

DISKRIMINACIJA NA TEMELJU INVALIDITETA:

- PRAVO EUROPSKE UNIJE I KONVENCIJA UJEDINJENIH NARODA O PRAVIMA OSOBA S INVALIDITETOM (engl. UNCRPD)
- POJAM INVALIDITETA I RAZUMNE PRILAGODBE

MARIE MERCAT-BRUNS, SCIENCES PO LAW SCHOOL (PRAVNI FAKULTET)/CNAM (NACIONALNI KONZERVATORIJ ZA UMJETNOST I OBRT), STRUČNJAKINJA ZA PRAVO EUROPSKE UNIJE, EELN (Europska mreža pravnih stručnjaka u području ravnopravnosti spolova i nediskriminacije)



Financirano sredstvima
Europske unije

1

UVOD: NEKI STATISTIČKI PODACI U EUROPI I STRATEGIJA EUROPSKE UNIJE

- Otprilike četvrtina građana Europske unije u dobi od 16 i više godina ima samoprijavljen invaliditet koji ograničava njihove svakodnevne aktivnosti. Europska unija i njezine države članice potpisale su Konvenciju Ujedinjenih naroda o pravima osoba s invaliditetom, čime su se obvezale na poticanje ravnopravnog sudjelovanja osoba s invaliditetom u svakodnevnom životu.
- Europska unija donijela je nekoliko strategija usmjerenih na poboljšanje života osoba s invaliditetom pružanjem potpore državama članicama, koje snose primarnu odgovornost za politike u području društvene uključenosti, zapošljavanja i obrazovanja.
- Istraživanje koje je 2021. proveo Eurostat pokazalo je da je oko 25 % osoba u Europskoj uniji u dobi od 16 i više godina samoprijavilo teški invaliditet ili određeni oblik invaliditeta. To je broj od oko 87 milijuna osoba, uključujući više od 24 milijuna osoba koje smatraju da imaju teški oblik invaliditeta ili više njih.
- Istraživanje je pokazalo znatne razlike među državama članicama; primjerice raširenost dugotrajnih ograničenja (prema vlastitoj percepciji): od 16,7 % u Malti do 31,1 % u Latviji.
- Strategijom za razdoblje 2021. – 2030. utvrđeni su ciljevi i prioritetne mjere Europske unije u pogledu osoba s invaliditetom kad je riječ o:
- pristupačnosti, pravima građana, kvaliteti života, jednakom pristupu i nediskriminaciji osoba s invaliditetom.

2

UVOD: STRATEGIJA EUROPSKE UNIJE ZA RAZDOBLJE 2021. – 2030.

- U Strategiji za razdoblje 2021. – 2030. prepoznaje se da u zakonodavstvu Europske unije postoji praznina koja onemogućuje da se prema osobama s invaliditetom jednako postupa u područjima socijalne zaštite, zdravstvene skrbi, obrazovanja te pristupa rob i uslugama, uključujući stanovanju.
- **Direktiva o jednakosti pri zapošljavanju (2000/78)** pruža pravnu osnovu Europske unije za borbu protiv diskriminacije na temelju invaliditeta **samo u području zapošljavanja**.
- U Strategiji za razdoblje 2021. – 2030. države članice pozivaju se da omoguće donošenje Komisijina prijedloga horizontalne direktive o provedbi načela jednakog postupanja u prethodno navedenim područjima (**takozvana Direktiva o jednakom postupanju izvan područja zapošljavanja**).
- Nije izvjesno hoće li Vijeće donijeti ovaj predloženi pravni tekst i u kojem vremenskom roku, jer rok nije utvrđen.

3

SADRŽAJ

- I) Pravo Europske unije i UNCRPD
- II) Razvoj pojma invaliditeta
- III) Pojam razumne prilagodbe: pokušaj postizanja ravnoteže
- IV) Neizravna diskriminacija na temelju invaliditeta
- V) Razmišljanje o idejama za budućnost: Proširenje uključenosti na druge skupine?

4

I) EUROPSKA UNIJA DONOSI KONVENCIJU UJEDINJENIH NARODA O PRAVIMA OSOBA S INVALIDITETOM KOJA VISOKO KOTIRA U HIJERARHIJI NORMI EUROPSKE UNIJE

