



## Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ

A. RANTOS

представено на 11 ноември 2021 година<sup>1</sup>

**Дело C-485/20**

**XXXX**

**срещу**

**HR Rail SA**

(Преюдициално запитване, отправено от Conseil d'État (Държавен съвет, Белгия)

„Преюдициално запитване — Социална политика — Директива 2000/78/ЕО —  
Равно третиране в областта на заетостта и професиите — Забрана за всякаква  
дискриминация, основана на увреждане — Лице, назначено на изпитателен срок —  
Работник, който е трайно неспособен да заема длъжността, на която е назначен —  
Член 5 — Подходящо приспособяване на работната среда — Задължение на работодателя  
да преназначи този работник на друга длъжност, за която той е компетентен, в състояние и  
на разположение — Непропорционална тежест“

### I. Въведение

1. Работникът XXXX (наричан по-нататък „жалбоподателят“), назначен от дружеството HR Rail SA, по време на изпитателния си срок става трайно неспособен да заема длъжността, на която е нает, поради настъпването на увреждане. При това положение той е уволнен поради непригодност. Жалбоподателят оспорва това решение, като поддържа, че е жертва на дискриминация, основана на увреждане.

2. Длъжен ли е в такъв случай работодателят му в съответствие с Директива 2000/78/ЕО<sup>2</sup> и с цел да се избегне всякаква основана на увреждане дискриминация, вместо да уволни жалбоподателя, да го назначи на друга длъжност, за която той е компетентен, в състояние и на разположение? Такъв е по същество въпросът, поставен от Conseil d'État (Държавен съвет, Белгия).

3. Този въпрос ще накара Съда да разгледа по-специално прилагането на тази директива по отношение на лицата в изпитателен срок и обхвата на понятието „подходящо приспособяване на работната среда“ по смисъла на член 5 от посочената директива, разглеждана в светлината на Конвенцията на Организацията на обединените нации за

<sup>1</sup> Език на оригиналния текст: френски.

<sup>2</sup> Директива на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, 2000 г., стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7).

правата на хората с увреждания, сключена в Ню Йорк на 13 декември 2006 г.<sup>3</sup> и влязла в сила на 3 май 2008 г. (наричана по-нататък „Конвенцията на ООН“), и Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“).

## II. Правна уредба

### A. Международното право

4. Член 1 от Конвенцията на ООН, озаглавен „Цел“, гласи:

„Целта на настоящата конвенция е да насърчава, защитава и гарантира пълноценното и равноправно упражняване на всички права на човека и основни свободи от хората с увреждания и да способства за зачитане на вътрешно присъщото им човешко достойнство.

Хората с увреждания включват лица с трайна физическа, психическа, интелектуална и сетивна недостатъчност, която при взаимодействие с обкръжаващата ги среда би могла да възпрепятства тяхното пълноценно и ефективно участие в обществото равноправно с останалите“.

5. Член 2 от тази конвенция, озаглавен „Определения“, гласи в трета и четвърта алинея:

„За целите на настоящата конвенция:

[...]

„дискриминация по признак на увреждане“ означава всякакво правене на разлика, всякакви ограничения или изключения, основаващи се на увреждане, имащи за цел или последица нарушаване или отменяне на зачитането, признаването или равноправното упражняване на всички права на човека и основни свободи в политическата, икономическата, социалната, културната, гражданската или всяка друга област. Това включва всякакви форми на дискриминация, включително отказ за предоставяне на разумни улеснения;

„разумни улеснения“ означава всякакви необходими и подходящи модификации и приспособления, които не водят до непропорционално или неоправдано обременяване на околните, когато такива са необходими във всеки конкретен случай, за да се осигури на човека с увреждане признаването или упражняването на всички права и основни свободи наравно с всички останали“.

6. Член 5 от посочената конвенция, озаглавен „Равенство и забрана на дискриминация“, предвижда в параграф 3:

„С оглед осигуряването на равнопоставеност и премахването на всякаква дискриминация държавите — страни по конвенцията, предприемат всички необходими стъпки, за да осигурят разумни улеснения на хората с увреждания“.

<sup>3</sup> Recueil des traités des Nations unies (Сборник договори на Обединените нации), том 2515, стр. 3.

7. Член 27 от същата конвенция, озаглавен „Работа и заетост“, предвижда в параграф 1:

„Държавите — страни по настоящата конвенция, признават правото на труд на хората с увреждания, наравно с всички останали, като това включва правото на възможност за прехрана чрез свободно избрана или приета работа на пазара на труда и в работна среда, която да е отворена, недискриминационна и достъпна за хора с увреждания. Държавите — страни по конвенцията, гарантират и насърчават реализацията на правото на труд, включително за лица, придобили увреждане в процеса на трудова заетост, чрез предприемане на необходимите стъпки, включително законодателни, сред които:

а) забрана на дискриминация по причини на увреждане по всякакви въпроси, засягащи всякакви форми на заетост, включително условията за набиране на работна сила, наемане на работа и трудова заетост, продължаване на трудов договор, професионално израстване и безопасни и здравословни условия на труд;

[...]

з) насърчаване на заетостта на хора с увреждания в частния сектор чрез подходящи политики и мерки, които могат да включват програми за преференциална заетост, икономически стимули и други мерки;

и) предоставяне на хората с увреждания на разумни улеснения на работното място;

[...]“.

8. Конвенцията на ООН е одобрена от името на Европейската общност с Решение 2010/48/ЕО<sup>4</sup>.

### ***Б. Правото на Съюза***

9. Съображения 16, 17, 20 и 21 от Директива 2000/78 гласят:

„(16) Предоставянето на мерки за приспособяване на работното място към нуждите на лицата с увреждания играе важна роля в борбата с дискриминацията, основаваща се на увреждане.

(17) Настоящата директива не изисква избирането, повишението, оставането на работа или обучението на лице, което не е [компетентно, в състояние или на разположение] да изпълнява основните задължения на дадена длъжност или да премине съответното обучение, без обаче да се накърнява задължението за осигуряване на подходяща работна среда за лицата с увреждания.

[...]

<sup>4</sup> Решение на Съвета от 26 ноември 2009 година относно сключването от Европейската общност на Конвенцията на Организацията на обединените нации за правата на хората с увреждания (ОВ L 23, 2010 г., стр. 35).

- (20) Следва да се осигурят подходящи мерки, т.е. ефективни и практически мерки, за адаптиране на работното място за лицата с увреждания, например адаптиране на сградите, оборудването, работн[ия режим], разпределянето на задачите, осигуряване на обучение и средства за интеграция.
- (21) При определяне дали въпросните мерки са непропорционална тежест, трябва да се взем[ат] предвид, по-специално финансовите и други разходи, възможностите и финансовите ресурси на организацията или предприятието, както и възможността за получаване на обществено финансиране или друг вид помощ“.

