Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (prvo vijeće)

11. rujna 2019.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Direktiva 2000/78/EZ – Jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja – Članak 2. stavak 2. točka (b) podtočka ii. i članak 5. – Zabrana svake diskriminacije na temelju invaliditeta – Radnik koji je osobito osjetljiv na opasnosti na radu u smislu nacionalnog prava – Postojanje ‚invaliditeta' – Otkaz zbog objektivnih razloga koji se temelje na kriterijima produktivnosti, polivalentnosti na radnim mjestima poduzeća kao i odsutnosti – Posebno nepovoljan položaj osoba s invaliditetom – Neizravna diskriminacija – Razumna prilagodba – Osoba koja nije stručna, sposobna i raspoloživa za obavljanje osnovnih zadataka odgovarajućeg radnog mjesta"

U predmetu C-397/18,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Radni sud br. 3 u Barceloni, Španjolska), odlukom od 30. svibnja 2018., koju je Sud zaprimio 15. lipnja 2018., u postupku

DW

protiv

Nobel Plastiques Ibérica SA,

uz sudjelovanje:

Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),

Ministerio Fiscal,

SUD (prvo vijeće),

u sastavu: J.-C. Bonichot, predsjednik vijeća, C. Toader, A. Rosas, L. Bay Larsen i M. Safjan (izvjestitelj), suci,

nezavisni odvjetnik: G. Pitruzzella,

tajnik: A. Calot Escobar,

uzimajući u obzir pisani postupak,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

– za osobu DW, J. Pérez Jiménez, *abogado*,

* Jezik postupka: španjolski

– za Nobel Plastiques Ibérica SA, D. Sanahuja Cambra, *abogada*,

– za španjolsku vladu, L. Aguilera Ruiz, u svojstvu agenta,

– za Europsku komisiju, D. Martin i P. Němečková, u svojstvu agenata,

odlučivši, nakon što je saslušao nezavisnog odvjetnika, da u predmetu odluči bez mišljenja,

donosi sljedeću

Presudu

1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje 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.).

2 Zahtjev je upućen u okviru spora između osobe DW i Nobel Plastiques Ibérica SA, u vezi sa zakonitošću otkaza osobi DW zbog objektivnih razloga.

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 iznosi:

„Prihvaćajući 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, naslovljenom „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 Članak 2. navedene konvencije, naslovljen „Definicije” propisuje:

„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,

[…]"

Pravo Unije

6 Prema uvodnim izjavama 11., 12., 16., 17., 20. i 21. Direktive 2000/78:

„(11) Diskriminacija na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja može ugroziti ostvarivanje ciljeva postavljenih Ugovorom o EZ-u, a posebice postizanje visoke razine zaposlenosti i socijalne zaštite, podizanje životnog standarda i kvalitete života, gospodarsku i društvenu koheziju i solidarnost te slobodno kretanje osoba.

(12) Stoga bi […] svaka izravna ili neizravna diskriminacija na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja [spolne orijentacije], u pogledu područja koja obuhvaća ova Direktiva, trebala biti zabranjena na cijelom području Zajednice. Ta bi se zabrana diskriminacije trebala primjenjivati i na državljane trećih zemalja, ali ona ne obuhvaća razlike u postupanju na temelju državljanstva i ne dovodi u pitanje odredbe kojima se uređuje ulazak i boravak državljana trećih zemalja te njihov pristup zapošljavanju i obavljanju zanimanja.

[…]

(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 usavršavanje osobe koja nije stručna, sposobna i raspoloživa za obavljanje osnovnih zadataka odgovarajućeg radnog mjesta ili za provedbu odgovarajućeg usavršavanja, 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."

7 Članak 1. te direktive, naslovljen „Svrha”, glasi:

„Svrha ove Direktive je utvrditi opći okvir za borbu protiv diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja [spolne orijentacije] u vezi sa zapošljavanjem i obavljanjem zanimanja, kako bi se u državama članicama ostvarila primjena načela jednakog postupanja.”

8 U članku 2. navedene direktive naslovljenom „Pojam diskriminacije”, u stavcima 1. i 2. predviđeno je:

„1. Za potrebe ove Direktive ‚načelo jednakog postupanja’ znači nepostojanje bilo kakve izravne ili neizravne diskriminacije na temelju bilo kojeg od razloga iz članka 1.

2. Za potrebe stavka 1.:

(a) smatra se da se radi o izravnoj diskriminaciji u slučaju kada se prema jednoj osobi postupa lošije nego prema drugoj osobi ili je došlo do takvog postupanja ili je moglo doći do takvog postupanja u sličnim situacijama, zbog bilo kojeg od razloga iz članka 1.;

(b) smatra se da se radi o neizravnoj diskriminaciji u slučaju kada kakva naizgled neutralna odredba, mjerilo ili postupanje dovede u neravnopravan položaj osobe određene vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja, u usporedbi s ostalim osobama, osim u sljedećim slučajevima:
   i. ako su ta odredba, mjerilo [kriterij] ili postupanje [praksa] objektivno opravdani legitimnim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primjerena i nužna, ili
   ii. ako je, u pogledu osoba s invaliditetom, poslodavac ili bilo koja osoba ili organizacija na koju se ova Direktiva primjenjuje dužna, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom, poduzeti odgovarajuće mjere u skladu s načelima iz članka 5., kako bi se uklonili nedostatci koje uzrokuje takva odredba, mjerilo [kriterij] ili postupanje [praksa].”

