκήσουν όλα τα ανθρώπινα δικαιώματα και τις θεμελιώδεις ελευθερίες τους σε ισότιμη βάση με τα άλλα άτομα·

[…]».

6 Το άρθρο 27, παράγραφος 1, της ίδιας Σύμβασης, το οποίο φέρει τον τίτλο «Εργασία και απασχόληση», ορίζει τα εξής:

«Τα συμβαλλόμενα κράτη αναγνωρίζουν το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία να εργάζονται σε ισότιμη βάση με τα άλλα άτομα. Αυτό περιλαμβάνει και το δικαίωμα να κερδίζουν τα προς το ζην με εργασία την οποία επιλέγουν ή αποδέχονται ελεύθερα στην αγορά εργασίας και σε εργασιακό περιβάλλον ανοικτό, δεκτικό και προσβάσιμο στα άτομα με αναπηρία. Τα συμβαλλόμενα κράτη διασφαλίζουν και προωθούν την άσκηση του δικαιώματος στην εργασία και για τα άτομα που αποκτούν αναπηρία κατά τη διάρκεια της απασχόλησής τους, λαμβάνοντας τα αναγκαία μέτρα, περιλαμβανομένων των νομοθετικών, που μεταξύ άλλων έχουν ως στόχο:

[…]

η) να ευνοούν την απασχόληση ατόμων με αναπηρία στον ιδιωτικό τομέα, εφαρμόζοντας κατάλληλες πολιτικές και μέτρα, όπως προγράμματα θετικής δράσης, παροχή κινήτρων και άλλα μέτρα·

θ) να διασφαλίζουν την παροχή εύλογων διευκολύνσεων στα άτομα με αναπηρία στον χώρο εργασίας·

[…]

ια) να προωθούν την εφαρμογή προγραμμάτων επαγγελματικής αποκατάστασης, διατήρησης της εργασίας και επανόδου στην εργασία των ατόμων με αναπηρία.»

Το δίκαιο της Ένωσης

7 Κατά τις αιτιολογικές σκέψεις 16, 17, 20 και 21 της οδηγίας 2000/78:

«(16) Η θέσπιση μέτρων για την αντιμετώπιση των αναγκών των ατόμων με ειδικές ανάγκες στον εργασιακό χώρο διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω ειδικών αναγκών.

(17) Η παρούσα οδηγία δεν απαιτεί την πρόσληψη, προαγωγή ή διατήρηση στη θέση απασχόλησης ή την παροχή εκπαίδευσης σε άτομο που δεν είναι κατάλληλο, ικανό και πρόθυμο να εκτελεί τα βασικά καθήκοντα της εν λόγω θέσης απασχόλησης, ή να παρακολουθήσει έναν δεδομένο κύκλο εκπαίδευσης, με την επιφύλαξη της υποχρέωσης να προβλέπονται εύλογες προσαρμογές για τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες.

[…]

(20) Πρέπει να προβλέπονται κατάλληλα μέτρα, δηλαδή μέτρα αποτελεσματικά και πρακτικά για τη διαμόρφωση της θέσης εργασίας ανάλογα με τις ειδικές ανάγκες, παραδείγματος χάριν με τη διαμόρφωση του χώρου ή με προσαρμογή του εξοπλισμού, του ρυθμού εργασίας, της κατανομής καθηκόντων ή της παροχής μέσων κατάρτισης ή πλαισίωσης.

(21) Για να διαπιστώνεται αν τα εν λόγω μέτρα συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση, πρέπει να λαμβάνεται ιδίως υπόψη το οικονομικό και άλλο κόστος που επιφέρουν, το μέγεθος και οι οικονομικοί πόροι του οργανισμού ή της επιχείρησης και η διαθεσιμότητα δημοσίων πόρων ή οιασδήποτε άλλης ενίσχυσης.»

8 Το άρθρο 3 της οδηγίας αυτής, το οποίο φέρει τον τίτλο «Πεδίο εφαρμογής», ορίζει στην παράγραφο 1 τα εξής:

«Εντός των ορίων των εξουσιών που απονέμονται στην [Ευρωπαϊκή Ένωση], η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων φορέων, όσον αφορά:

α) τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση, την αυτοαπασχόληση και την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, συμπεριλαμβανομένων των προαγωγών,

β) την πρόσβαση σε όλα τα είδη και όλα τα επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής επαγγελματικής πείρας,

γ) τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών,

[…]».