10. Член 1 от тази директива, озаглавен „Цел“, гласи:

„Целта на настоящата директива е да регламентира основната рамка за борба с дискриминацията, основана на религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация по отношение на заетостта и упражняването на занятие, с оглед прилагането в държавите членки на принципа [н]а равно третиране“.

11. Член 2 от посочената директива, озаглавен „Понятие за дискриминация“, предвижда в параграф 1:

„За целите на настоящата директива, „принципът [н]а равно третиране“ означава, че няма да има пряка или непряка дискриминация въз основа[...] на който и да е от признаците, посочени в член 1“.

12. Член 3 от същата директива, озаглавен „Приложно поле“, предвижда в параграф 1:

„В границите на сферите на компетентност, поверени на Общността, настоящата директива се прилага към всички лица от публичния и частния сектор, включително публични органи, във връзка с:

- а) условията за достъп до заетост, самостоятелна заетост или упражняване на занятие, включително критериите за подбор и условия за наемане на работа, в който и да е клон на дейност на всички нива на професионалната йерархия, включително повишение;
- б) достъп до всички видове и до всички нива на професионална ориентация, професионална квалификация, висше професионално обучение и преквалификацията, включително придобиване на практически опит;
- в) условия за наемане и условия на труд, включително условията за уволнение и заплащане; [...].“

13. Съгласно член 5 от Директива 2000/78, озаглавен „Подходящо [приспособяване на работната среда] на лицата с увреждания“:

„За да се гарантира спазването на принципа [н]а равно третиране във връзка с лицата с увреждания, трябва да се осигури подходящо [приспособяване на работната среда]. Това означава, че работодателите предприемат подходящи [според случая] мерки, [...] [за да може] лице с увреждане[...] да има достъп [до заетост], да [работи] или да се издига в професията, да се обучава, освен ако такива мерки не представляват непропорционална

тежест за работодателя. Тази тежест не е непропорционална, когато е достатъчно [компенсирана] от съществуващите мерки в рамките на политиката спрямо хората с увреждания в съответната държава членка“.

14. Съгласно член 7 от тази директива, озаглавен „Позитивно действие“:

„1. С оглед гарантиране на пълно равенство на практика, принципът за равно третиране няма да попречи на всяка държава членка да прилага или приема специфични мерки за предотвратяване или компенсиране на неравностойното положение, свързани с някои от основанията, посочени в член 1.

2. Относно лицата с увреждания принципът за равно третиране няма да накърни правото на държавите членки да прилагат или приемат разпоредби за защита на здравето и безопасността при работа, или правото на мерки, целящи създаване или прилагане на разпоредби или улеснения за закрила за насърчаване тяхната интеграция в работната среда“.

### ***В. Белгийското право***

15. Съгласно член 3 от *Loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination* (Закон за борба с някои форми на дискриминация) от 10 май 2007 г.<sup>5</sup>, в редакцията му, приложима към спора в главното производство (наричан по-нататък „законът от 10 май 2007 г.“):

„Целта на този закон е да уреди в посочените в член 5 области основната уредба за борба с дискриминацията, основана на възраст, сексуална ориентация, семейно положение, семеен произход, имотно състояние, религиозни или философски убеждения, политически или синдикални възгледи, език, настоящо или бъдещо здравословно състояние, увреждане, физически или генетични качества или социален произход“.

16. Член 4 от този закон предвижда:

„По смисъла на този закон:

[...]

4° „признаци, обект на закрила“ са възраст, сексуална ориентация, семейно положение, семеен произход, имотно състояние, религиозни или философски убеждения, политически или синдикални възгледи, език, настоящо или бъдещо здравословно състояние, увреждане, физически или генетични качества или социален произход;

[...]

12° „осигуряване на подходяща работна среда“ означава подходящи според случая мерки, за да може лице с увреждане да има достъп до заетост, да работи или да се издига в професията в областите, за които този закон е приложим, освен ако такива мерки не представляват непропорционална тежест за лицето, което трябва да ги приеме. Тази тежест не е непропорционална, когато е достатъчно компенсирана от съществуващите мерки в рамките на обществената политика спрямо хората с увреждания“.

<sup>5</sup> Moniteur belge от 30 май 2007 г., стр. 29016.

17. Съгласно член 14 от посочения закон:

„В областите, които попадат в приложното поле на настоящия закон, се забранява всяка форма на дискриминация. По смисъла на настоящия дял дискриминацията е:

[...]

– отказ да се осигури подходящо приспособяване на работната среда в полза на лице с увреждания“.

### **III. Спорът в главното производство, преюдициалният въпрос и производството пред Съда**

18. Жалбоподателят е нает от HR Rail<sup>6</sup> като специалист по поддръжката на железопътни линии. На 21 ноември 2016 г. започва да тече изпитателният му срок в дружеството Infrabel.

19. През декември 2017 г. е диагностициран с кардиологично заболяване, което изисква поставянето на кардиостимулатор — устройство, което е чувствително към електромагнитните полета, излъчвани по-специално от трасетата на железопътните линии. На 12 юни 2018 г. Service public fédéral Sécurité sociale (Федерална публична служба „Социална сигурност“, Белгия) признава жалбоподателя за лице с увреждания.

20. На 28 юни 2018 г. той е прегледан в Centre régional de la médecine de l'administration (Регионален медицински център на администрацията, Белгия) и след този преглед HR Rail го обявява за трайно неспособен да изпълнява задълженията, за които е нает. В допълнение на жалбоподателя е съобщено, че до предстоящото решение за неговото уволнение може да заеме подходяща за здравословното му състояние длъжност, отговаряща на следните изисквания: „дейност със средно натоварване, при която няма излагане на електромагнитни полета, не се работи на високо напрежение или при наличието на вибрации“. След това решение жалбоподателят е назначен за склададжия в Infrabel. На 1 юли 2018 г. той обжалва това решение пред Commission d'appel de la médecine de l'administration (Апелативна медицинска комисия на администрацията, Белгия).

21. С писмо от 19 юли 2018 г. HR Rail уведомява жалбоподателя, че ще се ползва от „персонализирана подкрепа с цел намиране с [него] на нова работа“ и че скоро ще бъде поканен за събеседване за тази цел. С писмо от 29 август 2018 г. жалбоподателят е уведомен, че датата на това събеседване е определена за 18 септември 2018 г.

22. На 3 септември 2018 г. Апелативната медицинска комисия на администрацията потвърждава решението за медицинска непригодност, взето по отношение на жалбоподателя.

23. С писмо от 26 септември 2018 г. главният съветник и ръководител на съответния отдел на HR Rail уведомява жалбоподателя, че считано от 30 септември 2018 г. ще бъде уволнен, със забрана за назначаване за срок от пет години на степента, на която е бил назначен.