9 Članak 3. iste direktive, naslovljen „Područje primjene”, određuje u svojem stavku 1.:

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

[…]

(c) zapošljavanje i uvjete rada, uključujući otkaze i plaće;

[…]”

10 Članak 5. Direktive 2000/78, naslovljen „Razumne prilagodbe potrebama osoba s invaliditetom”, glasi kako slijedi:

„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 usavršavanje, ako takve mjere za poslodavca ne predstavljaju nerazmjeran teret. Taj se teret neće smatrati nerazmjernim ako se u dovoljnoj mjeri podupre postojećim mjerama politike za zaštitu osoba s invaliditetom dotične države članice.”

Španjolsko pravo

11 Članak 25. Leya 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (Zakon 31/1995 o sprečavanju opasnosti na radu), od 8. studenoga 1995. (BOE br. 269, od 10. studenoga 1995., str. 32590.), naslovljen „Zaštita radnika koji su osobito osjetljivi na određene rizike", u stavku 1. propisuje:

„Poslodavac na specifičan način osigurava zaštitu radnika koji su zbog sebi svojstvenih posebnosti ili utvrđenog biološkog stanja, uključujući radnike čiji je tjelesni, mentalni ili osjetilni invaliditet utvrđen, osobito osjetljivi na opasnosti na radu. U tu svrhu treba uzeti u obzir te aspekte u procjenama rizika i, na temelju njih, donijeti potrebne preventivne mjere i mjere zaštite.

Radnici se ne raspoređuju na radna mjesta na kojima mogu, zbog njima svojstvenih specifičnosti, pravilno utvrđenog biološkog ili tjelesnog, mentalnog ili osjetilnog invaliditeta, sebe, druge radnike ili druge osobe povezane s poduzećem dovesti u opasne situacije; općenito govoreći, ne raspoređuje ih se na takva mjesta kada su očito u stanju ili u prijelaznom stanju koje ne ispunjava tjelesne i mentalne zahtjeve potrebne za obavljanje rada na predmetnim radnim mjestima."

12 Članak 2. Real Decreta Legislativo 1/2013 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (Kraljevski zakonodavni dekret 1/2013 kojim se potvrđuje konsolidirani tekst Općeg zakona o pravima osoba s invaliditetom i njihovoj društvenoj integraciji) od 29. studenoga 2013. (BOE br. 289 od 3. prosinca 2013., str. 95635.) sadržava sljedeće definicije:

„Za potrebe ovog zakona primjenjuju se sljedeće definicije:

(a) invaliditet označava situaciju u kojoj se nalaze osobe koje imaju vjerojatno dugotrajna oštećenja, koja u međudjelovanju s različitim preprekama mogu sprečavati njihovo puno i učinkovito sudjelovanje u društvu na ravnopravnoj osnovi s drugima.

[…]

(c) izravna diskriminacija označava situaciju u kojoj se nalazi osoba s invaliditetom kada se s njom postupa na nepovoljniji način nego s drugom osobom u sličnoj situaciji, iz razloga njezina invaliditeta.

(d) neizravna diskriminacija postoji kada zakonska ili regulatorna odredba, sporazumna ili ugovorna klauzula, individualni sporazum, jednostrana odluka, kriterij ili praksa ili pak okoliš, proizvod ili usluga koji su naizgled neutralni mogu uzrokovati konkretnu nepogodnost za jednu osobu u odnosu na druge iz razloga njezina invaliditeta, u mjeri u kojoj objektivno ne odgovara zakonitoj svrsi i ako sredstva za njezino postizanje nisu prikladna i nužna.

[…]"

13 Članak 4. tog kraljevskog zakonodavnog dekreta, naslovljen „Nositelji prava", određuje u svojem stavku 1.:

„Osobe s invaliditetom su one osobe koje imaju vjerojatno 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."

14 Članak 35. navedenog kraljevskog zakonodavnog dekreta, naslovljen „Jamstva prava na rad”, glasi kako slijedi:

„1. Osobe s invaliditetom imaju pravo na rad u okolnostima u kojima se osigurava primjena načela jednakog postupanja i načela nediskriminacije.

2. Jamstvo i djelotvornost prava na jednako postupanje i prava na jednakost mogućnosti koje uživaju osobe s invaliditetom uređeni su ovim poglavljem i posebnim propisima u pogledu pristupa zapošljavanju kao i pristupa djelatnostima samozaposlenih osoba i radu, radnih uvjeta, među kojima su plaća i otpuštanje, stručno i trajno osposobljavanje, osposobljavanje za rad, članstvo i uključivanje u udruženja radnika ili poslodavaca i učlanjivanje i preuzimanje obveze u svakoj organizaciji čiji članovi obavljaju određenu djelatnost.

3. Riječ je o izravnoj diskriminaciji kada se s osobom s invaliditetom zbog njezina invaliditeta postupa na nepovoljniji način nego s drugom osobom u sličnoj situaciji.

4. Riječ je o neizravnoj diskriminaciji kada, naizgled neutralna zakonska ili regulatorna odredba, sporazumna ili ugovorna klauzula, individualni sporazum ili jednostrana odluka poslodavca mogu dovesti osobe s invaliditetom u posebno nepovoljan položaj u odnosu na druge osobe te objektivno ne odgovaraju nijednom legitimnom cilju i ako sredstva za njegovo postizanje nisu ni prikladna ni nužna, osim ako poslodavac nije dužan poduzeti odgovarajuće mjere s obzirom na potrebe svakog pojedinog slučaja i u skladu s člankom 40. kako bi se uklonili nedostaci koje ta odredba, klauzula, sporazum ili odluka podrazumijevaju.

5. Odredbe propisa, klauzule kolektivnih ugovora, pojedinačni sporazumi i jednostrane odluke poslodavca zbog kojih je došlo do nepovoljne situacije izravne ili neizravne diskriminacije na temelju invaliditeta u području zapošljavanja, u vezi s naknadom, radnim vremenom i drugim uvjetima rada, smatraju se ništavima i nemaju nikakav učinak.