9 Κατά το άρθρο 5 της εν λόγω οδηγίας, το οποίο φέρει τον τίτλο «Εύλογες προσαρμογές για τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες»:

«Για να εξασφαλισθεί η τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης έναντι προσώπων με ειδικές ανάγκες, προβλέπονται εύλογες προσαρμογές. Αυτό σημαίνει ότι ο εργοδότης λαμβάνει τα ενδεδειγμένα μέτρα, ανάλογα με τις ανάγκες που παρουσιάζονται σε μια συγκεκριμένη κατάσταση, ώστε το πρόσωπο με ειδικές ανάγκες να μπορεί να έχει πρόσβαση σε θέση εργασίας, να ασκεί ή να προάγεται στο επάγγελμά του, ή προκειμένου να του παρέχεται εκπαίδευση, αρκεί τα μέτρα αυτά να μη συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη. Η επιβάρυνση δεν είναι δυσανάλογη όταν αντισταθμίζεται επαρκώς με μέτρα λαμβανόμενα στο πλαίσιο της πολιτικής ενός κράτους μέλους υπέρ των ατόμων με ειδικές ανάγκες.»

Το βελγικό δίκαιο

10 Ο loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations (νόμος της 10ης Μαΐου 2007 για την καταπολέμηση ορισμένων μορφών διακρίσεων), ο οποίος μεταφέρει στο βελγικό δίκαιο την οδηγία 2000/78, απαγορεύει τις άμεσες και έμμεσες διακρίσεις που στηρίζονται σε ένα από τα κριτήρια που διαλαμβάνονται στο άρθρο του 4, σημείο 4°, στα οποία καταλέγονται, μεταξύ άλλων, η νυν ή η μελλοντική κατάσταση της υγείας, καθώς και οι ειδικές ανάγκες.

11 Δυνάμει του άρθρου 9 του νόμου αυτού, έμμεση διαφορετική μεταχείριση λόγω ειδικών αναγκών συνιστά έμμεση δυσμενή διάκριση, εκτός αν αποδεικνύεται ότι δεν είναι δυνατή η εφαρμογή εύλογης προσαρμογής. Κατά το άρθρο 14 του εν λόγω νόμου, απαγορεύεται κάθε δυσμενής διάκριση, ενώ ως τέτοια νοείται ιδίως η άμεση διάκριση, η έμμεση διάκριση και η άρνηση θέσπισης εύλογων προσαρμογών υπέρ ατόμου με ειδικές ανάγκες.

12 Συναφώς, το άρθρο 4, σημείο 12°, του ίδιου νόμου ορίζει τις «εύλογες προσαρμογές» ως όλα τα «ενδεδειγμένα μέτρα, τα οποία λαμβάνονται ανάλογα με τις ανάγκες που παρουσιάζονται σε μια συγκεκριμένη κατάσταση, ώστε το πρόσωπο με αναπηρία να μπορεί να έχει πρόσβαση, να συμμετέχει και να προάγεται στους τομείς στους οποίους έχει εφαρμογή ο παρών νόμος, αρκεί τα μέτρα αυτά να μη συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για το πρόσωπο που καλείται να τα λάβει. Η επιβάρυνση δεν είναι δυσανάλογη όταν αντισταθμίζεται επαρκώς με μέτρα λαμβανόμενα στο πλαίσιο της δημόσιας πολιτικής για τα άτομα με αναπηρία.»