<sup>6</sup> Както се посочва в преюдициалното запитване, HR Rail има за предмет на дейност подбора и назначаването на персонал, нает по служебно или трудово правоотношение, необходим за изпълнението на функциите на дружествата Infrabel SA и Société nationale des chemins de fer belges (Белгийска национална железопътна компания — SNCB).

24. На 26 октомври 2018 г. генералният директор на HR Rail уведомява жалбоподателя, че съгласно устава на дружеството и общия правилник за назначаване на персонала „изпитателният срок на член от персонала, който е обявен за напълно и трайно неспособен да изпълнява задълженията, свързани с неговата степен, се прекратява“ и поради това „писмото, което [му] е било изпратено относно персонализираната подкрепа за служителите, които по медицински причини не са способни да изпълняват задълженията си, [е] лишено от предмет“.

25. На 26 ноември 2018 г. жалбоподателят подава жалба пред запитващата юрисдикция Conseil d'État (Държавен съвет) за отмяната на решението на главния съветник и ръководител на съответния отдел да бъде уволнен на 30 септември 2018 г.

26. Тази юрисдикция отбелязва, че законът от 10 май 2007 г., който транспонира Директива 2000/78/ЕО в белгийското право, забранява пряката и непряката дискриминация, основана по-специално на настоящо и бъдещо здравословно състояние, както и на увреждане.

27. Според посочената юрисдикция в случая нито е оспоримо, нито се оспорва, че причината за решението за непригодност на жалбоподателя трябва да се квалифицира като „увреждане“ по смисъла на закона от 10 май 2007 г. В действителност поради заболяването, което налага поставянето на кардиостимулатор, жалбоподателят вече не отговаря на основно и определящо професията изискване на неговата длъжност на специалист по поддръжката, която предполага излагане на електромагнитните полета, излъчвани от трасетата на железопътните линии. От това запитващата юрисдикция заключава, че решението за уволнението му може да съставлява дискриминация, забранена по смисъла на този закон, само ако се докаже, че HR Rail е отказало осигуряването на изискваното подходящо приспособяване на работната среда.

28. В това отношение жалбоподателят твърди, че е можел да бъде преназначен на друга длъжност, по-специално тази на склададжия, на която е бил временно назначен до уволнението си, и че такова преназначение би било подходящо приспособяване на работна среда, което работодателят му е бил длъжен да осигури съгласно закона от 10 май 2007 г. От своя страна, HR Rail поддържа, че не е било възможно да се осигури подходящо приспособяване на работната среда, което да позволи на жалбоподателя да продължи да изпълнява длъжността си на специалист по поддръжката.

29. Запитващата юрисдикция посочва, че националната съдебна практика не е единна по въпроса дали под „осигуряване на подходяща работна среда“ по смисъла на закона от 10 май 2007 г. следва да се има предвид и възможността за назначаване на друга длъжност на лицето, което поради настъпването на увреждане не е в състояние повече да заема длъжността, на която е било назначено.

30. Освен това според запитващата юрисдикция съображения 17, 20 и 21 от Директива 2000/78 не позволяват да се установи със сигурност дали задължението да се осигури подходящо приспособяване на работната среда за лицата с увреждания поражда задължение за назначаване на засегнатото лице на друга длъжност в предприятието.

31. При тези обстоятелства Conseil d'État (Държавен съвет) решава да спре производството и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:

„Трябва ли член 5 от Директива [2000/78] да се тълкува в смисъл, че работодател е длъжен да назначи лице, което поради увреждане не е способно повече да изпълнява основните задължения на длъжността, на която е наето, на друга длъжност, за която това лице е компетентно, в състояние и на разположение, когато такава мярка не представлява непропорционална тежест за работодателя?“.

32. Писмени становища представят жалбоподателят, HR Rail, белгийското, гръцкото и португалското правителство, както и Европейската комисия.

#### IV. Анализ

33. С въпроса си запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали трябва член 5 от Директива 2000/78 да се тълкува в смисъл, че когато работник, включително назначен на изпитателен срок, поради настъпването на увреждане стане трайно неспособен да заема длъжността, на която е нает, неговият работодател е длъжен, с оглед на предвиденото в този член „подходящо приспособяване на работната среда“, да го преназначи на друга длъжност, когато този работник е компетентен, в състояние и на разположение, и когато такава мярка не представлява непропорционална тежест за работодателя.

34. Най-напред следва да се припомни, че както от заглавието и съображенията, така и от съдържанието и целта на Директива 2000/78 следва, че тя е предназначена да установи обща рамка, за да се осигури на всяко лице равно третиране „в областта на заетостта и професиите“, като му се предостави ефикасна защита срещу дискриминацията, основана на някой от признаците, упоменати в член 1 от нея, сред които е увреждането<sup>7</sup>. В този смисъл посочената директива има за цел, що се отнася до заетостта и професиите, да се бори срещу всички форми на дискриминация, основани на увреждане<sup>8</sup>.

35. Важно е, на първо място, да се провери дали лице като жалбоподателя попада в приложното поле на Директива 2000/78 (А), а след това да се определи обхватът на понятието „подходящо приспособяване на работната среда“ по смисъла на член 5 от тази директива, що се отнася до преназначаването на лице с увреждане на друга длъжност в предприятието (Б).

#### А. По приложното поле на Директива 2000/78

36. Най-напред ще отбележа, че от акта за преюдициално запитване е видно, че жалбоподателят е назначен от HR Rail, публичноправно акционерно дружество, поради което е работник от публичния сектор. Той е уволнен, тъй като е станал трайно неспособен да заема длъжността, на която е нает.

<sup>7</sup> Решение от 15 юли 2021 г., Tartu Vangla (C-795/19, EU:C:2021:606, т. 26 и цитираната съдебна практика).

<sup>8</sup> Решение от 26 януари 2021 г. Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64, т. 34).



37. Следва да се констатира, че с оглед на тези обстоятелства жалбоподателят попада в приложното поле на Директива 2000/78. Всъщност от член 3, параграф 1, буква в) от тази директива следва, че тя се прилага в рамките на предоставената на Европейския съюз компетентност „към всички лица от публичния и частния сектор, включително публични органи“, по-специално във връзка с „условия[та] за наемане и условия[та] на труд, включително условията за уволнение и заплащане“<sup>9</sup>.

38. По-нататък запитващата юрисдикция посочва, че жалбоподателят е засегнат от „увреждане“ по смисъла на закона от 10 май 2007 г. В това отношение фактът, че жалбоподателят е признат за лице с увреждане по смисъла на националното право, не предрешава въпроса дали той е засегнат от увреждане по смисъла на Директива 2000/78<sup>10</sup>, което представлява самостоятелно понятие на правото на Съюза, което трябва да се тълкува еднакво на територията му.