- **2009.: Europska unija donijela je Akt o pristupanju** Konvenciji Ujedinjenih naroda o pravima osoba s invaliditetom (engl. UNCRPD) (Odluka Vijeća 2010/48/EZ). Prilog II. ovoj Odluci sadržava Izjavu o nadležnosti (nadležnost Europske zajednice u vezi s pitanjima koja su regulirana Konvencijom Ujedinjenih naroda).
- Čl. 19. dopušta se Uniji da poduzme mjere za borbu protiv diskriminacije na različitim osnovama, uključujući invaliditet.
- Čl. 114. odnosi se na zakone kojima se olakšava funkcioniranje unutarnjeg tržišta i usklađuju pravni okviri kojima se izbjegavaju razlike u nacionalnim zakonima za borbu protiv diskriminacije.
- **Europska unija ratificirala je Konvenciju 23. prosinca 2010.**, ali Akt o pristupanju već je imao obvezujući učinak za institucije Europske unije i države članice.
- UNCRPD potpisale su i sve države članice. Države članice moraju se pridržavati Konvencije Ujedinjenih naroda u njezinoj provedbi, a EU doprinosi provedbi mjera Europske unije na temelju Konvencije.
- **UNCRPD: visoko kotira u pravu Europske unije: hijerarhijski je ispod međunarodnih ugovora, ali iznad sekundarnog prava Europske unije (uredbe i direktive).**
- **Stoga se direktive moraju tumačiti u skladu s Konvencijom** jer su njezine odredbe u nadležnosti Zajednice. Sud Europske unije (SEU) može poništiti sva pravila koja su u suprotnosti s Konvencijom.
- Pristupanjem UNCRPD-u stvara se obveza tumačenja prava Europske unije u skladu s Konvencijom (predmet C-335/11 Ring protiv Dansk)
- **a u tom su području ključni najprije sudska praksa SEU-a, a zatim nacionalni suci.**

5

I) UNCRPD NEMA IZRAVAN UČINAK, ALI IMA NEIZRAVAN UČINAK PUTEM SUDSKE PRAKSE SUDA EUROPSKE UNIJE I NACIONALNIH SUDOVA

- Izravan učinak znači da predviđeni korisnici određene odredbe mogu ostvarivati svoje pravo izravno pred nacionalnim sudovima.
- SEU definira izravan učinak: **Sud je odlučio da odredbe moraju biti bezuvjetne i dovoljno precizne kako bi im se dodijelio izravan učinak. Odredbe UNCRPD-a nisu bezuvjetne i dovoljno precizne (predmet C-363/12 Z protiv A).**
- **Obrazloženje Suda upućuje na činjenicu da je Konvencija usmjerena na države, što onemogućuje njezin izravan učinak (čl. 4. st. 1. UNCRPD-a). Ali**
- međunarodni sporazumi imaju pravni učinak u pravnom poretku Europske unije i ne zahtijevaju daljnje provedbene akte (uredbu ili direktivu, predmet 181/73 Haegeman).
- **Prethodno donošenje Direktive o jednakosti pri zapošljavanju (Direktiva 2000/78)/proširuje se zabrana diskriminacije pri zapošljavanju na invaliditet**
- **a UNCRPD ratificira Europska unija i države članice:**
- **stoga se unutar SEU-a razvija sudska praksa kojom se tumače obveze u pogledu zabrane diskriminacije na temelju invaliditeta i obveze razumne prilagodbe, što je također potaknuto predstavkama koje zaprima Odbor Ujedinjenih naroda za prava osoba s invaliditetom koji nadzire države članice.**
- PODSJETNIK na postupak pri UN-u: Odbor za prava osoba s invaliditetom objavio je i predstavke pojedinaca u odgovoru na pritužbe o diskriminaciji pri zapošljavanju dostavljene od pojedinaca ili u ime pojedinaca ili skupine pojedinaca koji tvrde da su žrtve kršenja Konvencije u nekim državama članicama Europske unije.
- Nacionalni sudovi i tijela za jednakost također su slijedili istu praksu nakon prethodnih odluka koje je donio SEU.

6

I) PODRUČJE PRIMJENE UNCRPD-a: JAČANJE PRAVA OSOBA S INVALIDITETOM

- Konvencijom Ujedinjenih naroda o pravima osoba s invaliditetom ne proširuju se prava osoba s invaliditetom, nego se učvršćuju opća načela:
- Dostojanstvo i osobna autonomija osoba s invaliditetom.
- Načelo nediskriminacije i pristupačnosti.
- Puno i učinkovito sudjelovanje i uključivanje osoba s invaliditetom u društvo.
- Poštivanje razlika i prihvaćanje osoba s invaliditetom kao dijela ljudske raznolikosti.
- Jednakost mogućnosti i ishoda.
- **Uključenost narušava paradigmu jednakosti i ravnopravnosti: razliku čine strukturne prepreke, ne ljudi.**

7

II) RAZVOJ POJMA INVALIDITETA

- U članku 1. UNCRPD-a navodi se: „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.”
 - U Konvenciji o pravima osoba s invaliditetom usvojen je **socijalni model invaliditeta**, a ne medicinski model: invaliditet proizlazi iz međudjelovanja ljudi s njihovim okruženjem (vanjski čimbenici uključuju društvene predrasude i arhitektonske nacрте koji predstavljaju izazovna iskustva za osobe koje su u određenom dugotrajnom stanju (povezanim sa zdravljem, poremećajima i ozljedama ... bez obzira na uzrok).
 - SEU definirao je invaliditet kao „**dugotrajno**” oštećenje koje u području profesionalne karijere „onemogućava osobi pristup zapošljavanju, sudjelovanje ili napredovanje u radu” (predmeti C-335/11 i C-337/11, Ring, Werge; predmet C-363/12, Z; predmet C-354/13, Kaltoft).
- Podsjetnik: **Temeljem obveze tumačenja u skladu s Konvencijom, sekundarno zakonodavstvo Europske unije mora se tumačiti u skladu s UNCRPD-om.**
- Za ispravno sudsko tumačenje potrebno je dodatno razraditi obrise invaliditeta kroz sudsku praksu SEU-a.

