



Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (първи състав)

11 септември 2019 година *

„Преюдициално запитване — Социална политика — Директива 2000/78/ЕО — Равно третиране в областта на заетостта и професиите — Член 2, параграф 2, буква б), подточка ii) и член 5 — Забрана на всяка форма на дискриминация, основана на увреждане — Работник, който е особено чувствителен към професионалните рискове по смисъла на националното право — Наличие на „увреждане“ — Уволнение по обективни причини, основано на критерии относно производителността, многофункционалността при изпълнение на задачите на работното място в предприятието, както и относно отсъствията — Поставяне на лица с увреждания в неблагоприятно положение — Непряка дискриминация — Подходящо приспособяване на работната среда — Лице, което не е компетентно, в състояние или на разположение да изпълнява основните задължения на съответната длъжност“

По дело C-397/18

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Съд по трудови и осигурителни спорове № 3 Барселона, Испания) с акт от 30 май 2018 г., постъпил в Съда на 15 юни 2018 г., в рамките на производство по дело

DW

срещу

Nobel Plastiques Ibérica SA,

в присъствието на:

Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),

Ministerio Fiscal,

СЪДЪТ (първи състав),

състоящ се от: J.-C. Bonichot, председател на състава, C. Toader, A. Rosas, L. Bay Larsen и M. Safjan (докладчик), съдии,

генерален адвокат: G. Pitruzzella,

секретар: A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

* Език на производството: испански.

като има предвид становищата, представени:

- за DW, от J. Pérez Jiménez, abogado,
- за Nobel Plastiques Ibérica SA, от D. Sanahuja Cambra, abogada,
- за испанското правителство, от L. Aguilera Ruiz, в качеството на представител,
- за Европейската комисия, от D. Martin и P. Němečková, в качеството на представители,

предвид решението, взето след изслушване на генералния адвокат, делото да бъде разгледано без представяне на заключение,

постанови настоящото

Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на 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 (ОВ L 303, 2000 г., стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7).
- 2 Запитването е отправено в рамките на спор между DW и Nobel Plastiques Ibérica SA по въпроса за законността на уволнението на DW по обективни причини.

Правна уредба

Международното право

- 3 Конвенцията на Организацията на обединените нации за правата на хората с увреждания, одобрена от името на Европейската общност с Решение 2010/48/ЕО на Съвета от 26 ноември 2009 година (ОВ L 23, 2010 г., стр. 35, наричана по-нататък „Конвенцията на ООН“), предвижда в буква д) от преамбюла си:

„съзнавайки, че увреждането е развиващо се понятие и че то се явява резултат от взаимодействие между индивиди с нарушени физически функции и различни пречки в нагласите и средата, които затрудняват тяхното пълноценно и ефективно участие в обществото равноправно с останалите“.

- 4 Член 1 от посочената конвенция е озаглавен „Цел“ и гласи:

„Целта на настоящата конвенция е да насърчава, защитава и гарантира пълноценното и равноправно упражняване на всички човешки права и основни свободи от страна на всички хора 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 различни пречки би могла да възпрепятства тяхното пълноценно и ефективно участие в обществото, равноправно с останалите“.

5 Член 2 („Определения“) от посочената конвенция предвижда:

„За целите на настоящата конвенция:

[...]

„дискриминация по признак на увреждане“ означава всякакво правене на разлика, всякакви ограничения и изключения, основащи се на увреждане, имащи за цел или последица нарушаване или отменяне на зачитането, възползването от или равнопоставеното упражняване на всички човешки права 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, необременяващи излишно или непропорционално околните, когато такива са необходими за всеки конкретен случай, за да се осигури на даден индивид с увреждания пълноценно и равнопоставено с околните възползване от и упражняване на всички негови човешки права и основни свободи;

[...]“.

Правото на Съюза

6 Съгласно съображения 11, 12, 16, 17, 20 и 21 от Директива 2000/78:

„(11) Дискриминацията, която се основава на религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация[,] може да възпрепятства постигането целите на Договора за ЕО, по-специално, достигането на високо ниво на заетост и социална закрила, повишаване на жизнения стандарт и качеството на живота, икономическата и социална сплотеност и солидарност, свободното движение на хора.