39. Що се отнася до тази директива следва да се припомни, че с Решение 2010/48 Европейският съюз е одобрил Конвенцията на ООН. Следователно от момента на влизането в сила на това решение разпоредбите на тази конвенция са неразделна част от правния ред на Съюза. Освен това от допълнението на приложение II към посоченото решение е видно, че в областта на самостоятелния начин на живот и социалното приобщаване, работата и заетостта, Директива 2000/78 е сред актовете на Съюза, свързани с уредените от посочената конвенция въпроси. От това следва, че на Конвенцията на ООН може да се прави позоваване за целите на тълкуването на споменатата директива, която, доколкото това е възможно, трябва да се тълкува в съответствие с Конвенцията<sup>11</sup>.

40. Ето защо след одобрението от името на Съюза на Конвенцията на ООН Съдът приема, че понятието „увреждане“ по смисъла на Директива 2000/78 трябва да се схваща като ограничение на трудоспособността, произтичащо по-специално от трайни физически, умствени или психични нарушения, които при взаимодействие с обкръжаващата среда могат да затруднят пълноценното и ефективно участие на съответното лице в професионалния живот наравно с останалите работници<sup>12</sup>.

41. В този смисъл в рамките на тълкуването на Директива 2000/78 Съдът е възприел, както и Конвенцията на ООН, социалното разбиране на понятието за увреждане, което се основава на зависещ от контекста подход, отразяващ взаимодействието между нарушената функция на лицето и реакцията на обществото или организацията на обществото да отговори на нуждите на лице с увреждане, отколкото медицинското разбиране за увреждане, което поставя особен акцент върху самия индивид и нарушената му функция, която затруднява адаптирането му към обкръжаващата го социална среда или интеграцията му в нея<sup>13</sup>.

42. В случая от акта за преюдициално запитване е видно, че жалбоподателят е назначен като специалист по поддръжката на железопътни линии. След назначаването му при него възниква здравословен проблем, който налага поставянето на кардиостимулатор —

<sup>9</sup> Вж. в този смисъл решение от 2 април 2020 г., *Comune di Gesturi* (C-670/18, EU:C:2020:272, т. 21 и цитираната съдебна практика).

<sup>10</sup> Вж. в този смисъл решение от 18 януари 2018 г., *Ruiz Conejero* (C-270/16, EU:C:2018:17, т. 32).

<sup>11</sup> Решение от 11 септември 2019 г., *Nobel Plastiques Ibérica* (C-397/18, EU:C:2019:703, т. 39 и 40 и цитираната съдебна практика).

<sup>12</sup> Решение от 11 септември 2019 г., *Nobel Plastiques Ibérica* (C-397/18, EU:C:2019:703, т. 41 и цитираната съдебна практика).

<sup>13</sup> Вж. в това отношение заключението на генералния адвокат Wahl по дело *Z.* (C-363/12, EU:C:2013:604, т. 83—85).

устройство, което е чувствително към електромагнитните полета, излъчвани по-специално от трасетата на железопътните линии. Следователно той е станал трайно неспособен да изпълнява основните задължения на съответната длъжност.

43. Освен ако проверка на запитващата юрисдикция не установи друго, считам, че предвид посочените обстоятелства жалбоподателят е претърпял трайно ограничение на трудоспособността, произтичащо от физически нарушения, които при взаимодействие с обкръжаващата среда могат да затруднят неговото пълноценно и ефективно участие в професионалния живот наравно с останалите работници, и че трябва да бъде квалифициран като „лице с увреждане“ по смисъла на Директива 2000/78.

44. Накрая, от акта за преюдициално запитване е видно, че към датата на уволнението си жалбоподателят е бил назначен на изпитателен срок. Следва да се провери дали като работник в изпитателен срок той попада в приложното поле на Директива 2000/78.

45. В това отношение отбелязвам, че предвид текста ѝ тази директива не се отнася единствено до окончателно назначените лица. Всъщност съгласно член 3, параграф 1, букви а) и б) от посочената директива тя се прилага за условията за достъп до заетост, самостоятелна заетост или упражняване на занятие, както и за достъп до всички видове и до всички нива на професионална ориентация, професионална квалификация, висше професионално обучение и преквалификация. В случая обаче положението на жалбоподателя като работник на изпитателен срок се отнася до въпроса за достъпа му до заетост и упражняване на занятие.

46. Ще добавя, че от телеологична гледна точка лице, назначено на изпитателен срок, по правило се намира в по-уязвимо положение от лице, което има постоянна работа. За такова работещо на изпитателен срок лице е по-трудно да намери друга работа, в случай че настъпи увреждане, водещо до неспособност да заема длъжността, на която е наето, особено ако е в началото на професионалната си кариера. При тези условия ми се струва оправдано да се осигури защитата срещу дискриминация на такова лице на изпитателен срок.

47. Ето защо считам, че лице, назначено на изпитателен срок, попада в приложното поле на Директива 2000/78 по отношение, в случая, на разпоредбите относно увреждането.

48. Това тълкуване се потвърждава от практиката на Съда. Всъщност, както Съдът вече е отбелязал, понятието „работник“ по смисъла на директива 2000/78 е същото като по смисъла на член 45 ДФЕС<sup>14</sup>. Що се отнася до квалификацията „работник“ по смисъла на този член, съгласно постоянната практика на Съда това понятие е придобило самостоятелно значение и не трябва да бъде тълкувано ограничително<sup>15</sup>. Така понятието за работник в правото на Съюза обхваща и лицата, преминаващи подготвителен стаж или периоди на професионално обучение, които могат да се считат за практическа подготовка, свързана със същинското упражняване на съответната професия, когато тези периоди се преминават при условия на реална и ефективна заетост, в полза и под ръководството на работодателя<sup>16</sup>.

<sup>14</sup> Вж. решение от 19 юли 2017 г., *Abercrombie & Fitch Italia* (C-143/16, EU:C:2017:566, т. 18 и 19).

<sup>15</sup> Вж. решение от 19 юли 2017 г. *Abercrombie & Fitch Italia* (C-143/16, EU:C:2017:566, т. 19 и цитираната съдебна практика).

<sup>16</sup> Решение от 9 юли 2015 г. *Balkaya* (C-229/14, EU:C:2015:455, т. 50 и цитираната съдебна практика).

49. В случая не се оспорва, че в рамките на срока за изпитване жалбоподателят е упражнявал реална и ефективна заетост в полза и под ръководството на работодател и че поради това той трябва да бъде квалифициран като „работник“ по смисъла на Директива 2000/78.

50. Освен това следва да се отбележи, че приложното поле на Конвенцията на ООН е широко. Всъщност член 27, параграф 1, буква а) от тази конвенция предвижда, че държавите — страни по конвенцията, гарантират и насърчават реализацията на правото на труд, включително за лица, придобили увреждане в процеса на трудова заетост, чрез предприемане на необходимите стъпки, включително законодателни, сред които забрана на дискриминация по причини на увреждане *по всякакви въпроси, засягащи всякакви форми на заетост*, включително условията за набиране на работна сила, наемане на работа и трудова заетост, продължаване на трудов договор, професионално израстване и безопасни и здравословни условия на труд. Както впрочем бе посочено в точка 39 от настоящото заключение, Директива 2000/78 трябва да се тълкува, доколкото това е възможно, в съответствие с Конвенцията на ООН.