[…]”

15 Članak 40. istog kraljevskog zakonodavnog dekreta, naslovljen „Donošenje mjera za sprečavanje odnosno nadoknađivanje nepogodnosti uzrokovanih invaliditetom kao jamstvo potpune ravnopravnosti na radu”, određuje:

„1. Kako bi se zajamčila potpuna ravnopravnost na radu, načelo jednakog postupanja ne sprečava države članice da zadrže ili donesu posebne mjere za sprečavanje ili nadoknađivanje nepogodnosti uzrokovanih invaliditetom.

2. Poslodavci su dužni poduzeti prikladne mjere da prilagode mjesto rada i povećaju dostupnost poduzeću s obzirom na potrebe svakog pojedinačnog slučaja kako bi osobama s invaliditetom omogućili pristup zapošljavanju i obavljanju njihova rada, napredovanje i pristup osposobljavanju, osim ako bi takve mjere predstavljale prekomjeran teret za poslodavca.

Prilikom utvrđivanja postoji li prekomjeran teret potrebno je razmotriti je li dovoljno umanjen javnim mjerama, pomoći i potporama koje se primjenjuju na osobe s invaliditetom i uzeti u obzir financijske i druge troškove koje te mjere obuhvaćaju kao i veličinu poduzeća ili organizacije i njezin ukupan prihod.”

16 Estatuto de los Trabajadores (Zakon o radu) temelji se na Real Decretu legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Kraljevski zakonodavni dekret 2/2015 kojim se potvrđuje konsolidirani tekst Zakona o radu) od 23. listopada 2015. (BOE br. 255, od

24. listopada 2015., str. 100224.). U njegovoj verziji koja je bila na snazi na dan nastanka činjenica u glavnom postupku, članak 53. tog zakona, naslovljen „Oblik i učinci prestanka ugovora o radu zbog objektivnih razloga”, u stavku 4. određuje:

„Ako se odluka poslodavca o prestanku ugovora o radu temelji na diskriminatornom razlogu zabranjenom Ustavom ili zakonom, ili kad je donesena protivno temeljnim pravima i javnim slobodama radnika, odluka o otkazu je ništetna, pri čemu je sud proglašava ništetnom po službenoj dužnosti.

[…]”

Glavni postupak i prethodna pitanja

17 Društvo Nobel Plastiques Ibérica zaposlilo je 1. srpnja 2004. osobu DW. Budući da je raspoređena u postupak sastavljanja i oblikovanja plastičnih cijevi, imala je pravo na skraćeno radno vrijeme kako bi skrbila o maloljetnoj djeci. DW je tjedno radila 35 sati te je radila u dnevnim i noćnim smjenama.

18 DW je patila od epikondilitisa, koji joj je dijagnosticiran 12. rujna 2011., a operiran 18. siječnja 2012.

19 Ta je ozljeda kvalificirana kao „profesionalna bolest” i DW je postala privremeno nesposobna za rad tijekom nekoliko razdoblja između rujna 2011. i travnja 2014. te, zbog dijagnosticiranog anksioznog poremećaja, od 4. rujna 2015. do 31. ožujka 2016. i od 6. do 20. svibnja 2016.

20 Osobi DW od 15. prosinca 2011. priznat je status „radnika koji su osobito osjetljivi na opasnosti na radu” u smislu članka 25. Zakona 31/1995, koji i dalje ima od tada.

21 Između travnja i kolovoza 2016., DW je nekoliko puta išla u liječničku službu poduzeća žaleći se na bol u laktu te je toj liječničkoj službi i svojem poslodavcu predala različite dokumente u okviru zahtjeva za prilagodbu njezina radnog mjesta njezinu tjelesnom stanju.

22 DW je tijekom nekoliko razdoblja nakon 31. kolovoza 2016. također postala privremeno nesposobna za rad zbog nesreće na radu uzrokovane epikondilitisom od kojeg pati.

23 Od kada je osobi DW dijagnosticiran epikondilitis, ona je nakon svakog povratka na rad obavila liječnički pregled. Po završetku svakog od tih pregleda, proglašena je „ograničeno sposobnom” raditi na svojem radnom mjestu ili obavljati zadatke „oblikovanja parom”. Iz toga proizlazi da je tijekom tih razdoblja rada u 2016. prije svega bila raspoređivana na radna mjesta koja su zahtijevala rukovanje malim cijevima i na kojima su opasnosti za njezino zdravlje bile manje nego na radnim mjestima koja su zahtijevala rukovanje velikim cijevima.

24 Da bi obrazložio davanje otkaza iz objektivnih razloga unutar svojeg društva, Nobel Plastiques Ibérica utvrdio je sljedeća četiri kriterija, primjenjiva na 2016.: rad u postupku sastavljanja i oblikovanja plastičnih cijevi, produktivnost manja od 95 %, manjak polivalentnosti na radnim mjestima poduzeća i visoka stopa odsutnosti.

25 Nobel Plastiques Ibérica smatrao je da je tijekom 2016. osoba DW ispunjavala četiri kriterija odabira, s obzirom na to da je raspoređena u postupak sastavljanja i oblikovanja plastičnih cijevi, da je imala ponderiranu prosječnu produktivnost manju od 59,82 %, s obzirom na vrlo malu polivalentnost osnovnih zadataka koji su se odnosili na njezino radno mjesto te da je stopa njezine odsutnosti iznosila 69,55 %.

26 Posljedično, Nobel Plastiques Ibérica joj je 22. ožujka 2017., dok je bila privremeno nesposobna za rad, dostavio obavijest o otkazu iz objektivnih razloga, pozivajući se na ekonomske i tehničke razloge, proizvodnju i organizaciju. U istom je razdoblju otpušteno devetero drugih osoba koje su radile u poduzeću.