(12) С тази цел, всяка пряка или непряка дискриминация, основаваща се на религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация, що се отнася до сферите, обхванати от настоящата директива, следва да бѐд[е] забранен[а] в цялата Общност. Тази забрана на дискриминация следва да се прилага и спрямо граждани на трети страни, но не покрива различия в третирането, основаващи се на националност[,] и не засяга разпоредбите, уреждащи влизането и пребиваването на лица от трети страни и техния достѐп до заетост и упражняване на занятие.

[...]

(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 длѐжност или да премине съответното обучение, без обаче да се накърнява задължението за осигуряване на подходяща работна среда за лицата с увреждания.

[...]

- (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“.

7 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“.

8 Член 2 от посочената директива, озаглавен „Понятие за дискриминация“, предвижда в параграфи 1 и 2:

„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.

2. За целите на параграф 1:

- а) проява на пряка дискриминация има, когато едно лице е, било е, или би било третирано по-малко благоприятно от друго в сравнима ситуация въз основа един от признаците, упоменати в член 1;
- б) проява на непряка дискриминация има, когато видимо неутрална разпоредба, критерий или практика биха поставили лицата [с] определена религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация в сравнение с други лица в неблагоприятно положение, о[с]вен ако:
- i) тази разпоредба, критерий или практика е обективно оправдана от законната си цел и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими, или
 - ii) що се отнася до лица с определени увреждания, работодателят или всяко лице или организация, до които настоящата директива се отнася, са задължени според националното законодателство, да предприемат подходящи мерки в съответствие с принципите, съдържащи се в член 5, за да се премахнат вредите, произтичащи от такава разпоредба, критерий или практика“.

9 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:

[...]

- в) условия за наемане и условия на труд, включително условията за уволнение и заплащане;

[...]“.

- 10 Член 5 („Подходящо [приспособяване на работната среда] на лицата с увреждания“) от Директива 2000/78 има следния текст:

„За да се гарантира спазването на принципа за 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“.

Испанското право

- 11 Член 25 („Защита на работниците, които са особено чувствителни към определени рискове“) от Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (Закон 31/1995 за предотвратяване на професионалните рискове) от 8 ноември 1995 г. (BOE № 269 от 10 ноември 1995 г., стр. 32590) предвижда в параграф 1:

„Работодателят гарантира специална закрила на работниците, които поради личните им характеристики или установеното им физиологично състояние, включително признато физическо, психическо или сетивно увреждане, са особено чувствителни към професионалните рискове. За целта той трябва да отчита тези аспекти при оценките на риска, като в зависимост от последните той приема необходимите превантивни и защитни мерки.

Работниците не се разпределят на работни места, на които поради лични характеристики, физиологично състояние или надлежно признато физическо, психическо или сетивно увреждане те, останалите работници или други свързани с предприятието лица може да бъдат поставени в опасност; по принцип те не се разпределят на такива работни места, когато очевидно се намират в преходно състояние или положение, което не отговаря на физическите и психическите изисквания, необходими за заемане на въпросните работни места“.

- 12 Член 2 от Real Decreto 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 (Кралски законодателен декрет 1/2013 за одобряване на преработения текст на Общия закон за правата на лицата с увреждания и тяхната социална интеграция) от 29 ноември 2013 г. (BOE № 289 от 3 декември 2013 г., стр. 95635) съдържа следните дефиниции:

„За целите на настоящия закон:

- a) „увреждане“ е състоянието на лица с предвидимо трайна недостатъчност, която при взаимодействие с различни пречки би могла да възпрепятства тяхното пълноценно и ефективно участие в обществото, равноправно с останалите.

[...]

- c) пряка дискриминация: положение, при което лице с увреждания е третирано по-малко благоприятно от друго лице в подобно положение на основание или поради уврежданията му.

- d) „непряка дискриминация“: проява на непряка дискриминация е налице, когато видимо неутрални законова или подзаконова разпоредба, клауза в споразумение или договор, индивидуално споразумение, едностранно решение, критерий или практика, или среда,

продукт или услуга, могат да поставят определено лице в по-неблагоприятно положение в сравнение с други лица на основание или поради увреждане, освен ако са обективно оправдани от законосъобразна цел и средствата за постигането на тази цел са подходящи и необходими“.

[...]“.

13 Член 4 („Носители на правата“) от този Кралски законодателен декрет предвижда в параграф 1:

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

14 Член 35 („Гаранции за правото на труд“) от посочения Кралски законодателен декрет гласи:

„1. Лицата с увреждания имат право на труд при условия, гарантиращи прилагането на принципа на равно третиране и на принципа на недопускане на дискриминация.