51. Следователно, освен че е уволнен по смисъла на член 3, параграф 1, буква в) от тази директива, според мен жалбоподателят попада и в обхвата на член 3, параграф 1, буква а) от посочената директива в качеството си на лице, назначено на изпитателен срок.

52. Ето защо считам, че лице като жалбоподателя попада в приложното поле на Директива 2000/78.

***Б. По обхвата на понятието „подходящо приспособяване на работната среда“ по смисъла на член 5 от Директива 2000/78***

53. Запитващата юрисдикция иска да се установи дали понятието „подходящо приспособяване на работната среда“ по смисъла на член 5 от Директива 2000/78 включва задължението лицето, което поради настъпването на увреждане е станало трайно неспособно да заема длъжността си, да бъде преназначено на друга длъжност в предприятието.

54. Съгласно член 5 от тази директива, „[з]а да се гарантира спазването на принципа [н]а равно третиране във връзка с лицата с увреждания, трябва да се осигури подходящо [приспособяване на работната среда]. Това означава, че работодателите предприемат подходящи [според случая] мерки [...] [за да може] лице с увреждане[...] да има достъп [до заетост], да [работи] или да се издига в професията, да се обучава, освен ако такива мерки не представляват непропорционална тежест за работодателя. Тази тежест не е непропорционална, когато е достатъчно [компенсирана] от съществуващите мерки в рамките на политиката спрямо хората с увреждания в съответната държава членка“.

55. В самото начало отбелязвам, че съгласно член 2, трета алинея от Конвенцията на ООН дискриминацията по признак на увреждане включва всякакви форми на дискриминация, включително отказ за предоставяне на разумни улеснения. Следователно, ако приемем, че HR Rail е трябвало да преназначи жалбоподателя на друга длъжност, жалбоподателят е станал жертва на дискриминация, основана на увреждане, по смисъла на тази конвенция и на Директива 2000/78, когато е уволнен поради непригодност да изпълнява задълженията,

за които е бил нает<sup>17</sup>.

56. Както отбелязват генералният адвокат Kokott<sup>18</sup> и генералният адвокат Wahl<sup>19</sup>, смисълът на изискването за подходящо приспособяване на работната среда е да се установи справедливо равновесие между нуждите на хората с увреждания и тези на работодателя.

57. Съгласно съображение 20 от Директива 2000/78 относно подходящото приспособяване на работната среда „следва да се осигурят подходящи мерки, т.е. ефективни и практически мерки, за адаптиране на работното място за лицата с увреждания, например адаптиране на сградите, оборудването, работн[ия режим], разпределянето на задачите, осигуряване на обучение и средства за интеграция“.

58. Наистина, както подчертава HR Rail в писменото си становище, в това съображение се споменава „работното място“. От това то прави извода, че подходящото приспособяване на работната среда е ограничено до заеманата длъжност и не би могло да послужи за предоставяне на работника с увреждане на друго работно място.

59. Според мен обаче член 5 от Директива 2000/78 във връзка със съображения 17 и 20 от нея трябва да се разбира в смисъл, че *с предимство и в рамките на възможното* работодателят трябва да приспособи работното място, което е заемал работникът преди настъпването на увреждането му. Всъщност целта е в подход, основан на социалното разбиране на понятие за увреждане, да се адаптира работната среда на лицето с увреждане, за да му се даде възможност да участва пълноценно и ефективно в професионалния живот наравно с останалите работници. Това адаптиране предполага, че когато е възможно, работодателят прилага практически мерки, за да може лицето с увреждане *да запази заетостта си*.

60. В решение от 11 април 2013 г., НК Danmark (C-335/11 и C-337/11, наричано по-нататък „решение НК Danmark“, EU:C:2013:222), Съдът е приел, че съображение 20 от Директива 2000/78 съдържа неизчерпателен списък с подходящи мерки, които могат да бъдат физически, организационни и/или образователни<sup>20</sup>.

61. Що се отнася до делото в главното производство, както посочва запитващата юрисдикция, предвид естеството на увреждането на жалбоподателя не може да се приеме никаква физическа, организационна и/или образователна мярка, за да може той да запази длъжността си като специалист по поддръжката на железопътни линии. Всъщност поставянето на кардиостимулатор — устройство, което е чувствително към електромагнитните полета, излъчвани по-специално от трасетата на железопътните линии, прави невъзможно оставането на жалбоподателя на работното му място. Следователно

<sup>17</sup> Някои автори подчертават, че за разлика от Конвенцията на ООН, Директива 2000/78 не предвижда, че отказът за подходящо приспособяване на работната среда е форма на дискриминация. Вж., по-специално, Waddington, L. Equal to the Task? Re-Examining EU Equality Law in the Light of the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities, European Yearbook of Disability Law, vol. 4, под ръководството на Quinn, G., Waddington, L., Flynn, E., Intersentia, Cambridge, 2013, 169—200, по-специално стр. 190. Тъй като обаче тази директива трябва да се тълкува, доколкото е възможно, в съответствие с Конвенцията на ООН, считам, че Директивата трябва да се разбира в смисъл, че забранява дискриминацията, изразяваща се в отказ за подходящо приспособяване на работната среда. Така в решение от 11 септември 2019 г., Nobel Plastiques Ibérica (C-397/18, EU:C:2019:703, т. 72), Съдът се е позовал изрично на разпоредбата на Конвенцията на ООН относно отказа за подходящо приспособяване на работната среда.

<sup>18</sup> Заключение на генералния адвокат Kokott по съединени дела НК Danmark (C-335/11 и C-337/11, EU:C:2012:775, т. 59).

<sup>19</sup> Заключение на генералния адвокат Wahl по дело Z. (C-363/12, EU:C:2013:604, т. 105).

<sup>20</sup> Решение НК Danmark, точка 49.

адаптирането на сградите, оборудването, работния режим, разпределянето на задачите, осигуряването на обучение и средства за интеграция не могат да представляват подходящи мерки по смисъла на член 5 от Директива 2000/78 в конкретния случай на жалбоподателя.

62. Увреждането му обаче не може да доведе до изключването му от всякакъв професионален живот. При това положение въпросът е дали в такава хипотеза работодателят е длъжен, в рамките на възможното, да преназначи такъв работник с увреждане на друга длъжност в предприятието. Доколкото ми е известно, Съдът все още не се е произнесъл по този въпрос, който е от съществено практическо значение<sup>21</sup>.