Η διαφορά της κύριας δίκης και το προδικαστικό ερώτημα

13 Ο προσφεύγων της κύριας δίκης προσελήφθη ως υπάλληλος συντήρησης ειδικευμένος στις σιδηροδρομικές γραμμές από την HR Rail, αποκλειστικό εργοδότη του προσωπικού των Βελγικών Σιδηροδρόμων. Στις 21 Νοεμβρίου 2016 άρχισε τη δοκιμαστική περίοδο υπηρεσίας του στην εταιρία Infrabel, νομική οντότητα ενεργούσα ως «διαχειριστής υποδομής» για τους Βελγικούς Σιδηροδρόμους. Κατά τη διάρκεια του Δεκεμβρίου 2017, ο προσφεύγων της κύριας δίκης διαγνώστηκε με καρδιακή πάθηση λόγω της οποίας χρειάστηκε να του τοποθετηθεί βηματοδότης, συσκευή ευαίσθητη στα ηλεκτρομαγνητικά πεδία που εκπέμπονται, μεταξύ άλλων, από τις σιδηροδρομικές γραμμές. Δεδομένου ότι το εν λόγω ιατροτεχνολογικό προϊόν δεν είναι συμβατό με την επαναλαμβανόμενη έκθεση των υπαλλήλων συντήρησης σιδηροδρομικών γραμμών σε ηλεκτρομαγνητικά πεδία, ο προσφεύγων της κύριας δίκης δεν ήταν πλέον σε θέση να εκτελέσει τα καθήκοντα για τα οποία είχε προσληφθεί αρχικώς.

14 Στις 12 Ιουνίου 2018 ο προσφεύγων της κύριας δίκης αναγνωρίστηκε ως άτομο με ειδικές ανάγκες από τη Service public fédéral «Sécurité sociale» (Ομοσπονδιακή Δημόσια Υπηρεσία Κοινωνικής Ασφάλισης, Βέλγιο).

15 Με απόφαση της 28ης Ιουνίου 2018, το centre régional de la médecine de l'administration (περιφερειακό ιατρικό κέντρο της διοίκησης, Βέλγιο), το οποίο είναι επιφορτισμένο με την εκτίμηση της ιατρικής ικανότητας των μονίμων υπαλλήλων των Βελγικών Σιδηροδρόμων, χαρακτήρισε τον προσφεύγοντα της κύριας δίκης ακατάλληλο για την άσκηση των καθηκόντων για τα οποία είχε προσληφθεί (στο εξής: επίδικη απόφαση). Το centre régional de la médecine de l'administration (περιφερειακό ιατρικό κέντρο της διοίκησης) διευκρίνισε, πάντως, ότι ο προσφεύγων της κύριας δίκης μπορούσε να απασχοληθεί σε θέση εργασίας ανταποκρινόμενη στις ακόλουθες απαιτήσεις: «μέτρια δραστηριότητα, μη έκθεση σε ηλεκτρομαγνητικά πεδία, όχι εργασία σε ύψη ή έκθεση σε δονήσεις».

16 Ως εκ τούτου, ο προσφεύγων της κύριας δίκης ανατοποθετήθηκε σε θέση αποθηκάριου στην ίδια επιχείρηση.

17 Την 1η Ιουλίου 2018 άσκησε διοικητική ένσταση κατά της επίδικης απόφασης ενώπιον της commission d'appel de la médecine de l'administration (δευτεροβάθμιας ιατρικής επιτροπής της διοίκησης, Βέλγιο).

18 Στις 19 Ιουλίου 2018 η HR Rail πληροφόρησε τον προσφεύγοντα της κύριας δίκης ότι επρόκειτο να του παρασχεθεί «εξατομικευμένη υποστήριξη για την εξεύρεση νέας θέσης απασχόλησης» και ότι προς τον σκοπό αυτόν επρόκειτο να κληθεί προσεχώς σε συνέντευξη.

19 Στις 3 Σεπτεμβρίου 2018, η commission d'appel de la médecine de l'administration (δευτεροβάθμια ιατρική επιτροπή της διοίκησης) επικύρωσε την επίδικη απόφαση.

20 Στις 26 Σεπτεμβρίου 2018, ο επικεφαλής σύμβουλος-προϊστάμενος της αρμόδιας υπηρεσίας ενημέρωσε τον προσφεύγοντα της κύριας δίκης για την απόλυσή του με ισχύ από 30 Σεπτεμβρίου 2018, με πενταετή απαγόρευση επαναπρόσληψης στον βαθμό της αρχικής πρόσληψής του.