8

II) RAZVOJ POJMA INVALIDITETA: PRVO USKO TUMAČENJE INVALIDITETA NA SEU-u U PREDMETU CHACON NAVAS (NIJE BOLEST)

- Presuda SEU-a u predmetu Chacon Navas (2006.) – predmet C-13/05: Sud najprije objašnjava da pojam invaliditeta nije definiran u Direktivi 2000/78
- *Ograničenja sposobnosti: prva definicija invaliditeta gleda na uzrok!*
- • Područje primjene Direktive **ne može se analogijom proširiti** na druge osnove koje nisu iscrpno navedene u članku 1. Direktive 2000/78
- Stoga se bolest kao takva ne može smatrati osnovom diskriminacije.
- • Da bi ograničenje bilo obuhvaćeno pojmom „invaliditet”, mora postojati vjerojatnost **dugotrajnosti**.
- • Invaliditet treba shvatiti u smislu da se odnosi na „**ograničenje koje je prije svega posljedica tjelesnog, mentalnog ili duševnog oštećenja i koje sprječava sudjelovanje dotične osobe u profesionalnoj karijeri**” MEDICINSKI MODEL INVALIDITETA
- • Pojam „invaliditet” za potrebe Direktive mora se **autonomno i jednoobrazno** tumačiti u cijeloj Zajednici

9

II) RAZVOJ POJMA INVALIDITETA: PROŠIRENJE ZAŠTITE NA OSOBU KOJA NEMA INVALIDITET ALI JE NJEGOVATELJ OSOBE S INVALIDITETOM

- **SEU– Coleman** (2008.) – predmet C-303/06.
- Zabrana diskriminacije nije ograničena na osobe koje su same osobe s invaliditetom.
- Također uključuje i nepovoljnije postupanje prema radniku na temelju invaliditeta njegova djeteta, jer je on primarni njegovatelj djeteta s invaliditetom.
- Nema fleksibilnog radnog vremena za Coleman koja je njegovateljica svojeg djeteta u usporedbi s roditeljima s djecom bez invaliditeta.
- **Socijalni model invaliditeta? Prepreka u pružanju odgovarajuće skrbi izvor je diskriminacije na temelju invaliditeta kako bi se zaštitio ishod.**
- Sudsko tumačenje kojim se njezina primjena ograničava samo na osobe koje su same osobe s invaliditetom može lišiti direktivu važnog elementa njezina **korisna učinka** i smanjiti zaštitu koja se njome **nastoji zajamčiti**.
- Direktiva, čiji je cilj borba protiv svih oblika diskriminacije, **ne primjenjuje se na određenu kategoriju osoba, nego na prirodu diskriminacije (diskriminacija na temelju povezanosti)**.

10

II) RAZVOJ POJMA INVALIDITETA: WIDER, C-335/11, C-337/11 – HK DENMARK, RING & WERG

- *Može li se pojam invaliditeta u smislu Direktive odnositi na osobu koja zbog tjelesnog, mentalnog ili duševnog štetanja ne može ili može samo u ograničenoj mjeri obavljati svoj posao u dugom razdoblju?*
- Direktivu 2000/78 valja u najvećoj mogućoj mjeri tumačiti u skladu s Konvencijom Ujedinjenih naroda o pravima osoba s invaliditetom.
- Prevladava socijalni model invaliditeta:
- Pojam invaliditeta valja shvatiti kao prepreku obavljanju profesionalne djelatnosti, a ne kao nemogućnost obavljanja takve djelatnosti. Zdravstveno stanje osobe s invaliditetom koja je sposobna za rad, iako samo na nepuno radno vrijeme, može se stoga obuhvatiti pojmom invaliditeta.
- • Pojam „invaliditeta” valja shvatiti u smislu da se odnosi na ograničenje koje je prije svega posljedica tjelesnog, mentalnog ili duševnog oštećenja koje u međudjelovanju s različitim preprekama može sprječavati puno i učinkovito sudjelovanje dotičnih osoba u profesionalnoj karijeri na ravnopravnoj osnovi s drugim radnicima.