63. Считаю, че на този въпрос трябва да се даде утвърдителен отговор. Всъщност член 5 от Директива 2000/78 предвижда единствено, че трябва да се осигури подходящо приспособяване на работната среда, за да може лице с увреждане да има достъп до заетост, да работи или да се издига в професията и да се обучава. Следователно този член не ограничава приеманите мерки само до заеманата длъжност от лицето с увреждане. Напротив, достъпът до *заетост* и *обучение* оставят открита възможността за назначаване на друга длъжност. Освен това, както се посочва в съображение 16 от тази директива, въвеждането на мерки за *приспособяване на работното място към нуждите на лицата с увреждания* играе важна роля в борбата с дискриминацията, основаваща се на увреждане.

64. В този смисъл в решение НК Danmark Съдът е отбелязал, че съгласно член 2, четвърта алинея от Конвенцията на ООН „разумни улеснения“ са „всякакви необходими и подходящи модификации и приспособления, които не водят до непропорционално или неоправдано обременяване на околните, когато такива са необходими във всеки конкретен случай, за да се осигури на човека с увреждане признаването или упражняването на всички права и основни свободи наравно с всички останали“. От това Съдът е направил извод, че формулировката на тази разпоредба *допуска едно по-широко определение* на понятието „разумни улеснения“<sup>22</sup>. Така, що се отнася до Директива 2000/78, това понятие трябва да се разбира като предназначено да осигури премахването на различните пречки за пълноценното и ефективно участие на лицата с увреждания в професионалния живот наравно с останалите работници<sup>23</sup>.

65. Поради това в посоченото решение Съдът е постановил, че намаляването на работното време, дори да не се вписва в понятието за работен режим, може да се счита за мярка за приспособяване на работната среда по смисъла на член 5 от тази директива, когато позволява на работника да продължи да изпълнява работата си, в съответствие с преследваната с тази разпоредба цел<sup>24</sup>. Следователно Съдът е възприел като подходящо приспособяване на работната среда мярка, която не е изрично посочена в съображение 20 от въпросната директива<sup>25</sup>.

<sup>21</sup> HR Rail се позовава на решение от 11 септември 2019 г., Nobel Plastiques Ibérica (C-397/18, EU:C:2019:703), което според него потвърждава тълкуването, че подходящото приспособяване на работната среда трябва да се ограничи до заеманата длъжност. В това решение обаче Съдът само отбелязва, че националната юрисдикция следва да провери дали извършеното адаптиране е достатъчно, за да се приеме за подходящо приспособяване на работната среда. Следователно Съдът не се е произнесъл по обхвата на понятието „подходящо приспособяване на работната среда“ по смисъла на член 5 от Директива 2000/78 (вж. т. 68 и 69 от това решение). Освен това в точка 65 от посоченото решение се възпроизвеждат съображения 20 и 21 от тази директива, така както са формулирани.

<sup>22</sup> Решение НК Danmark, точка 53.

<sup>23</sup> Решение НК Danmark, точка 54.

<sup>24</sup> Решение НК Danmark, точка 56.

<sup>25</sup> Вж. също заключение на генералния адвокат Kokott по съединени дела НК Danmark (C-335/11 и C-337/11, EU:C:2012:775, т. 54—58).

66. Освен това вече цитираният член 27, параграф 1, буква а) от Конвенцията на ООН гласи, че държавите — страни по конвенцията, гарантират и насърчават реализацията на правото на труд чрез предприемане на необходимите стъпки, включително законодателни, за забрана на дискриминацията по причини на увреждане по всякакви въпроси, засягащи всякакви форми на заетост, включително условията за *продължаване на трудов договор*.

67. В допълнение, освен член 21 от Хартата, който предвижда забраната на всяка форма на дискриминация, основана на увреждане<sup>26</sup>, член 26 от същата гласи, че Съюзът признава и зачита правото на хората с увреждания да се ползват от мерки, които осигуряват тяхната автономност, социалната и *професионалната им интеграция* и участието им в живота на общността<sup>27</sup>.

68. От гореизложеното следва, че доколкото е възможно, лицата с увреждания следва по-скоро да запазят трудовата си заетост, отколкото да бъдат уволнени поради непригодност, което трябва да е само крайна мярка<sup>28</sup>. В по-общ план ми се струва важно да подчертая, че обществото не може да се развива, ако игнорира лицата с увреждания, по-специално що се отнася до заетостта и професиите. В този смисъл подходящото приспособяване на работната среда представлява превантивна мярка за запазване на заетостта на лицата с увреждания<sup>29</sup>.

69. При тези условия считам, че от текста на Директива 2000/78 във връзка с Конвенцията на ООН и Хартата, както и от практиката на Съда следва, че когато работник стане трайно неспособен да заема длъжността си поради настъпването на увреждане, неговото преназначаване на друга длъжност може да представлява подходяща мярка в рамките на приспособяването на работната среда по смисъла на член 5 от тази директива<sup>30</sup>.

70. От своя страна Комитетът за правата на хората с увреждания, създаден в рамките на Конвенцията на ООН<sup>31</sup>, също възприема широко тълкуване на понятието „разумни улеснения“ по смисъла на член 5 от тази конвенция, което включва преназначаването на лицето с увреждания на друга длъжност.

<sup>26</sup> В обхванатата от Директива 2000/78 област се дава конкретен израз на общия принцип на недопускане на дискриминация, закрепен в член 21 от Хартата. Вж. решение от 15 юли 2021 г., WABE (C-804/18 и C-341/19, EU:C:2021:594, т. 62 и цитираната съдебна практика).

<sup>27</sup> Вж. Решение от 22 май 2014 г., Glatzel (C-356/12, EU:C:2014:350, т. 78), съгласно което член 26 от Хартата повелява Съюзът да признава и зачита правото на хората с увреждания да се ползват от мерки за интеграция.

<sup>28</sup> Вж. в този смисъл решение от 11 септември 2019 г. Nobel Plastiques Ibérica (C-397/18, EU:C:2019:703, т. 73). Това тълкуване следва и от съображение 17 от Директива 2000/78.

<sup>29</sup> Вж. *Gutiérrez Colomidas, D. Can Reasonable Accommodation Safeguard the Employment of People with Disabilities?*. European Yearbook on Human Rights, Intersentia, Cambridge, 2019, 63—89, по-специално стр. 83.

<sup>30</sup> В писменото си становище Комисията подчертава, че в някои случаи преназначаването на работника с увреждане на друга работа би могло да доведе до по-малка финансова тежест за работодателя или до по-малко практически затруднения в организационен план от друго подходящо приспособяване, като например облекчаване на режима на работа или адаптирането на оборудването, необходимо за изпълнението на задачите, изисквани за съответното работно място. В настоящото дело не считам за необходимо да разглеждам този въпрос, доколкото в случая никакво подходящо приспособяване не би позволило на жалбоподателя да запази длъжността, на която е назначен.