27 Osoba DW je 21. travnja 2017. podnijela tužbu protiv te odluke o otkazu sudu koji je uputio zahtjev, Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Radni sud br. 3 u Barceloni, Španjolska). Navedenom se tužbom zahtijevalo proglašenje njezina otkaza ništavim ili, podredno, neopravdanim.

28 Inspekcija rada je 4. kolovoza 2017. predložila sankciju za društvo Nobel Plastiques Ibérica zbog počinjenja dviju povreda koje su se sastojale, s jedne strane, od izlaganja osobe DW ergonomskim rizicima koji su prouzrokovali njezinu bolest, stvorivši tako ozbiljan rizik za njezin tjelesni integritet ili zdravlje i, s druge strane, od održavanja uvjeta u kojima je obavljala svoje zadatke nakon što se saznalo za njezin epikondilitis, to jest zato što je bila raspoređena na radna mjesta čije su značajke bile nespojive s posebnostima njezina zdravstvenog stanja. U svojem je izvještaju inspekcija rada navela da je osoba DW bila zaposlena na različitim radnim mjestima u smjenama, ali da su sva ta mjesta zahtijevala rukovanje koje je podrazumijevalo postojanje ergonomskih rizika i štete za mišićno-koštani sustav gornjih ekstremiteta. Društvo Nobel Plastiques Ibérica nije poduzelo mjere za prilagodbu radnog mjesta osobe DW kako bi se osiguralo da je ono spojivo s njezinim zdravstvenim stanjem.

29 Sud koji je uputio zahtjev pita se može li se pojam „radnici koji su osobito osjetljivi na određene rizike” u smislu članka 25. Zakona 31/1995 izjednačiti s pojmom „invaliditet” u smislu Direktive 2000/78, kako ga tumači Sud. To pitanje prethodi utvrđenju toga, s jedne strane, poštuje li se izravno ili neizravno kriterijima odabira korištenima za otkazivanje ugovora osobe DW pravo na jednako postupanje prema osobama s invaliditetom priznato Direktivom 2000/78 i, s druge strane, zahtijeva li obveza provođenja razumne prilagodbe propisane člankom 5. te direktive odbacivanje kriterija odabira vezanih za invaliditet osobe DW i korištenih za otkazivanje njezina ugovora.

30 Prema mišljenju suda koji je uputio zahtjev, osim činjenice da se prema osobama osobito osjetljivima na opasnosti na radu može posebno postupati kako bi ih se zaštitilo od određenih opasnosti na radu, treba ih smatrati obuhvaćenima pojmom „osobe s invaliditetom” u smislu Direktive 2000/78 u situaciji u kojoj su njihova tjelesna oštećenja trajna u trenutku donošenja u odnosu na njih navodno diskriminirajućeg akta i koja proizlaze iz obavljenog posla.

31 Što se tiče četiriju kriterija za odabir radi određivanja osoba kojima se otkazuju ugovori, o kojima je riječ u točki 24. ove presude, prvi od njih, to jest rad u postupku sastavljanja i oblikovanja plastičnih cijevi, čini se objektivan i neutralan. Nasuprot tomu, druga tri kriterija mogla bi biti diskriminirajuća u pogledu osobe DW ako se treba smatrati da ima invaliditet u smislu Direktive 2000/78.

32 Naime, kad je riječ o drugom kriteriju za odabir, to jest produktivnosti manjoj od 95 % tijekom 2016., tjelesno oštećenje osobe DW nesporno je izravno povezano s ponderiranom prosječnom stopom produktivnosti od 59,82 % koju je ostvarila. Međutim, društvo Nobel Plastiques Ibérica dostavilo je samo podatke u vezi s godišnjom produktivnošću osobe DW, a da pritom nije navelo na kojim je radnim mjestima i u izvršavanju kojih konkretnih dužnosti mjerena njezina stopa produktivnosti.

33 Što se tiče trećeg kriterija za odabir, odnosno polivalentnosti na radnim mjestima poduzeća, utvrđeno je da su liječničke službe od 2011. osobu DW proglasile „ograničeno sposobnom” jer je dijagnosticirano da je osobito osjetljiva na opasnosti na radu. Iz toga slijedi da nije mogla izvršavati sve zadatke koja različita radna mjesta zahtijevaju, a što bi moglo objasniti zašto je nepovoljno ocijenjena s obzirom na taj kriterij.

34 Naposljetku, što se tiče posljednjeg kriterija za odabir, stopa odsutnosti od 69,55 % je za osobu DW izračunana uzimajući u obzir razdoblja njezina bolovanja tijekom 2016. godine. Među tim razdobljima bolovanja su i sva ona razdoblja koja su posljedica njezina tjelesnog oštećenja. Sama činjenica da su ta bolovanja uzeta u obzir mogla bi značiti da se prema osobi DW postupalo nepovoljnije nego prema drugim radnicima.

35 U tim je okolnostima Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Radni sud br. 3 u Barceloni) odlučio prekinuti postupak i postaviti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

„1. Trebaju li se smatrati osobama s invaliditetom u svrhu primjene Direktive Vijeća 2000/78, kako ju je u svojoj praksi tumačio Sud, radnici koji su kvalificirani osobito osjetljivima na određene rizike kada su zbog svojih osobnih karakteristika ili poznatog biološkog stanja, osobito osjetljivi na opasnosti na radu i kada iz tog razloga ne mogu obavljati određene poslove zbog toga što ti poslovi mogu dovesti u opasnost njihovo zdravlje ili zdravlje drugih osoba?