11

II) RAZVOJ POJMA INVALIDITETA: WIDER C-335/11, C-337/11 – HK DENMARK, RING & WERG

- Presuda obuhvaća **širi pojam invaliditeta** nego u predmetu Chacon Navas: invaliditet također uključuje stanje uzrokovano bolešću koja je dijagnosticirana kao izlječiva ili neizlječiva, ako ta bolest podrazumijeva dugotrajno ograničenje.
- • Šire se tumačenje pojma temelji na **Konvenciji Ujedinjenih naroda o pravima osoba s invaliditetom** (engl. UNCRPD) koju je ratificirala Europska unija.
- SEU se pozvao na članak 1. CRPD-a kako bi usvojio „socijalno-kontekstualni” model invaliditeta.

12

II) RAZVOJ POJMA INVALIDITETA: VRSTE OŠTEĆENJA KOJE PREDSTAVLJAJU INVALIDITET KALTOFT protiv KOMMUNERNESLANDSFORENING (2015.) – PREDMET C-354/13

- Treba li Direktivu 2000/78 tumačiti u smislu da stanje **pretilosti** radnika može predstavljati „invaliditet“ u smislu te direktive?
- Međutim, pretilost je obuhvaćena pojmom invaliditeta ako pretilost dotičnog radnika podrazumijeva ograničenje:
 - • koje je dugotrajno
 - • koje proizlazi osobito iz tjelesnih, mentalnih ili psihičkih oštećenja, čije
 - • međudjelovanje s različitim preprekama
 - • može sprečavati puno i učinkovito sudjelovanje dotične osobe u profesionalnom životu na ravnopravnoj osnovi s drugim radnicima.
- • To bi posebice bio slučaj ako bi pretilost radnika stvarala prepreku punom i učinkovitim sudjelovanju u profesionalnom životu na ravnopravnoj osnovi s drugim radnicima zbog smanjene pokretnosti.
- • Pojam „invaliditeta“ u smislu Direktive 2000/78 ne ovisi o odgovoru na pitanje o mjeri u kojoj je osoba mogla sama doprinijeti ili nije mogla doprinijeti nastanku svog invaliditeta.”
- Vidjeti također SEU i predmete Ruiz Conejero, DW/Nobel Plastiques

13

II) RAZVOJ POJMA INVALIDITETA: MEĐUDJELOVANJA OŠTEĆENJA S DRUŠTVENIM PREPREKAMA U PREDMETU Z. protiv A GOVERNMENT DEPARTMENT/ HR RAIL

- U predmetu Z. protiv A Government Department: 18. ožujka 2014. C-363/12
- SEU je zanemario pitanje međudjelovanja određenog oštećenja s društvenim preprekama koje dovode do invaliditeta te je presudio da se **neplodnost dotične radnice ne smatra invaliditetom** u smislu Direktive. To je bilo unatoč činjenici da je Sud priznao da je dotična žena imala dugotrajno oštećenje koje je uzrokovalo patnju zbog njezine nemogućnosti prirodnog začeća i unatoč činjenici da su joj uskraćene naknade za zaposlenike, odnosno pristup plaćenom dopustu nakon rođenja djeteta.
- S druge strane, u predmetu HR Rail: 10. veljače 2022. C-485/20
- SEU je dao šire tumačenje elementa međudjelovanja u svojoj definiciji invaliditeta, što je dovelo do toga da je predmetni radnik obuhvaćen definicijom Suda. **Radnik je imao zdravstveno stanje zbog kojeg nije mogao obavljati osnovne zadatke svojeg radnog mjesta za koje je bio zaposlen**, a SEU je smatrao da to predstavlja ograničenje koje proizlazi iz dugotrajnog oštećenja, čije međudjelovanje s različitim preprekama može sprečavati puno i učinkovito sudjelovanje predmetne osobe u profesionalnom životu.

14

II) RAZVOJ POJMA INVALIDITETA: MEĐUDJELOVANJA OŠTEĆENJA S DRUŠTVENIM PREPREKAMA; DAOUIDI protiv BOOTES, PREDMET 395/15

- Osoba koja je **privremeno nesposobna za rad**, zbog iščašenog lakta, obuhvaćena pojmom invaliditet?
- Presuda SEU-a u predmetu Daouidi:
- **Značenje dugotrajnog (trajnog) oštećenja**
- U predmetu *Daouidi*, SEU smatrao je da se ograničenje može smatrati dugotrajnim (trajnim) ako na datum navodno
- diskriminatorne činjenice, „nije jasno određen kratkoročni završetak
- **nesposobnosti dotične osobe” ili činjenica da se ta nesposobnost može značajno produžiti.**
- Sud je naglasio da je ocjena da se provjeri je li ograničenje „**dugotrajno (trajno)**” **objektivna to jest „činjenična”,** i da se treba temeljiti na aktualnim medicinskim i znanstvenim saznanjima i podacima, kao što su dokumenti i potvrde koje se odnose na stanje te osobe.