21 Στις 26 Οκτωβρίου 2018 ο γενικός διευθυντής της HR Rail πληροφόρησε τον προσφεύγοντα της κύριας δίκης ότι, κατ' εφαρμογήν του καταστατικού και του γενικού κανονισμού για το προσωπικό των Βελγικών Σιδηροδρόμων, έληξε η δοκιμαστική περίοδος υπηρεσίας του λόγω της πλήρους και οριστικής αδυναμίας του να ασκεί τα καθήκοντα για τα οποία είχε προσληφθεί. Συγκεκριμένα, αντιθέτως προς τους μονίμους υπαλλήλους, οι τελούντες σε δοκιμαστική υπηρεσία, οι οποίοι χαρακτηρίζονται ως άτομα με ειδικές ανάγκες και επομένως δεν είναι πλέον ικανοί να ασκούν τα καθήκοντά τους, δεν τοποθετούνται σε νέα θέση εντός της επιχείρησης. Ο γενικός διευθυντής ενημέρωσε επίσης τον προσφεύγοντα της κύριας δίκης ότι το έγγραφο με το οποίο του είχε προσφερθεί «εξατομικευμένη υποστήριξη» είχε καταστεί άνευ αντικειμένου.

22 Ο προσφεύγων της κύριας δίκης άσκησε προσφυγή ενώπιον του Conseil d'État (Συμβουλίου της Επικρατείας, Βέλγιο) με αίτημα την ακύρωση της απόφασης της 26ης Σεπτεμβρίου 2018 με την οποία πληροφορήθηκε την απόλυσή του με ισχύ από 30 Σεπτεμβρίου 2018.

23 Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι, λόγω της κατάστασης της υγείας του, ο προσφεύγων της κύριας δίκης δύναται να υπαχθεί στην έννοια του «ατόμου με ειδικές ανάγκες» κατά τη νομοθεσία που μεταφέρει στη βελγική έννομη τάξη την οδηγία 2000/78. Παρά ταύτα, το αιτούν

δικαστήριο διαπιστώνει ότι δεν αντιμετωπίζεται ομόφωνα στην εθνική νομολογία το ζήτημα αν ο όρος «εύλογη προσαρμογή», κατά την έννοια του άρθρου 5 της οδηγίας, σημαίνει ότι πρέπει επίσης να ερευνάται η δυνατότητα τοποθέτησης σε άλλη θέση του προσώπου που, λόγω των ειδικών αναγκών του, δεν μπορεί να ασκεί τα καθήκοντα της θέσης που κατείχε πριν επέλθουν οι ειδικές ανάγκες.

24 Υπό τις περιστάσεις αυτές, το Conseil d'État (Συμβούλιο της Επικρατείας) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Έχει το άρθρο 5 της οδηγίας 2000/78 την έννοια ότι ο εργοδότης έχει την υποχρέωση, έναντι ενός προσώπου το οποίο, λόγω των ειδικών αναγκών του, δεν είναι πλέον ικανό να εκτελεί τα βασικά καθήκοντα της θέσης στην οποία είχε τοποθετηθεί, να το τοποθετήσει σε άλλη θέση εργασίας για την οποία διαθέτει την απαιτούμενη καταλληλότητα και ικανότητα και το οποίο είναι πρόθυμο να αναλάβει τη σχετική θέση, οσάκις ένα τέτοιο μέτρο δεν συνεπάγεται για τον εργοδότη δυσανάλογη επιβάρυνση;»

Επί του προδικαστικού ερωτήματος

25 Με το ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν, κατ' ορθή ερμηνεία του όρου «εύλογες προσαρμογές για τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες» κατά το άρθρο 5 της οδηγίας 2000/78, ένας εργαζόμενος ο οποίος, λόγω των ειδικών αναγκών του, χαρακτηρίστηκε ακατάλληλος προς εκτέλεση των βασικών καθηκόντων της θέσης που κατέχει πρέπει να τοποθετηθεί σε άλλη θέση για την οποία διαθέτει την απαιτούμενη καταλληλότητα, ικανότητα και προθυμία, τούτο δε ακόμη και στην περίπτωση που διανύει δοκιμαστική περίοδο υπηρεσίας κατόπιν της πρόσληψής του.