Ako je odgovor na prvo pitanje potvrdan, postavljaju se sljedeća pitanja:

2. Je li odluka o otkazu radniku iz ekonomskih, tehničkih, organizacijskih i proizvodnih razloga, akt izravne ili neizravne diskriminacije u smislu članka 2. stavka 2. točke (b) Direktive 2000/78, kada je toj osobi priznat invaliditet jer je osobito osjetljiva za obavljanje određenih poslova zbog svojih tjelesnih oštećenja, te zbog toga teško doseže razinu produktivnosti koja se zahtijeva kako ne bi bila kandidat za otkaz?

3. Je li odluka o otkazu radniku iz ekonomskih, tehničkih, organizacijskih i proizvodnih razloga, akt izravne ili neizravne diskriminacije u smislu članka 2. stavka 2. točke (b) Direktive 2000/78, kada je toj osobi priznat invaliditet jer je osobito osjetljiva za obavljanje određenih poslova zbog svojih tjelesnih oštećenja, a odluka se donosi, između ostalih kriterija, i na temelju polivalentnosti na svim poslovima, uključujući one koje osoba s invaliditetom ne može obavljati?

4. Je li odluka o otkazu radniku iz ekonomskih, tehničkih, organizacijskih i proizvodnih razloga, akt neizravne diskriminacije prema izrazima iz članka 2. stavka 2. točke (b) Direktive 2000/78, kada je toj osobi priznat invaliditet jer je osobito osjetljiva za obavljanje određenih poslova zbog svojih tjelesnih oštećenja, koja je dovela do dugih razdoblja izostanaka ili bolovanja prije otkaza, a odluka se donosi, između ostalih kriterija, i na temelju kriterija izostanaka tog radnika?”

O prethodnim pitanjima

Prvo pitanje

36 Svojim prvim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li Direktivu 2000/78 tumačiti na način da zdravstveno stanje radnika koje je priznato kao osobito osjetljivo na opasnosti na radu u smislu nacionalnog prava, koje tom radniku ne omogućava obavljanje određenih poslova jer bi to dovelo u opasnost njegovo zdravlje ili zdravlje drugih osoba, potpada pod pojam „invaliditet” u smislu te direktive.

37 Kao što to proizlazi iz njezina članka 1., cilj je Direktive 2000/78 utvrditi opći okvir za borbu protiv diskriminacije u vezi sa zapošljavanjem i obavljanjem zanimanja na temelju razloga navedenih u tom članku, među kojima se nalazi invaliditet. Na temelju članka 3. stavka 1. točke (c), ta se direktiva primjenjuje, u granicama nadležnosti prenesenih na Europsku uniju, na sve osobe, bilo u javnom ili privatnom sektoru, osobito u odnosu na uvjete otkaza.

38 U ovom slučaju, sud koji je uputio zahtjev želi znati je li zdravstveno stanje osobe DW, koja je otpuštena iako je utvrđeno da je ona radnik osobito osjetljiv na opasnosti na radu u smislu nacionalnog prava, obuhvaćeno pojmom „invaliditet” u smislu navedene direktive.

39 U tom pogledu valja podsjetiti da je Unija Odlukom 2010/48 odobrila Konvenciju UN-a o invaliditetu. Stoga odredbe te konvencije od trenutka stupanja na snagu navedene odluke čine sastavni dio pravnog poretka Unije. Osim toga, iz dodatka Prilogu II. navedenoj odluci proizlazi da je, što se tiče autonomije i socijalne uključenosti, zapošljavanja i obavljanja zanimanja, Direktiva 2000/78 jedan od akata Unije koji se odnose na pitanja uređena tom konvencijom (presude od 11. travnja 2013., HK Danmark, C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, t. 30. i 31. i od 1. prosinca 2016., Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, t. 40.).

40 Slijedi da se na Konvenciju UN-a može pozivati u svrhu tumačenja te direktive, koja se mora, u mjeri u kojoj je to moguće, tumačiti u skladu s istom konvencijom (presude od 11. travnja 2013., HK Danmark, C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, t. 32., kao i od 1. prosinca 2016., Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, t. 41.).

41 Zbog toga je, nakon što je Unija odobrila Konvenciju UN-a, Sud smatrao da se pojam „invaliditet” u smislu Direktive 2000/78 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 (presude od 11. travnja 2013., HK Danmark, C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, t. 38. i od 18. siječnja 2018., Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, t. 28.).

42 Ne čini se da je cilj Direktive 2000/78 uključiti samo invaliditet koji je prirođen ili koji je posljedica nesreće, a isključiti invaliditet koji je posljedica bolesti. Naime, bilo bi protivno samoj svrsi te direktive, koja se sastoji u ostvarenju jednakog postupanja, kada bi podrijetlo invaliditeta utjecalo na njezinu primjenu (vidjeti u tom smislu presudu od 11. travnja 2013., HK Danmark, C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, t. 40.).

43 Pojam „invaliditet” treba razumjeti na način da se odnosi i na prepreke obavljanju profesionalne djelatnosti, a ne kao nemogućnost izvršavanja profesionalne djelatnosti. Stoga zdravstveno stanje osobe s invaliditetom sposobne za rad, makar i privremeno, može biti obuhvaćeno pojmom „invaliditet” (vidjeti u tom smislu presudu od 11. travnja 2013., HK Danmark, C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, t. 44.).

44 „Trajnu” prirodu ograničenja treba ispitati s obzirom na stanje nesposobnosti dotične osobe kao takvo, na dan na koji je u odnosu na nju donesen navodno diskriminatorni akt (presuda od 1. prosinca 2016., Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, t. 53. i navedena sudska praksa).

45 Među indicijama na temelju kojih se može smatrati da je ograničenje sposobnosti „trajno” nalazi se osobito činjenica da na datum navodno diskriminatornog akta nije jasno utvrđen kratkoročni završetak nesposobnosti dotične osobe ili činjenica da se ta nesposobnost može značajno produžiti prije oporavka navedene osobe (presuda od 1. prosinca 2016., Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, t. 56.).