15

II) RAZVOJ POJMA INVALIDITETA: MEĐUDJELOVANJA OŠTEĆENJA S DRUŠTVENIM PREPREKAMA: **SZPITAL KLINICZNY** IM. DRA J. BABIŃSKIEGO, SAMODZIELNY PUBLICZNY ZAKŁAD OPIEKI ZDROWOTNEJ W KRAKOWIE (PREDMET C-16/19): POTKATEGORIJE DISKRIMINACIJE NA TEMELJU INVALIDITETA?

- *Može li praksa poslodavca koja se sastoji od isključenja određenih radnika s invaliditetom iz dodatka na plaću u usporedbi s drugim radnicima predstavljati diskriminaciju u smislu članka 2. Direktive 2000/78?*
- **Izravna diskriminacija na temelju invaliditeta** može se utvrditi ako je kriterij nepovoljnijeg postupanja neodvojivo povezan s invaliditetom.
- ◦ **Razlika u postupanju ne mora biti u usporedbi s radnikom bez invaliditeta: to može biti između radnika s invaliditetom**, primjerice ako se postupanje razlikuje prema različitim vrstama invaliditeta (u smislu određenih stanja ili težine) ili potencijalno razlika u nekom drugom vidu invaliditeta.

Presuda **proširuje područje primjene diskriminacije na temelju invaliditeta** jer obično uključuje usporedbu postupanja prema jednom radniku s drugim i pokazuje da je postupanje nepovoljnije zbog „zaštićene značajke”. SEU sada smatra da se izravna diskriminacija također može utvrditi usporedbom postupanja prema drugim radnicima s invaliditetom.

16

III) POJAM RAZUMNE PRILAGODBE: POKUŠAJ POSTIZANJA RAVNOTEŽE

- Pojam razumne prilagodbe određuje se kroz prizmu poimanja invaliditeta u okviru međudjelovanja.
- Ako je poimanje invaliditeta određeno kombiniranim međudjelovanjem pojedinih funkcijskih različitosti i prepreka u stavovima osoba i okruženja, onda nesudjelovanje osoba u društvu može dovesti do pravnog nadzora nad odgovornostima različitih dionika i institucija kada se njihova prava ne ispune.
- • U skladu s UNCRPD-om, diskriminacija 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.” (Čl. 2 UNCRPD-a).

17

III) POJAM RAZUMNE PRILAGODBE: ČLANAK 5. DIREKTIVE 2000/78

- Članak 5. Direktive 2000/78
- „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 nerazmjerni teret.
- Taj se teret neće smatrati nerazmjernim ako se u dovoljnoj mjeri podupre postojećim mjerama politike za zaštitu osoba s invaliditetom dotične države članice.”

18

III) POJAM RAZUMNE PRILAGODBE: MJERE KOJE PODRAZUMIJEVAJU PRILAGODBU

- Materijalne mjere koje SEU ili nezavisni odvjetnik priznaju kao moguće razumne prilagodbe:
- uključuju:
- Pružanje informacija u pristupačnim formatima i omogućavanje radniku da koristi pomoćni uređaj (u slučaju slušnog aparata i medicinsko-tehničkih pomagala).
- Organizacijske mjere koje priznaje SEU uključuju skraćivanje radnog vremena / omogućavanje rada u nepunom radnom vremenu.
- Preraspodjelu zadataka / dodjeljivanje određenih zadataka ili poslova radnicima koji imaju prednost prema drugim radnicima.
- I imenovanje radnika na potpuno novo radno mjesto.
- Mjere osobne asistencije koje SEU ili nezavisni odvjetnik priznaju kao moguće razumne prilagodbe uključuju:
- Pomoć koju pruža kvalificirana treća osoba.
- SEU smatra da obveza razumne prilagodbe ne obuhvaća obvezu poslodavca da stvori novo radno mjesto na kojem će radnik s invaliditetom moći raditi.

19

III) POJAM RAZUMNE PRILAGODBE: SPOSOBNOST ZA RAD I RAZUMNA PRILAGODBA

- SEU smatra da pri ocjeni je li radnik s invaliditetom „stručan, sposoban i raspoloživ za obavljanje osnovnih zadataka odgovarajućeg radnog mjesta” u obzir valja uzeti ono što radnik može postići nakon što se osigura razumna prilagodba.

Francuska nacionalna sudska praksa: nepostojanje razumne prilagodbe dovodi do profesionalne nesposobnosti za rad i stoga ne može biti opravdanje za otkaz ili promjenu radnog mjesta (predmet muzej Quay Branly).

20

III) POJAM RAZUMNE PRILAGODBE: POKUŠAJ POSTIZANJA RAVNOTEŽE? NERAZMJERNO OPTEREĆENJE

- SEU „razumnu” prilagodbu shvaća kao prilagodbu koja **ne predstavlja nerazmjerno opterećenje za poslodavca**. Osim toga, nekoliko nezavisnih odvjetnika tvrdi da je „svrha odredbi o razumnoj prilagodbi postizanje pravedne ravnoteže između potreba osoba s invaliditetom i potreba poslodavca”.