26 Προκαταρκτικώς, υπενθυμίζεται ότι τόσο από τον τίτλο και το προοίμιο όσο και από το περιεχόμενο και τον σκοπό της οδηγίας 2000/78 προκύπτει ότι η οδηγία αυτή αποβλέπει στον καθορισμό ενός γενικού πλαισίου για να εξασφαλιστεί ίση μεταχείριση «στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας», προσφέροντας σε όλους αποτελεσματική προστασία από τις δυσμενείς διακρίσεις που βασίζονται σε οποιονδήποτε από τους λόγους που απαριθμούνται στο άρθρο 1, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνεται και η αναπηρία (απόφαση της 15ης Ιουλίου 2021, Tartu Vangla, C-795/19, EU:C:2021:606, σκέψη 26 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

27 Η οδηγία εξειδικεύει, στον τομέα τον οποίο καλύπτει, τη γενική αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων που κατοχυρώνεται πλέον στο άρθρο 21 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης). Επιπλέον, το άρθρο 26 του Χάρτη προβλέπει ότι η Ένωση αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρίες να επωφελούνται μέτρων που θα τους εξασφαλίζουν την αυτονομία, την κοινωνική και επαγγελματική ένταξη και τη συμμετοχή στον κοινοτικό βίο (απόφαση της 21ης Οκτωβρίου 2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, σκέψεις 32 και 33 καθώς και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

28 Πρέπει, προκαταρκτικώς, να διευκρινιστεί αν χωρεί επίκληση της εν λόγω οδηγίας από πρόσωπο, όπως ο προσφεύγων της κύριας δίκης, στο οποίο έπρεπε να τοποθετηθεί βηματοδότης ενώ διήνυε δοκιμαστική περίοδο υπηρεσίας κατόπιν της πρόσληψής του από τον εργοδότη του, γεγονός που

κατέστησε αδύνατη τη συνέχιση της άσκησης των καθηκόντων για τα οποία προσελήφθη αρχικώς λόγω της ευαισθησίας της εν λόγω συσκευής στα εκπεμπόμενα από τις σιδηροδρομικές γραμμές ηλεκτρομαγνητικά πεδία και που εν τέλει οδήγησε στην απόλυσή του.

29 Συναφώς, πρώτον, όπως απορρέει από το άρθρο της 3, παράγραφος 1, η οδηγία 2000/78 εφαρμόζεται τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων των δημοσίων φορέων. Ως εκ τούτου, το γεγονός ότι η HR Rail έχει την ιδιότητα ανώνυμης εταιρίας δημοσίου δικαίου δεν εμποδίζει τον προσφεύγοντα της κύριας δίκης να επικαλεστεί την οδηγία αυτή έναντι της εν λόγω εταιρίας.

30 Δεύτερον, κατά το άρθρο της 3, παράγραφος 1, στοιχεία α′ και β′, η οδηγία 2000/78 εφαρμόζεται στους όρους πρόσβασης στην απασχόληση, στην αυτοαπασχόληση και στην εργασία, καθώς και στην πρόσβαση σε όλα τα είδη και όλα τα επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού. Όπως προκύπτει από το γράμμα της, η διάταξη αυτή είναι αρκούντως ευρεία ώστε να καλύπτει και την περίπτωση εργαζομένου ο οποίος διανύει δοκιμαστική περίοδο υπηρεσίας κατόπιν της πρόσληψής του από τον εργοδότη του.

31 Επιπλέον, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι η κατά το άρθρο 45 ΣΛΕΕ έννοια του «εργαζομένου», η οποία είναι πανομοιότυπη με τη διαλαμβανόμενη στην οδηγία 2000/78 (πρβλ. απόφαση της 19ης Ιουλίου 2017, Abercrombie & Fitch Italia, C-143/16, EU:C:2017:566, σκέψη 19), καλύπτει τα πρόσωπα που πραγματοποιούν προπαρασκευαστική πρακτική άσκηση ή διανύουν περιόδους μαθητείας σε ένα επάγγελμα, οι οποίες μπορούν να θεωρηθούν ως πρακτική προετοιμασία συνδεόμενη με την καθεαυτό άσκηση του οικείου επαγγέλματος, εφόσον οι εν λόγω περίοδοι διανύονται υπό συνθήκες μισθωτής και πραγματικής δραστηριότητας, υπέρ και υπό τη διεύθυνση εργοδότη (απόφαση της 9ης Ιουλίου 2015, Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, σκέψη 50 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

32 Επομένως, το γεγονός ότι ο προσφεύγων της κύριας δίκης δεν ήταν οριστικώς προσληφθείς υπάλληλος κατά τον χρόνο της απόλυσής του δεν εμποδίζει την υπαγωγή της επαγγελματικής κατάστασής του στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2000/78.