46 Nadalje, utvrđenje prema kojem predmetna osoba ima „invaliditet” u smislu članka 1. Direktive 2000/78 prethodi određivanju i ocjeni odgovarajućih mjera razumne prilagodbe predviđenih člankom 5. te direktive. Naime, u skladu s uvodnom izjavom 16. te direktive, cilj je takvih mjera uzeti u obzir potrebe osoba s invaliditetom te su one stoga posljedica utvrđenja postojanja „invaliditeta” (vidjeti u tom smislu presude od 11. travnja 2013., HK Danmark, C-335/11 i Cv337/11, EU:C:2013:222, t. 45. i 46., kao i od 18. prosinca 2014., FOA, C-354/13, EU:C:2014:2463, t. 57.).

47 U ovom slučaju iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje proizlazi da se prethodna pitanja odnose na radnicu koja je zbog dugotrajne tjelesne povrede uzrokovane bolešću ograničeno sposobna za rad.

48 Uzimajući u obzir njezino zdravstveno stanje, osobi DW je od 15. prosinca 2011. priznat status koji imaju „radnici koji su osobito osjetljivi na opasnosti na radu" u smislu članka 25. Zakona 31/1995. U skladu s tim člankom, takvi se radnici ne raspoređuju na radna mjesta u kojima zbog njima svojstvenih specifičnosti, pravilno utvrđenog biološkog stanja ili tjelesnog, mentalnog ili osjetilnog invaliditeta, sebe, druge radnike ili druge osobe povezane s poduzećem mogu dovesti u opasne situacije.

49 Valja istaknuti da sama činjenica da je određenoj osobi priznat status radnika koji je osobito osjetljiv na opasnosti na radu u smislu nacionalnog prava ne može sama po sebi značiti da ta osoba ima „invaliditet" u smislu Direktive 2000/78. Naime, iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje proizlazi da se definicija pojma „radnik koji je osobito osjetljiv na opasnosti na radu" u smislu članka 25. Zakona 31/1995 temelji na uvjetima koji nisu istovjetni onima iz točke 41. ove presude. Stoga se ne može smatrati da taj pojam odgovara pojmu „osoba s invaliditetom" u smislu te direktive.

50 Na sudu je koji je uputio zahtjev da provjeri je li u glavnom postupku zdravstveno stanje osobe DW dovelo do ograničenja njezine sposobnosti koje ispunjava uvjete navedene u točki 41. ove presude. U slučaju potvrdnog odgovora, treba smatrati da je DW u trenutku otkaza bila osoba s invaliditetom u smislu Direktive 2000/78.

51 U tim okolnostima na prvo pitanje valja odgovoriti da Direktivu 2000/78 treba tumačiti na način da zdravstveno stanje radnika kojemu je priznat status osobe osobito osjetljive na opasnosti na radu u smislu nacionalnog prava, koje tom radniku ne dopušta da radi na određenim radnim mjestima zato što bi to dovelo u opasnost njegovo zdravlje ili zdravlje drugih osoba, potpada pod pojam „invaliditet" u smislu te direktive samo ako to stanje dovodi do ograničenja sposobnosti koje osobito proizlazi iz dugotrajnih tjelesnih, mentalnih ili psihičkih oštećenja, čije međudjelovanje s različitim preprekama može sprečavati puno i učinkovito sudjelovanje osobe u pitanju u profesionalnom životu na ravnopravnoj osnovi s drugim radnicima. Na sudu koji je uputio zahtjev je da provjeri jesu li u glavnom predmetu ti uvjeti ispunjeni.

Drugo, treće i četvrto pitanje

52 Svojim drugim, trećim i četvrtim pitanjem, koja valja ispitati zajedno, sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 2. stavak 2. točku (b) Direktive 2000/78 tumačiti na način da je otkaz radniku s invaliditetom koji je dan iz „objektivnih razloga" – zbog toga što su kod njega ispunjeni kriteriji za odabir koje poslodavac uzima u obzir radi određivanja osoba kojima će dati otkaz, odnosno produktivnost niža od određene stope, manja polivalentnost na radnim mjestima u poduzeću i visoka stopa odsutnosti – izravna ili neizravna diskriminacija na osnovi invaliditeta u smislu te odredbe.

53 U ovom slučaju iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje proizlazi da je, kako bi se odredilo osobe kojima će se otkazati ugovori iz ekonomskih, tehničkih, organizacijskih i proizvodnih razloga, društvo Nobel Plastiques Ibérica među ostalim donijelo sljedeća tri kriterija za odabir koja se primjenjuju na 2016.: produktivnost niža od 95 %, manja polivalentnost na radnim mjestima u poduzeću i visoka stopa odsutnosti. Smatralo se da DW, kojoj je u smislu nacionalnog prava priznat status osobe osobito osjetljive na opasnosti na radu, ispunjava ta tri kriterija te joj je slijedom toga otkazan ugovor, zajedno s devet drugih osoba koje su radile u poduzeću.

54 Sud koji je uputio zahtjev pita se je li, pod pretpostavkom da je DW osoba s invaliditetom u smislu Direktive 2000/78, a što, kao što proizlazi iz odgovora na prvo pitanje, treba provjeriti taj sud, ona osoba koja je zbog primjene tih triju kriterija za odabir diskriminirana na temelju invaliditeta u smislu te direktive.

55 Na temelju članka 2. stavka 1. navedene direktive, „načelo jednakog postupanja” znači nepostojanje bilo kakve izravne ili neizravne diskriminacije na temelju bilo kojeg od razloga iz članka 1. iste direktive, među kojima se nalazi, među ostalim, invaliditet.