21

NOVIJI PREDMET 63 I/22 PRED SEU-om OD 18. SIJEČNJA 2024.: NEMA AUTOMATSKOG PRESTANKA UGOVORA O RADU ZA RADNIKE S INVALIDITETOM BEZ **RAZUMNE PRILAGODBE** OSIM AKO JE RIJEČ O NERAZMJERNOM I NEPRIMJERENOM OPTEREĆENJU: PRAVNO PRAVILO O KOJEM JE RIJEČ

- U svojoj nedavnoj odluci SEU je utvrdio da se španjolskim zakonom o socijalnom sigurnosti krše pravila Europske unije o diskriminaciji jer se predviđa automatski prestanak ugovora o radu radnika s invaliditetom.
- Osim ako postoje dokazi da nije moguće osigurati nikakve prilagodbe za potrebe radnika s invaliditetom, španjolski sudovi više ne mogu odobriti automatske prestanke ugovora o radu.
- Ministarstvo rada radi na izmjeni zakona kako bi se presuda SEU-a uvrstila u španjolsko pravo.
- Na dan 18. siječnja 2024. SEU je presudio da se automatskim prestankom ugovora o radu krše zakoni Europske unije o diskriminaciji na temelju invaliditeta. Presudom SEU-a dopušta se mogućnost prestanka ugovora o radu samo ako nije moguće izmijeniti ili prilagoditi radno mjesto radnika za potrebe njegova invaliditeta.
- Na temelju presude SEU-a španjolski sudovi više ne mogu odobravati ovakve vrste automatskog prestanka ugovora o radu. Poslodavci su sada dužni objasniti i dostaviti dokaze sudu (ako je potrebno) kako bi dokazali da nije moguće izmijeniti ili prilagoditi radno mjesto radnika za potrebe njegova lošeg zdravlja.

22

III) POJAM RAZUMNE PRILAGODBE: NEOSIGURAVANJE RAZUMNE PRILAGODBE KAO OBLIK DISKRIMINACIJE?

- Premda se Direktivom utvrđuje obveza osiguravanja razumne prilagodbe, njome nije izričito definirano da je neosiguravanje razumne prilagodbe oblik diskriminacije. To se razlikuje od CRPD-a, u kojem uskraćivanje razumne prilagodbe podrazumijeva oblik diskriminacije. Međutim, nezavisni odvjetnik Rantos u svojem je mišljenju u predmetu *HR Rail* dao prednost potonjem pristupu.

23

IV) NEIZRAVNA DISKRIMINACIJA NA TEMELJU INVALIDITETA

- Pri utvrđivanju je li došlo do neizravne diskriminacije na temelju invaliditeta u skladu s Direktivom o jednakosti pri zapošljavanju,
- SEU najprije ispituje je li došlo do nepovoljnog postupanja koje neizravno utječe na dotičnu osobu. Ako je tomu slučaj, SEU utvrđuje je li mjera predviđena mjerodavnim zakonom nastojanje da se ostvari legitiman cilj i prelazi li ono što je potrebno za ostvarivanje tog cilja.

24

IV) NEIZRAVNA DISKRIMINACIJA NA TEMELJU INVALIDITETA: ODSUTNOST S RADA

- U predmetu *HK Danmark (Ring i Werge)*, SEU je smatrao da se mjera valja staviti u kontekst
- i da valja uzeti u obzir „nepovoljne učinke“ koje bi „mogla imati za dotične osobe“.
- SEU je prepustio sudu koji je uputio zahtjev da odluči je li danski zakonodavac u nastojanjima da ostvari legitimne
- ciljeve uzeo u obzir relevantne čimbenike koji se odnose posebno na radnike s invaliditetom.
- U predmetu *Ruiz Conejero*, SEU je presudio da je sud koji je uputio zahtjev dužan ispitati odgovara li nacionalna mjera
- „cilju borbe protiv odsutnosti s rada a da pritom ne obuhvaća samo
- povremene i sporadične odsutnosti.“
- Sud koji je uputio zahtjev u obzir valja uzeti sve druge relevantne čimbenike, uključujući izravne i neizravne troškove koje moraju snositi poduzeća zbog odsutnosti s rada.
- U predmetu *DW/Nobel Plastiques*, SEU je ponovio da, premda je kriterij odabira za određeno radno mjesto kojim se uzima u obzir visoka stopa odsutnosti „naizgled neutralan“, takav kriterij može dovesti do neizravne diskriminacije ako nije objektivno opravdan.

25

IV) NEIZRAVNA DISKRIMINACIJA NA TEMELJU INVALIDITETA?