33 Τρίτον, δεν αμφισβητείται ότι ο προσφεύγων της κύριας δίκης έχει «ειδικές ανάγκες» κατά την έννοια της εθνικής νομοθεσίας με την οποία τίθεται σε εφαρμογή η οδηγία 2000/78.

34 Κατά πάγια νομολογία, ο όρος «ειδικές ανάγκες» υπό την έννοια της οδηγίας 2000/78 υποδηλώνει περιορισμό της ικανότητας, οφειλόμενο, ιδίως, σε χρόνιες σωματικές, διανοητικές ή ψυχικές παθήσεις, ο οποίος, σε συνδυασμό με διάφορα εμπόδια, μπορεί να δυσχεραίνει την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή του ενδιαφερομένου στον επαγγελματικό βίο σε ισότιμη βάση με τους υπόλοιπους εργαζομένους (πρβλ. αποφάσεις της 11ης Απριλίου 2013, HK Danmark, C-335/11 και C-337/11, EU:C:2013:222, σκέψη 38, και της 11ης Σεπτεμβρίου 2019, Nobel Plastiques Ibérica, C-397/18, EU:C:2019:703, σκέψη 41).

35 Εν προκειμένω, ο προσφεύγων της κύριας δίκης πάσχει πράγματι από πρόβλημα υγείας που καθιστά αναγκαία την τοποθέτηση βηματοδότη, συσκευής ευαίσθητης στα ηλεκτρομαγνητικά πεδία που εκπέμπονται, μεταξύ άλλων, από τις σιδηροδρομικές γραμμές, γεγονός το οποίο δεν του επιτρέπει να εκπληρώσει τα βασικά καθήκοντα της θέσης στην οποία είχε τοποθετηθεί.

36 Επομένως, κατάσταση όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2000/78.

37 Προκειμένου να δοθεί απάντηση στο προδικαστικό ερώτημα που υπέβαλε το αιτούν δικαστήριο, πρέπει να επισημανθεί ότι από το γράμμα του άρθρου 5 της οδηγίας 2000/78, σε συνδυασμό με τις αιτιολογικές σκέψεις 20 και 21 αυτής, προκύπτει ότι ο εργοδότης οφείλει να λαμβάνει τα ενδεδειγμένα μέτρα, ήτοι μέτρα αποτελεσματικά και πρακτικά, κατόπιν συνεκτίμησης κάθε ατομικής κατάστασης, ώστε κάθε πρόσωπο με ειδικές ανάγκες να μπορεί να έχει πρόσβαση σε θέση εργασίας, να ασκεί ή να προάγεται στο επάγγελμά του, ή προκειμένου να του παρέχεται εκπαίδευση, αρκεί τα μέτρα αυτά να μη συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη.

38 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι η οδηγία 2000/78 πρέπει, στο μέτρο του δυνατού, να ερμηνεύεται κατά τρόπο σύμφωνο προς τη Σύμβαση του ΟΗΕ (απόφαση της 21ης Οκτωβρίου 2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, σκέψη 59 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία). Κατά το άρθρο 2, τρίτο εδάφιο, της Σύμβασης του ΟΗΕ, η διάκριση λόγω αναπηρίας περιλαμβάνει όλες τις μορφές διακρίσεων, ακόμη και την άρνηση εύλογης διευκόλυνσης.

39 Από το άρθρο 5 της οδηγίας 2000/78 προκύπτει ότι, προκειμένου να διασφαλιστεί η τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης των προσώπων με ειδικές ανάγκες, πρέπει να προβλέπονται εύλογες προσαρμογές. Επομένως, ο εργοδότης λαμβάνει τα ενδεδειγμένα μέτρα, ανάλογα με τις ανάγκες που παρουσιάζονται σε μια συγκεκριμένη κατάσταση, ώστε το πρόσωπο με ειδικές ανάγκες να μπορεί να έχει πρόσβαση σε θέση εργασίας, να ασκεί ή να προάγεται στο επάγγελμά του, ή προκειμένου να του παρέχεται εκπαίδευση, αρκεί τα μέτρα αυτά να μη συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη.