56 Kad je riječ o postojanju izravne diskriminacije, iz članka 2. stavka 2. točke (a) Direktive 2000/78 proizlazi da do takve diskriminacije dolazi u slučaju kada se prema jednoj osobi postupa lošije nego prema drugoj u sličnoj situaciji, zbog bilo kojeg od razloga iz članka 1. te direktive.

57 U tom se pogledu kriteriji odabira, kao što su stopa produktivnosti, razina polivalentnosti na radnim mjestima poduzeća i stopa odsutnosti, na istovjetan način primjenjuju na osobe s invaliditetom kao i na osobe koje nemaju invaliditet. Dakle, ne može se smatrati da se tim kriterijima uspostavlja različito postupanje koje se izravno temelji na invaliditetu u smislu članka 1. u vezi s člankom 2. stavkom 2. točkom (a) Direktive 2000/78, s obzirom na to da oni nisu neodvojivo povezani s invaliditetom (vidjeti analogijom presude od 11. travnja 2013., HK Danmark, C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, t. 72. i 74. i od 19. rujna 2018., Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, t. 48.).

58 Što se tiče postojanja neizravne diskriminacije na temelju invaliditeta, valja utvrditi da su kriteriji za odabir osoba koje se otpuštaju u okviru otkaza iz objektivnih razloga, odnosno produktivnost niža od određene stope, manja polivalentnost na radnim mjestima u poduzeću i visoka stopa odsutnosti, naizgled neutralni.

59 Međutim, što se konkretno tiče kriterija odabira koji se temelji na stopi odsutnosti, valja istaknuti da je radnik s invaliditetom načelno izložen riziku više stope odsutnosti u odnosu na radnika bez invaliditeta jer postoji dodatni rizik da će biti odsutan zbog bolesti povezane sa svojim invaliditetom. Dakle, kriterij odabira koji se temelji na visokoj stopi odsutnosti tijekom godine može staviti u nepovoljniji položaj radnike s invaliditetom ako je odsutnost s posla povezana s invaliditetom i na taj način dovesti do neizravnog različitog postupanja na temelju invaliditeta u smislu članka 2. stavka 2. točke (b) Direktive 2000/78 (vidjeti u tom smislu presude od 11. travnja 2013., HK Danmark, C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, t. 76. i od 18. siječnja 2018., Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, t. 39.).

60 Isto tako, u pogledu kriterija za odabir radi otkaza koji se sastoje od produktivnosti koja je niža od određene stope i manje polivalentnosti na radnim mjestima u poduzeću, načelno je manje vjerojatno da će radnik s invaliditetom zbog svoje ograničene sposobnosti ostvariti jednako dobre rezultate kao radnik bez invaliditeta. Dakle i takvi kriteriji mogu dovesti do različitog postupanja koje neizravno proizlazi iz invaliditeta u smislu članka 2. stavka 2. točke (b) Direktive 2000/78.

61 Međutim, nepovoljno postupanje koje neizravno proizlazi iz invaliditeta nije protivno zaštiti predviđenoj Direktivom 2000/78 samo pod uvjetom da predstavlja diskriminaciju u smislu njezina članka 2. stavka 1. (vidjeti u tom smislu presude od 11. srpnja 2006., Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, t. 48. i od 18. siječnja 2018., Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, t. 36.).

62 Na temelju članka 2. stavka 2. točke (b) podtočke ii. Direktive 2000/78, neizravna diskriminacija postoji ako naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa može dovesti u posebno nepovoljan položaj osobe, među ostalim, koje imaju određeni invaliditet, u odnosu na druge osobe, osim ako poslodavac ili svaka osoba ili organizacija na koju se ta direktiva primjenjuje nije dužna, na temelju nacionalnog zakonodavstva, poduzeti odgovarajuće mjere u skladu s načelima iz članka 5. navedene direktive radi uklanjanja nepogodnosti koje uzrokuje ta odredba, taj kriterij ili praksa.

63 Prema članku 5. prvoj rečenici te direktive, kako bi se zajamčilo poštovanje načela jednakog postupanja u pogledu osoba s invaliditetom, predviđene su razumne prilagodbe. U članku 5. drugoj rečenici navedene direktive pojašnjava se da poslodavac treba prema potrebi u određenoj situaciji poduzeti odgovarajuće mjere kako bi se osobi s invaliditetom omogućio pristup zapošljavanju, sudjelovanje u ili napredovanje na radu ili usavršavanje, ako takve mjere za poslodavca ne predstavljaju nerazmjeran teret.

64 U tom pogledu, Sud je presudio da pojam „razumne prilagodbe” treba shvatiti tako 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 (presude od 11. travnja 2013., HK Danmark, C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, t. 54. i od 4. srpnja 2013., Komisija/Italija, C-312/11, neobjavljena, EU:C:2013:446, t. 59.).

65 Kao što je navedeno u uvodnim izjavama 20. i 21. Direktive 2000/78, poslodavac mora poduzeti odgovarajuće mjere, 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, a da mu ne nameću nerazmjerno opterećenje, posebice vodeći računa o povezanim financijskim i drugim troškovima, razmjeru i financijskim izvorima poduzeća te o mogućnostima dobivanja pomoći iz javnih sredstava ili kakve druge pomoći.

66 U ovom slučaju iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje proizlazi da Kraljevski zakonodavni dekret 1/2013, a osobito njegov članak 40., predviđa da poslodavac mora poduzeti mjere za sprečavanje ili nadoknađivanje nepogodnosti uzrokovanih invaliditetom kao jamstva potpune ravnopravnosti na radu.

67 U tom pogledu, sud koji je uputio zahtjev navodi da je radno mjesto osobe DW bilo prilagođeno, nakon što joj je priznat status radnika osobito osjetljivog na određene opasnosti na radu u smislu članka 25. Zakona 31/1995.