2. Гарантирането и ефективността на правото на равно третиране и на равни възможности, от което се ползват лицата с увреждания, се уреждат от настоящата глава и от специалната уредба, що се отнася до достъпа до заетост, самостоятелна заетост или упражняване на занятие, до условията на труд, включително условията за уволнение и заплащане, до професионалното повишаване, до продължаващото професионално обучение, до обучението за определена работа, до членуването и участието в организация на работниците или на работодателите и до членуването и участието във всяка организация, чиито членове упражняват определена професия.

3. Налице е пряка дискриминация, когато дадено лице с увреждания е третирано по-малко благоприятно от друго лице в подобно положение поради увреждането му.

4. Налице е непряка дискриминация, когато видимо неутрални законова или подзаконова разпоредба, клауза в споразумение или договор, индивидуално споразумение или едностранно решение на работодателя могат да поставят лицата с увреждания в по-неблагоприятно положение в сравнение с други лица, без да бъдат обективно оправдани от никаква законосъобразна цел и без средствата за постигането на тази цел да бъдат подходящи и необходими, освен ако работодателят е задължен да приеме подходящи мерки в зависимост от нуждите във всеки конкретен случай и в съответствие с член 40, за да отстрани неблагоприятното положение, произтичащо от тази разпоредба, клауза, споразумение или решение.

5. Подзаконовите разпоредби, клаузите в колективни трудови договори, индивидуалните споразумения и едностранните решения на работодателя, водещи до неблагоприятна пряка или непряка дискриминация поради увреждане, що се отнася до заетостта, до заплащането, до работното време и до другите условия на труд, се считат за недействителни и не пораждаат никакви правни последици.

[...]“.

- 15 Съгласно член 40 („Приемане на мерки, целящи избягването или компенсирането на недостатъците, причинени от увреждането, като гаранция за пълно равенство на работното място“) от същия Кралски законодателен декрет:

„1. За да се гарантира пълно равенство на работното място, принципът на равно третиране не е пречка за поддържането или приемането на специфични мерки, предназначени за избягване или компенсиране на недостатъците, причинени от увреждането.

2. Работодателите вземат подходящи мерки за адаптиране на работното място и подобряване на достъпа до работното място с оглед на потребностите, възникващи във всеки отделен случай, за да се даде възможност на лица с увреждания да имат достъп до заетост, да работят, да бъдат повишавани и да имат достъп до обучение, освен ако такива мерки представляват прекомерна тежест за работодателя.

За да се определи дали тежестта е прекомерна, е необходимо да се установи дали тя е ограничена в достатъчна степен от мерките, подпомагането и финансирането, прилагани за лица с увреждания, и да се вземат предвид финансовите и други разходи, свързани с тези мерки, както и възможностите на предприятието или организацията и общият му оборот“.

- 16 Estatuto de los Trabajadores (Статут на работниците) произтича от Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Кралски законодателен декрет 2/2015 за одобряване на преработения текст на Закона за статута на работниците) от 23 октомври 2015 г. (BOE № 255 от 24 октомври 2015 г., стр. 100224). В редакцията, действаща към момента на настъпване на фактите в главното производство, член 53 („Форма и действие на прекратяването по обективни причини“) от този статут предвижда в параграф 4:

„Когато решението на работодателя да прекрати трудовия договор, е на основание, което Конституцията или законът определят като дискриминационно и съответно забраняват, или когато е прието в нарушение на основни права и обществени свободи на работника, то е недействително и съдът трябва служебно да обяви тази недействителност.

[...]“.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

- 17 На 1 юли 2004 г. DW постъпва на работа в Nobel Plásticos Ibérica. Тя е зачислена към сглобяването и формоването на пластмасови тръби, като ѝ е признато намалено работно време за отглеждане на ненавършили пълнолетие деца. DW работи 35 часа седмично в сутрешна и нощна смяна.
- 18 DW страда от епикондилит, установен на 12 септември 2011 г., и е оперирана на 18 януари 2012 г.
- 19 Това заболяване е квалифицирано като професионална болест и заради него DW е временно нетрудоспособна през множество периоди между септември 2011 г. и април 2014 г., а в периодите от 4 септември 2015 г. до 31 март 2016 г. и от 6 до 20 май 2016 г. тя е временно нетрудоспособна поради диагноза „тревожно разстройство“.
- 20 Считано от 15 декември 2011 г., на DW е признато качеството на „работник с особена чувствителност към професионалните рискове“ по смисъла на член 25 от Закон 31/1995, без това положение да се е променило оттогава.