40 Όσον αφορά ειδικότερα την αιτιολογική σκέψη 20 της οδηγίας 2000/78, η οποία εν είδει ενδεδειγμένων μέτρων κάνει λόγο για «μέτρα αποτελεσματικά και πρακτικά για τη διαμόρφωση της θέσης εργασίας ανάλογα με τις ειδικές ανάγκες, παραδείγματος χάριν με τη διαμόρφωση του χώρου ή με προσαρμογή του εξοπλισμού, του ρυθμού εργασίας, της κατανομής καθηκόντων ή της παροχής μέσων κατάρτισης ή πλαισίωση», το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι στην αιτιολογική αυτή σκέψη γίνεται ενδεικτική απαρίθμηση των ενδεδειγμένων μέτρων, τα οποία μπορεί να είναι πρακτικής, οργανωτικής και/ή εκπαιδευτικής φύσεως, καθώς το άρθρο 5 της ίδιας οδηγίας, σε συνδυασμό με το άρθρο 2, τέταρτο εδάφιο, της Σύμβασης του ΟΗΕ, προβλέπει ευρύ ορισμό της έννοιας της «εύλογης προσαρμογής» (πρβλ. απόφαση της 11ης Απριλίου 2013, HK Danmark, C-335/11 και C-337/11, EU:C:2013:222, σκέψεις 49 και 53).

41 Πράγματι, όπως επισήμανε ο γενικός εισαγγελέας στο σημείο 59 των προτάσεών του, η περιλαμβανόμενη στην αιτιολογική σκέψη 20 της οδηγίας 2000/78 αναφορά στην προσαρμογή της «θέσης εργασίας» πρέπει να νοηθεί υπό την έννοια ότι υπογραμμίζεται ο προεξάρχων χαρακτήρας μιας τέτοιας προσαρμογής έναντι άλλων μέτρων προσαρμογής του εργασιακού περιβάλλοντος του ατόμου με ειδικές ανάγκες, ώστε να παρέχεται σε αυτό η δυνατότητα πλήρους και ουσιαστικής συμμετοχής στον επαγγελματικό βίο σε ισότιμη βάση με τους υπόλοιπους εργαζομένους. Τα μέτρα αυτά μπορούν, επομένως, να περιλαμβάνουν την εφαρμογή από τον εργοδότη μέτρων που παρέχουν στο άτομο με ειδικές ανάγκες τη δυνατότητα να διατηρήσει την εργασία του, όπως η μετακίνησή του σε άλλη θέση εργασίας.

42 Επιπλέον, όπως έχει κρίνει το Δικαστήριο, η οδηγία 2000/78 εξειδικεύει, στον τομέα τον οποίο καλύπτει, τη γενική αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων η οποία κατοχυρώνεται πλέον στο άρθρο 21 του Χάρτη. Επίσης, το άρθρο 26 του Χάρτη προβλέπει ότι η Ένωση αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρίες να επωφελούνται μέτρων που θα τους εξασφαλίζουν την αυτονομία, την κοινωνική και επαγγελματική ένταξη και τη συμμετοχή στον

κοινοτικό βίο (πρβλ. αποφάσεις της 17ης Απριλίου 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, σκέψη 47, και της 21ης Οκτωβρίου 2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, σκέψεις 32 και 33).

43 Επομένως, πρέπει να γίνει δεκτό, όπως εκτίμησε και ο γενικός εισαγγελέας στο σημείο 69 των προτάσεών του, ότι, όταν εργαζόμενος καθίσταται οριστικώς ακατάλληλος να απασχοληθεί στη θέση εργασίας του λόγω επελθούσας αναπηρίας, η ανατοποθέτησή του σε άλλη θέση εργασίας μπορεί να αποτελεί ενδεδειγμένο μέτρο στο πλαίσιο των «εύλογων προσαρμογών» κατά την έννοια του άρθρου 5 της οδηγίας 2000/78.

44 Μια τέτοια ερμηνεία συνάδει με την έννοια των «εύλογων προσαρμογών», η οποία πρέπει να νοείται ως αφορώσα την άρση των διαφόρων περιορισμών που παρακωλύουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή των ατόμων με ειδικές ανάγκες στον επαγγελματικό βίο σε ισότιμη βάση με τους υπόλοιπους εργαζομένους (πρβλ. απόφαση της 11ης Απριλίου 2013, HK Danmark, C-335/11 και C-337/11, EU:C:2013:222, σκέψη 54).