68 Tako iz odluke kojom se upućuje zahtjev proizlazi da je osoba DW po mogućnosti bila raspoređena na radna mjesta na kojima se rukovalo malim cijevima, čime je bila izložena manjim opasnostima za svoje zdravlje nego što bi bila na radnim mjestima gdje se zahtijevalo rukovanje velikim cijevima.

69 Na sudu koji je uputio zahtjev je da provjeri jesu li te prilagodbe bile dovoljne da bi se mogle smatrati razumnom prilagodbom u smislu članka 5. Direktive 2000/78.

70 U okviru te provjere, sud koji je uputio zahtjev mora uzeti u obzir sve elemente koji su mu na raspolaganju, među kojima može biti izvještaj inspekcije rada koji se navodi u njegovoj odluci kojom se upućuje zahtjev, spomenut u točki 28. ove presude.

71 Ako bi sud koji je uputio zahtjev došao do zaključka da poslodavac osobe DW, prije njezina otkaza, nije poduzeo odgovarajuće mjere iz točke 65. ove presude i da stoga nije izvršio razumnu prilagodbu u smislu članka 5. Direktive 2000/78, valja utvrditi da je, u predmetu kao što je onaj u glavnom postupku, otkazivanje ugovora radniku s invaliditetom – zbog toga što su u njegovu slučaju bili ispunjeni kriteriji za odabir koji se sastoje od produktivnosti niže od određene stope i manje polivalentnosti na radnim mjestima u poduzeću kao i visoke stope odsutnosti – neizravna diskriminacija na temelju invaliditeta u smislu članka 2. stavka 2. točke (b) podtočke ii. te direktive (vidjeti analogijom presudu od 11. travnja 2013., HK Danmark, C-335/11 i C-337/11, EU:C:2013:222, t. 68.).

72 U tom pogledu valja podsjetiti da, na temelju članka 2. Konvencije UN-a, diskriminacija na temelju invaliditeta obuhvaća sve oblike diskriminacije, uključujući i uskraćivanje razumne prilagodbe.

73 Nasuprot tomu, ako bi sud koji je uputio zahtjev došao do zaključka da je poslodavac osobe DW poduzeo odgovarajuće mjere i da je stoga proveo razumnu prilagodbu u smislu članka 5. Direktive 2000/78, ne može se smatrati da je otkaz koji se temelji na takvim kriterijima odabira neizravna diskriminacija u smislu članka 2. stavka 2. točke (b) podtočke ii. te direktive.

74 U tom pogledu valja istaknuti da iz uvodne izjave 17. navedene direktive proizlazi da se njome ne zahtijeva zapošljavanje, unapređivanje ili zadržavanje na radu osobe koja nije stručna, sposobna i raspoloživa za obavljanje osnovnih zadataka odgovarajućeg radnog mjesta, ne dovodeći u pitanje obvezu razumne prilagodbe potrebama osoba s invaliditetom.

75 S obzirom na prethodna razmatranja, na drugo, treće i četvrto postavljeno pitanje valja odgovoriti tako da članak 2. stavak 2. točku (b) podtočku ii. Direktive 2000/78 treba tumačiti na način da je otkazivanje ugovora radniku s invaliditetom iz „objektivnih razloga" – zbog toga što odgovara kriterijima odabira koji su uzeti u obzir za određivanje osoba koje se otpušta, pri čemu te kriterije čine produktivnost niža od određene stope, manja polivalentnost na radnim mjestima u poduzeću kao i visoka stopa odsutnosti – neizravna diskriminacija na temelju invaliditeta u smislu te odredbe, osim ako poslodavac u odnosu na tog radnika nije prethodno proveo razumnu prilagodbu u smislu članka 5. navedene direktive kako bi se zajamčilo poštovanje načela jednakog postupanja u pogledu osoba s invaliditetom, a što treba provjeriti nacionalni sud.

Troškovi

76 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 Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenog, Sud (prvo vijeće) odlučuje:

1. **Direktivu Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja treba tumačiti na način da zdravstveno stanje radnika kojemu je priznat status osobe osobito osjetljive na opasnosti na radu u smislu nacionalnog prava, koje tom radniku ne dopušta da radi na određenim radnim mjestima zato što bi to dovelo u opasnost njegovo zdravlje ili zdravlje drugih osoba, potpada pod pojam „invaliditet" u smislu te direktive samo ako to stanje dovodi do ograničenja sposobnosti koje osobito proizlazi iz dugotrajnih tjelesnih, mentalnih ili psihičkih oštećenja, čije međudjelovanje s različitim preprekama može sprečavati puno i učinkovito sudjelovanje osobe u pitanju u profesionalnom životu na ravnopravnoj osnovi s drugim radnicima. Na sudu koji je uputio zahtjev je da provjeri jesu li u glavnom predmetu ti uvjeti ispunjeni.**

2. **Članak 2. stavak 2. točku (b) podtočku ii. Direktive 2000/78 treba tumačiti na način da je otkazivanje ugovora radniku s invaliditetom iz „objektivnih razloga" – zbog toga što odgovara kriterijima odabira koji su uzeti u obzir za određivanje osoba koje se otpušta, pri čemu te kriterije čine produktivnost niža od određene stope, manja polivalentnost na radnim mjestima u poduzeću kao i visoka stopa odsutnosti – neizravna diskriminacija na temelju invaliditeta u smislu te odredbe, osim ako poslodavac u odnosu na tog radnika nije prethodno proveo razumnu prilagodbu u smislu članka 5. navedene direktive kako bi se zajamčilo poštovanje načela jednakog postupanja u pogledu osoba s invaliditetom, a što treba provjeriti nacionalni sud.**

Potpisi