- 21 Между април 2016 г. и август 2016 г. DW неколкократно посещава медицинската служба на предприятието поради болка в лакътя и изпраща няколко писма до тази медицинска служба и до работодателя си с искане за подходящо работно място, съобразено с физическото ѝ състояние.
- 22 През няколко периода, считано от 31 август 2016 г., DW се оказва временно нетрудоспособна в резултат на трудова злополука заради епикондилита, от който страда.
- 23 След поставянето на диагнозата „епикондилит“ при всяко връщане на работа DW преминава през медицински преглед. При всеки от тези прегледи се приема, че тя е „ограничено трудоспособна“ да заема работното си място или да изпълнява задачите по „формоване с пара“. Като последица от това в периодите през 2016 г., през които е работила, DW е разпределяна преди всичко на работни места, на които се обработват малки тръби и няма такъв риск за здравето ѝ, какъвто има на другите работни места, на които се обработват големи тръби.
- 24 За да пристъпи към уволнения по обективни причини в рамките на предприятието, Nobel Plastiques Ibérica приема следните четири критерия, приложими за 2016 г.: зачисляване към сглобяването и формоването на пластмасови тръби, производителност под 95 %, ниска многофункционалност при изпълнение на задачите на работното място в предприятието и висок процент на отсъствия.
- 25 Nobel Plastiques Ibérica приема, че през 2016 г. DW покрива тези четири критерия, тъй като е зачислена към сглобяването и формоването на пластмасови тръби, среднопретеглената ѝ производителност е 59,82 %, има много ниска многофункционалност по отношение на основните задачи, свързани с работното ѝ място, и процентът ѝ на отсъствия е 69,55 %.
- 26 Затова на 22 март 2017 г., докато DW се намира в положение на временна нетрудоспособност, Nobel Plastiques Ibérica ѝ връчва уведомление за уволнение по обективни причини от икономическо, техническо, производствено и организационно естество. По същото време са уволнени още девет души, работещи в предприятието.
- 27 На 21 април 2017 г. DW оспорва това решение за уволнение пред запитващата юрисдикция — Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Съд по трудови и осигурителни спорове № 3 Барселона, Испания). С предявения иск DW цели уволнението ѝ да бъде признато за недействително или при условията на евентуалност — за незаконосъобразно.
- 28 На 4 август 2017 г. инспекцията по труда предлага Nobel Plastiques Ibérica да бъде санкционирано за две нарушения, състоящи се, от една страна, в излагането на DW на ергономичните рискове, довели до заболяването ѝ, с което се създава сериозна опасност за физическата неприкосновеност или за здравето ѝ, и от друга страна, в запазването на условията, при които тя изпълнява задачите си, след като е установено, че страда от епикондилит, тоест в разпределянето ѝ на работни места, чиито характеристики са несъвместими със спецификите на здравословното ѝ състояние. В доклада на инспекцията по труда се посочва, че DW е сменяла различни работни места, но при всички тях е било необходимо извършването на операции, предполагащи наличието на ергономични рискове и на рискове от засягане на мускулно-скелетната система за горните крайници. Nobel Plastiques Ibérica не приело мерки за адаптиране на работното място на DW, за да осигури съвместимостта му със здравословното ѝ състояние.
- 29 Запитващата юрисдикция поставя въпроса дали понятието „работници с особена чувствителност към определени рискове“ по смисъла на член 25 от Закон 31/1995 съответства на понятието „увреждане“ по смисъла на Директива 2000/78 съгласно тълкуването ѝ от Съда. Според нея тази преценка следва да предшества отговора на въпросите, първо, дали критериите, възприети за уволнението на DW, нарушават пряко или непряко закрепения в Директива 2000/78 принцип

на равно третиране на лицата с увреждания и второ, дали задължението за осигуряване на подходящо приспособяване на работната среда, предвидено в член 5 от тази директива, изисква за уволнението на DW да не се вземат предвид критерии за уволнение, свързани с нейното увреждане.