45 Πάντως, πρέπει να παρατηρηθεί ότι το άρθρο 5 της οδηγίας 2000/78 δεν μπορεί να υποχρεώσει τον εργοδότη να λάβει μέτρα που του επιβάλλουν «δυσανάλογη επιβάρυνση». Συναφώς, από την αιτιολογική σκέψη 21 της οδηγίας προκύπτει ότι, για να διαπιστώνεται αν τα επίμαχα μέτρα συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση, πρέπει να λαμβάνεται ιδίως υπόψη το οικονομικό κόστος που επιφέρουν, το μέγεθος και οι οικονομικοί πόροι του οργανισμού ή της επιχείρησης και η διαθεσιμότητα δημοσίων πόρων ή οιασδήποτε άλλης ενίσχυσης.

46 Υπενθυμίζεται ότι, στο πλαίσιο της διαδικασίας του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, η οποία στηρίζεται σε σαφή διάκριση των λειτουργιών μεταξύ των εθνικών δικαστηρίων και του Δικαστηρίου, κάθε εκτίμηση των επίδικων περιστατικών εμπίπτει στην αρμοδιότητα του εθνικού δικαστηρίου. Ωστόσο, για να του δώσει χρήσιμη απάντηση, το Δικαστήριο μπορεί, σε πνεύμα συνεργασίας με τα εθνικά δικαστήρια, να του παράσχει όλα τα στοιχεία που κρίνει αναγκαία (απόφαση της 11ης Απριλίου 2013, HK Danmark, C-335/11 και C-337/11, EU:C:2013:222, σκέψη 61 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

47 Μπορεί να αποτελεί κρίσιμο στοιχείο για την εκτίμηση αυτή των επίδικων πραγματικών περιστατικών το γεγονός, που επισημάνθηκε από το αιτούν δικαστήριο, ότι ο προσφεύγων της κύριας δίκης, αφότου κρίθηκε οριστικώς ακατάλληλος για την εκτέλεση των καθηκόντων για τα οποία είχε προσληφθεί, ανατοποθετήθηκε σε θέση αποθηκάριου στην ίδια επιχείρηση.

48 Εξάλλου, πρέπει να διευκρινιστεί ότι, εν πάση περιπτώσει, η δυνατότητα τοποθέτησης προσώπου με ειδικές ανάγκες σε άλλη θέση εργασίας υφίσταται μόνον εφόσον υπάρχει τουλάχιστον μία κενή θέση στην οποία μπορεί να απασχοληθεί ο οικείος εργαζόμενος, όπως επισήμανε ο γενικός εισαγγελέας στο σημείο 77 των προτάσεών του.

49 Λαμβανομένου υπόψη του συνόλου των ανωτέρω σκέψεων, στο υποβληθέν προδικαστικό ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι, κατ' ορθή ερμηνεία του όρου «εύλογες προσαρμογές για τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες» κατά το άρθρο 5 της οδηγίας 2000/78, ένας εργαζόμενος ο οποίος, λόγω των ειδικών αναγκών του, χαρακτηρίστηκε ακατάλληλος προς εκτέλεση των βασικών καθηκόντων της θέσης που κατέχει πρέπει να τοποθετηθεί σε άλλη θέση για την οποία διαθέτει την απαιτούμενη καταλληλότητα, ικανότητα και προθυμία, εφόσον ένα τέτοιο μέτρο δεν συνεπάγεται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη, τούτο δε και στην περίπτωση που ο εργαζόμενος διανύει δοκιμαστική περίοδο υπηρεσίας κατόπιν της πρόσληψής του.

Επί των δικαστικών εξόδων

50 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (τρίτο τμήμα) αποφαίνεται:

Κατ' ορθή ερμηνεία του όρου «εύλογες προσαρμογές για τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες» κατά το άρθρο 5 της οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, ένας εργαζόμενος ο οποίος, λόγω των ειδικών αναγκών του, χαρακτηρίστηκε ακατάλληλος προς εκτέλεση των βασικών καθηκόντων της θέσης που κατέχει πρέπει να τοποθετηθεί σε άλλη θέση για την οποία διαθέτει την απαιτούμενη καταλληλότητα, ικανότητα και προθυμία, εφόσον ένα τέτοιο μέτρο δεν συνεπάγεται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη, τούτο δε και στην περίπτωση που ο εργαζόμενος διανύει δοκιμαστική περίοδο υπηρεσίας κατόπιν της πρόσληψής του.

(υπογραφές)