<sup>31</sup> Съгласно член 1, параграф 1 от факултативния протокол към Конвенцията на ООН, всяка държава — страна по протокола, признава компетентността на Комитета за правата на хората с увреждания да получава и разглежда уведомления от или от името на, лица или групи лица в рамките на неговата юрисдикция, които твърдят, че са жертви на нарушения на разпоредби на Конвенцията на ООН от въпросната държава — страна по протокола.

71. Всъщност в констатациите, приети на основание член 5 от факултативния протокол към Конвенцията на ООН, относно уведомление № 34/2015 от 29 април 2019 г.<sup>32</sup> този комитет приема, че правилата, които лишават съответното лице с увреждания от възможността да бъде назначено на заместваща длъжност, не позволяват да се гарантират правата, които това лице има по Конвенцията на ООН, по-специално възможността да се направи оценка на конкретното му увреждане с оглед увеличаването на способността му да изпълнява заместващи функции или други допълнителни функции<sup>33</sup>.

72. Вярно е, че Съюзът не е одобрил факултативния протокол към Конвенцията на ООН, а Комитетът за правата на хората с увреждания не е съдебен орган. Струва ми се обаче интересно да се отбележи, че този комитет възприема същото тълкуване като предложеното от мен, с оглед закрилата на лицата с увреждания на работното място<sup>34</sup>.

73. В хипотезата, при която нито една мярка за подходящо приспособяване на работната среда не позволява на лицето с увреждания да продължи да изпълнява длъжността, на която е наето, от текста на Директива 2000/78 следва, че преназначаването на този работник на друга длъжност предполага изпълнението на две кумулативни условия.

74. В това отношение, от една страна, съгласно съображение 17 от тази директива същата не изисква избирането, повишението или оставането на работа или обучението на лице, което не е компетентно, в състояние или на разположение да изпълнява основните задължения на дадена длъжност или да премине съответното обучение, без обаче да се нахвърнява задължението за осигуряване на подходяща работната среда за лицата с увреждания. От това съображение, тълкувано в широк смисъл, стигам до извода, че задължението за преназначаване на работник с увреждане на друга длъжност в предприятието предполага същият да е компетентен, в състояние и на разположение да изпълнява основните задължения на тази нова длъжност. Извън посоченото съображение, става въпрос за правило, продиктувано от здравия разум.

75. В случая от акта за преюдициално запитване е видно, че преди да бъде уволнен на 30 септември 2018 г., жалбоподателят е бил преназначен на длъжността склададжия. Освен това, както посочва запитващата юрисдикция, жалбоподателят изтъква пред нея, че има дълъг професионален опит като склададжия. Следователно тази юрисдикция трябва да провери дали жалбоподателят е компетентен, в състояние и на разположение да заема длъжността, на която е бил преназначен. С оглед на формулировката на преюдициалния въпрос посочената юрисдикция изглежда счита, че случаят в главното производство е такъв.

<sup>32</sup> Вж. CRDP/C/21/D/34/2015, достъпно в интернет на следния адрес:  
[https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2FC%2F21%2FD%2F34%2F2015&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2FC%2F21%2FD%2F34%2F2015&Lang=en).

<sup>33</sup> Тази преписка се отнася до лице с испанско гражданство, което е претърпяло пътнотранспортно произшествие, причинило му трайно двигателно увреждане. Тъй като е трайно неспособно да упражнява полицейската си професия, то е принудено да се пенсионира и е уволнено от местните полицейски сили. Това лице е подало искане до общинския съвет на Барселона (Испания) да бъде назначено на длъжност, съответстваща на увреждането му, като искането е отхвърлено. След съдебното производство в Испания и пред Европейския съд по правата на човека то отправя уведомление до Комитета за правата на хората с увреждания.

<sup>34</sup> Вж. също констатациите на Комитета за правата на хората с увреждания относно уведомление № 37/2016 от 29 септември 2020 г., CRPD/C/23/D/37/2016, достъпно в интернет на следния адрес:  
[https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2FC%2F23%2FD%2F37%2F2016&Lang=fr](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2FC%2F23%2FD%2F37%2F2016&Lang=fr)

76. От друга страна, както предвижда член 5 от Директива 2000/78, мерките за подходящо приспособяване на работната среда не трябва да представляват непропорционална тежест за работодателя. В съображение 21 от тази директива се уточнява, че при определяне дали въпросните мерки са непропорционална тежест, трябва да се вземат предвид по-специално финансовите и други разходи, възможностите и финансовите ресурси на организацията или предприятието, както и възможността за получаване на обществено финансиране или друг вид помощ.

77. Наложено с член 5 от Директива 2000/78 задължение при необходимост да бъдат предприети подходящи мерки се отнася до всички работодатели<sup>35</sup>. Според мен обаче, за да не представлява непропорционална тежест за работодателя, възможността за назначаване на лице с увреждане на друга длъжност се отнася до положението, при което съществува *ионе една свободна длъжност*, която съответният работник може да заеме<sup>36</sup>. Всъщност, както подчертава Комисията в писменото си становище, преназначаването на работник с увреждане не трябва да води до лишаване на друг работник от неговата длъжност или до принуждаването на последния да смени работното си място. При това положение преназначаването изглежда улеснено в голямо предприятие, в което броят на наличните длъжности по принцип е по-голям. Също така преназначаването на един работник на друга длъжност ще бъде по-лесно осъществимо според по-голямата или по-малка многофункционалност при изпълнение на задачите на работното място в предприятието.

78. И тук запитващата юрисдикция следва да определи дали преназначаването на жалбоподателя на друга длъжност представлява за неговия работодател непропорционална тежест по смисъла на член 5 от Директива 2000/78 във връзка със съображение 21 от нея. С оглед на текста на преюдициалния ѝ въпрос тази юрисдикция изглежда приема, че в главното производство не е налице такава непропорционална тежест. В това отношение отбелязвам, че самото HR Rail първоначално е преназначило жалбоподателя на длъжността склададжия в предприятието, без да твърди, че това ново назначение представлява за него непропорционална тежест.

79. В писменото си становище HR Rail твърди, че уволнение, основано на констатацията, че работник вече не отговаря на основно и определящо професията изискване по смисъла на член 4, параграф 1 от Директива 2000/78<sup>37</sup>, не е дискриминационно, стига преди това работодателят да е предвидил да предприеме подходящо приспособяване на работната среда, що се отнася до заеманата длъжност. Това приспособяване обаче не можело да се приложи по отношение на разглежданата длъжност.

80. Както посочих обаче, член 5 от тази директива означава, че подходящото приспособяване на работната среда може да включва преназначаването на лицето с увреждане на друга длъжност в предприятието. Ето защо сам по себе си фактът, че

<sup>35</sup> Решение от 4 юли 2013 г., Комисия/Италия (C-312/11, непубликувано, EU:C:2013:446, т. 61).