- **Postizanje razumne ravnoteže između suprotstavljenih interesa**
- U predmetu *HK Danmark (Ring i Skouboe Werge)*, SEU je napomenuo da je u nadležnosti suda koji je uputio zahtjev da odluči
- je li danski zakonodavac u nastojanjima postizanja razumne ravnoteže između suprotstavljenih interesa zaposlenika i poslodavaca
- u pogledu odsutnosti zbog bolesti, uzeo u obzir relevantne čimbenike koji se odnose na radnike s invaliditetom.
- **Ostale mjere koje mogu dovesti do neizravne diskriminacije:**
- U predmetu *DW/Nobel Plastiques*, SEU je presudio da drugi kriteriji odabira koji utječu na odluku o određivanju radnika
- kojem će se dati otkaz – **kao što je produktivnost niža od određene stope i manja polivalentnost** – vjerojatno
- dovode do neizravne diskriminacije u skladu s Direktivom. Tomu je tako zato što je manje vjerojatno da će radnik s invaliditetom, zbog
- svoje ograničene sposobnosti, ispuniti te zahtjeve kao radnik bez invaliditeta.

26

RAZMIŠLJANJE O IDEJAMA ZA BUDUĆNOST U POGLEDU UKLJUČENOSTI

V) RAZMIŠLJANJE O IDEJAMA ZA BUDUĆNOST U POGLEDU UKLJUČENOSTI: POVRH JEDNAKOSTI I PRAVA U PODRUČJU SUZBIJANJA DISKRIMINACIJE?

Značenje i područje primjene? Pozitivnija/proaktivnija paradigma? Čak i za suce koji odluke o promjeni donose izvan područja pozitivnog djelovanja i pravnih lijekova?

Izazovi: sustavna/strukturna diskriminacija, ograničenja sudskih postupaka izvan okvira kolektivne tužbe

Koja područja? Samo zapošljavanje?

Analiza odozdo prema gore kroz narative ... Oslanjajući se na potencijal ljudi da zajedno nalaze odgovore.

Nova paradigma prava? Integracija, društvena uključenost, jednake mogućnosti/zapošljavanje (»uključivanje na tržište rada«)

Što se preklapa s pravom u području suzbijanja diskriminacije?

(Moja nova knjiga o uključenosti)

27

V) RAZMIŠLJANJE O IDEJAMA ZA BUDUĆNOST U POGLEDU UKLJUČENOSTI: ŠTO NOVA PARADIGMA DONOSI SUCIMA?

Osim pristupa zapošljavanju/radnim mjestima (tržištu rada), **uklanjanje prepreka za puno sudjelovanje i napredovanje na radu te za jednake plaće**. To znači uklanjanje načina pružanja otpora/nedjelovanja u području uključenosti. **To je proces, a ne pristup usmjeren na status** (koji su izvori jednake zastupljenosti emancipacije? Ne samo kategorizacija izvora nepovoljnog položaja).

Pristup pravosuđu, promicanje uključivih okruženja u skladu s talentima i potencijalom osobe, potraga za socijalnom kohezijom u grupnoj dinamici **usmjerena na probleme zajedničke skupinama umjesto promicanja samo razlika među osobama ili skupinama**.

Logika uključivanja zahtijeva percepciju uključenosti kao **socijalnog modela invaliditeta**, inzistirajući na potrebi za okruženjem koje će biti dostupno svima u društvu koje svojim preprekama dovodi do invaliditeta.

(Međunarodna konvencija o pravima osoba s invaliditetom (engl. CRPD) u dobi od 70 do 80 godina)

Potreba za razumnim prilagodbama za sve radnike (invaliditet + dob, invaliditet + spol; invaliditet + roditeljstvo, invaliditet + rasa)

28

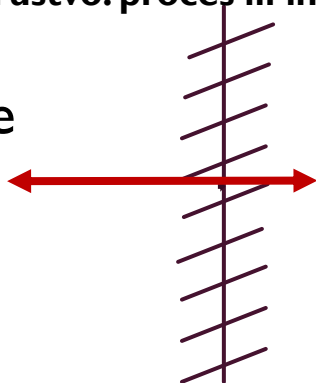
Što će dovesti do preokreta?

Uključenost u poduzeću (na radnom mjestu) ili inkluzivno društvo: proces ili inkluzivan prostor

Poduzeće
(radno
mjesto)

Osobe i
skupine

Društvo



29

RAZMIŠLJANJE O IDEJAMA U POGLEDU UKLJUČENOSTI: **SAMO NOVA POMODNA RIJEČ UMJESTO RAZLIČITOSTI?**

ILI NAČIN DA SE REDEFINIRA PRIRODA PRAVILA I POSTUPAKA **S NAGLASKOM NA ZAJEDNIČKE PROBLEME**, A NE NA RAZLIKE MEĐU OSOBAMA/SKUPINAMA