<sup>36</sup> В съображение 21 от Директива 2000/78 се използва изречение „по-специално“, което означава че и други фактори освен посочените могат да представляват непропорционална тежест за работодателя.

<sup>37</sup> Съгласно тази разпоредба „[в]ъпреки разпоредбите на член 2, параграфи 1 и 2, държавите членки могат да регламентират, че разлика в третирането, основаваща се на характеристика, свързана с някои от признаците, посочени в член 1, не представлява дискриминация, когато поради характера на засегнатите професионални дейности или в контекста, в който те се упражняват, такава характеристика представлява основно и определящо професията изискване, като гарантират, че целта е законосъобразна и изискването пропорционално“.



жалбоподателят е трайно неспособен да заема длъжността, на което е нает, не означава, че неговият работодател има право да го уволни, тъй като вече не отговаря на основно и определящо професията изискване за тази длъжност<sup>38</sup>.

81. HR Rail поддържа също, че следва да се прави разграничение между „подходящо приспособяване на работната среда“ по смисъла на член 5 от Директива 2000/78 и „позитивно действие“ по смисъла на член 7 от тази директива. Тълкуването на понятието „подходящо приспособяване на работната среда“ като включващо задължението на работодателя да потърси друга длъжност в предприятието, поставяло под въпрос това разграничение, тъй като работодателят трябвало да предложи друга длъжност на работник, който не изпълнява основните задължения на съответната длъжност, извън специфичната рамка на „позитивното действие“. От една страна обаче, работникът с увреждане, който не изпълнява основните задължения на длъжността, на която е нает, щял да получи друга длъжност, докато останалите работници, които вече не могли да изпълняват тези задължения, щели да бъдат уволнени. От друга страна, работникът с увреждане щял да получи с предимство свободна длъжност, за която не се е конкурирал с други потенциално заинтересовани кандидати, въпреки че не е непременно най-компетентният да я изпълнява, особено ако още е в период на изпитване.

82. Не споделям това тълкуване. В това отношение следва да се отбележи, че Съдът е уточнил понятието „позитивно действие“, посочвайки, че член 7, параграф 2 от Директива 2000/78 позволява да се въведе разлика, основана на увреждането, при условие че тя е част от разпоредбите относно здравословните и безопасни условия на труд или от мерките, целящи създаване или запазване на разпоредби или улеснения с оглед да се позволи или да се насърчи интеграцията в работната среда на лицата с увреждания<sup>39</sup>. Тази разпоредба има за цел да позволи специфични мерки, които действително са насочени към отстраняване или намаляване на фактическите случаи на неравенство, засягащи лицата с увреждания, които съществуват в техния социален живот и особено в техния професионален живот, както и да постигне същностно, а не формално равенство, намалявайки тези случаи на неравенство<sup>40</sup>.

83. Следователно член 7, параграф 2 от Директива 2000/78 се отнася до мерките относно лицата с увреждания, взети като група<sup>41</sup>, а не до конкретното положение на работник, засегнат от точно определено увреждане, което попада в обхвата на член 5 от тази директива<sup>42</sup>. В случая обаче именно това положение е предмет на главното производство.

<sup>38</sup> Вж. в този смисъл *Hendrickx*, F. Disability and Reintegration in Work: Interplay between EU Non-discrimination Law and Labour Law, Reasonable Accommodation in the Modern Workplace, Potential and Limits of the Integrative Logics of Labour Law. — Bulletin of comparative labour relations, No. 93, 2016, 61—72, по-специално стр. 62.

<sup>39</sup> Решение от 9 март 2017 г., Милкова (C-406/15, EU:C:2017:198, т. 46).

<sup>40</sup> Решение от 9 март 2017 г., Милкова (C-406/15, EU:C:2017:198, т. 47).

<sup>41</sup> В същия смисъл член 27, параграф 1, буква з) от Конвенцията на ООН гласи, че държавите — страни по конвенцията, гарантират и насърчават реализацията на правото на труд чрез предприемане на необходимите стъпки по-специално за насърчаване на заетостта на хора с увреждания в частния сектор чрез подходящи политики и мерки, които могат да включват *програми за преференциална заетост*, икономически стимули и други мерки.

<sup>42</sup> Вж., в този смисъл *Dubout*, E. Article 7. Action positive et mesures spécifiques., Directive 2000/78 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, Commentaire article par article, Larcier, Bruxelles, 1 éd., 2020, по-специално № 48, стр. 207, според който „следва да се предвидят мерки за подходящо приспособяване на работната среда, които са индивидуализирани по естеството си, докато позитивните действия, като преференциалния достъп, се вписват в по-колективна логика“.

84. Освен това законодателят на Съюза е избрал да предостави специфична закрила на лицата с увреждания по силата на Директива 2000/78<sup>43</sup>, по-специално под формата на подходящо приспособяване на работната среда, от което по дефиниция не могат да се ползват лицата без увреждания. Това приспособяване, което представлява правен израз на социалното разбиране на понятието за увреждане, е средство за постигане на съществено равенство при конкретно и индивидуално положение на дискриминация<sup>44</sup>. Следователно то не представлява изключение от принципа на равенство, а гаранция за неговата ефективност<sup>45</sup>.

85. С оглед на всичко гореизложено считам, че „подходящото приспособяване на работната среда“ по смисъла на член 5 от Директива 2000/78 във връзка с Конвенцията на ООН и Хартата включва задължението съответният работник да бъде преназначен на друга длъжност в предприятието, когато са изпълнени предвидените в тази директива условия.

## V. Заключение

86. С оглед на гореизложените съображения предлагам на Съда да отговори на поставения от Conseil d'État (Държавен съвет, Белгия) преюдициален въпрос по следния начин:

„Член 5 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите трябва да се тълкува в смисъл, че когато работник, включително назначен на изпитателен срок, поради настъпването на увреждане стане трайно неспособен да заема длъжността, на която е нает в предприятието, неговият работодател е длъжен, с оглед на предвиденото в този член „подходящо приспособяване на работната среда“, да го преназначи на друга длъжност, когато този работник е компетентен, в състояние и на разположение, и когато такава мярка не представлява непропорционална тежест за работодателя“.

<sup>43</sup> Вж. в това отношение решение от 18 декември 2014 г., FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463, т. 36 и цитираната съдебна практика), съгласно което не следва приложното поле на Директива 2000/78 да се разширява по аналогия и по отношение на други видове дискриминация, основани на признаци, различни от изчерпателно изброените в член 1 от нея.

<sup>44</sup> Вж. *Joly, L., L'emploi des personnes handicapées entre discrimination et égalité*. Dalloz, Paris, 2015, по-специално № 327, стр. 239.

<sup>45</sup> Вж. *Joly, L., op. cit.*, No. 316, p. 232.