- **Zaobilaženje ograničenja mjera za suzbijanje diskriminacije: ograničene na velika poduzeća, ne na MSP-ove?**
- **Uključivanje i neizravno pozitivno djelovanje** odozdo prema gore kako bi se pokušalo razumjeti strukturne nejednakosti:
- **Šest primjera zajednički osmišljenih mjera neizravnog pozitivnog djelovanja za uklanjanje zajedničkih prepreka uključivanju:**
 - 1) **Upravljanje radnim vremenom** (prepreke: pružanje skrbi kod kuće, premještanje s jednog radnog mjesta na drugo, mobilnost, dostupnost, netipičan rad (nepuno radno vrijeme, sezonski, kućanski), dugi prijevoz)
 - 2) **Pristup premještanju na drugo radno mjesto, usluge za promaknuće:** uklanjanje prepreka tijekom razdoblja prilagodbe za nove zaposlenike, nedostatak profesionalnog savjetovanja ili informacija (platforma za kandidate)
 - 3) **Kodeksi/pravila i kultura poduzeća 101:** upotreba umjetne inteligencije (vještine), društvene mreže, pravila odijevanja, razumna upotreba rada na internetu
 - 4) **Proširenje na druga okruženja:** odvrćajući učinak neprijateljskih okruženja u javnim prostorima (rasno profiliranje) i pomoć u stanovanju (pokriven je kontinuitet u području rada/kao što su nesreće na putu do/od posla)
 - 5) **Praćenje mogućih toksičnih okruženja** (uznemiravanje, mikroagresije, zatvorene radne zajednice/diskriminacija „po ukusu” (fr. „entre soi”), objektivizacija rizika za sve)
 - 6) **Platforma za mentoriranje i coaching** ali jedini uvjet odabir kvalificiranih mentora (i privlačnost / bonus i napredovanje u karijeri), isto vrijedi za suradnike, grupe za podršku i svjedoke: mehanizam koji svima koristi)

30

U PODRUČJU UKLJUČENOSTI I DANAS SE USPOREĐUJU SKUPINE: SUPROTSTAVLJENE OSNOVE ILI POSTIZANJE RAVNOTEŽE IZMEĐU OSNOVA OVISNO O INTERESIMA U POGLEDU DOBI I INVALIDITETA?

- SEU 7. prosinca 2023. (zahtjev za prethodnu odluku koji je uputio Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud)– Njemačka) – J. M. P protiv AP Assistenzprofis GmbH
 - (Predmet C-518/22, ¹ AP Assistenzprofis)
- Zapošljavanje osobnog asistenta za pomoć osobi s invaliditetom u svakodnevnom životu može biti ograničeno na osobe iste dobi. Različito postupanje na temelju dobi koje iz toga proizlazi može biti opravdano s obzirom na prirodu pruženih usluga osobne pomoći (njemačko poduzeće specijalizirano za pružanje pomoći i savjetovanje osoba s invaliditetom).
- – *Direktiva 2000/78/EZ – Članak 2. stavak 5. – Zabrana diskriminacije na temelju dobi – Konvencija Ujedinjenih naroda o pravima osoba s invaliditetom – Članak 19. – Neovisno življenje i uključenost u zajednicu – Povelja Europske unije o temeljnim pravima – Usluga osobne pomoći za osobe s invaliditetom –*
- *Oglas za radno mjesto u kojem se navode najniža i najviša dob tražene osobe – Uzimanje u obzir želja i interesa osobe s invaliditetom – Opravdanje*

31

ZAKLJUČAK: INKLUZIVNO PRAVOSUĐE / DJELOTVORNI PRAVNI LIJEKOVI PO SVIM OSNOVAMA U SUDSKIM POSTUPCIMA (OSOBE S INVALIDITETOM/EKONOMSKA RANJIVOST). PREDMET IZVAN PODRUČJA INVALIDITETA

- U predmetu C-113/22, DX protiv *Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) & Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)*, presuda od 14. rujna 2023. SEU-u je upućen zahtjev da razmotri zakonitost španjolskih upravnih mjera kojima se nastavio primjenjivati propis za koji je Sud prethodno utvrdio da predstavlja diskriminaciju na temelju spola (C-450/18, WA protiv *Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)*, presuda Suda od 12. prosinca 2019.), zbog čega su oštećenici zatražili sudsko rješenje kojim se poništava učinak tog propisa.
- 56 U tom kontekstu, kao drugo, valja pojasniti, da se troškovi, uključujući sudske troškove i nagrade za rad odvjetnika, koje je dotični osiguranik imao zbog ostvarivanja svojeg prava na dodatak na mirovinu o kojem je riječ, moraju moći uzeti u obzir kao dio novčane naknade štete, pod uvjetom da su ti troškovi nastali zbog primjene diskriminatornih postupovnih uvjeta kojima se uređuje priznanje tog dodatka.

32

NOVA KNJIGA O UKLJUČENOSTI

- Hvala vam!
- Temeljeno na novoj knjizi: ***Droit de la non-discrimination: de l'égalité à l'inclusion, Société de législation comparée 2024***
- https://legiscompare.fr/ecommerce/fr/home/1252-livre-droit-de-la-non-discrimination-de-legalite-a-linclusion.html?search_query=droit+de+la+non-discrimination&results=214