- 30 По мнение на запитващата юрисдикция, независимо от възможността особено чувствителните лица да получат специфично третиране с цел предпазването им от определени професионални рискове, те трябва да бъдат включени в обхвата на понятието „лица с увреждания“ по смисъла на Директива 2000/78, когато физическите им нарушения са трайни към момента на приемане по отношение на тях на твърдения дискриминационен акт и произтичат от извършваната работа.
- 31 Що се отнася до посочените в точка 24 от настоящото решение четири критерия за определяне на подлежащите на уволнение лица, според запитващата юрисдикция първият от тях, а именно зачисляване към сглобяването и формоването на пластмасови тръби, е обективен или неутрален. За сметка на това тя счита, че другите три критерия биха могли да бъдат дискриминационни спрямо DW, ако последната следва да се разглежда като страдаща от увреждане по смисъла на Директива 2000/78.
- 32 Всъщност, що се отнася до втория критерий, а именно производителност под 95 % през 2016 г., според запитващата юрисдикция физическите нарушения на DW безспорно са пряко свързани със среднопредтеглената ѝ производителност от 59,82 %. Тази юрисдикция посочва, че Nobel Plastiques Ibérica само е представило данните за годишната производителност на DW, без да уточни на какви работни места и при изпълнението на какви конкретни задачи е определен този процент на производителност.
- 33 По отношение на третия критерий, а именно многофункционалността при изпълнение на задачите на работното място в предприятието, запитващата юрисдикция приема за доказано, че от 2011 г. DW е категоризирана от медицинските служби като лице с „ограничена трудоспособност“ поради определянето ѝ за лице с особена чувствителност към професионалните рискове. Според тази юрисдикция от това следва, че тя не може да изпълнява всички задачи, свързани с различните работни места, което обяснява неблагоприятната ѝ оценка по този критерий за уволнение.
- 34 Накрая, що се отнася до последния критерий за уволнение, по мнение на запитващата юрисдикция индивидуалният процент на отсъствията на DW (69,55 %) е изчислен, като са отчетени периодите на отпуск по болест през 2016 г. Сред тези периоди на отпуск по болест попадат всички, които се дължат на физическите нарушения при DW. Запитващата юрисдикция посочва, че от самия факт на отчитане на тези отпуски следва, че DW може да бъде третирана по-неблагоприятно от другите работници.
- 35 При тези обстоятелства Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Съд по трудови и осигурителни спорове № 3 Барселона) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:
- „1) Трябва ли работниците, признати за особено чувствителни към определени рискове, които поради личните им характеристики или установеното им физиологично състояние са особено чувствителни към професионалните рискове и по тази причина не могат да заемат определени работни места поради риск за собственото им здраве или за други хора, да се считат за лица с увреждания за целите на прилагането на Директива 2000/78 съгласно тълкуването, дадено ѝ в практиката на Съда?

Ако отговорът на първия въпрос е утвърдителен, се отправят следните въпроси:

- 2) Представява ли проява на пряка или непряка дискриминация по смисъла на член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78 решението за уволнение на работник по икономически, технически, организационни и производствени причини, когато на това лице е признато увреждане — тъй като е особено чувствително към изпълнението на задачите на определени работни места поради физически нарушения — и затова му е трудно да достигне изискваното равнище на производителност, за да не бъде евентуално уволнено?
- 3) Представява ли проява на пряка или непряка дискриминация по смисъла на член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78 решението за уволнение на работник по икономически, технически, организационни и производствени причини, когато на това лице е признато увреждане, тъй като се счита за особено чувствително към изпълнението на задачите на определени работни места поради физически нарушения, и когато решението за уволнение се основава, наред с други критерии, на многофункционалността за всички работни места, предполагаща изпълнението на задачи, които лицето с увреждания не може да изпълнява?
- 4) Представява ли проява на непряка дискриминация по смисъла на член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78 решението за уволнение на работник по икономически, технически, организационни и производствени причини, когато на това лице е признато увреждане и то се приема за особено чувствително към изпълнението на задачите на определени работни места поради физически нарушения, довели до дълги периоди на отсъствие или отпуск по болест преди уволнението, и когато решението за уволнение се основава, наред с други критерии, на отсъствията на този работник?“.

По преюдициалните въпроси

По първия въпрос

- 36 С първия си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да установи дали Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че здравословното състояние на работник, признат за особено чувствителен към професионалните рискове по смисъла на националното право, което състояние не позволява на този работник да заема определени работни места поради риск за собственото му здраве или за други хора, се обхваща от понятието „увреждане“ по смисъла на тази директива.
- 37 Както е видно от член 1 от Директива 2000/78, тя има за цел да регламентира основната рамка за борба, що се отнася до заетостта и упражняването на занятие, с проявите на дискриминация по някой от посочените в този член признаци, сред които е и увреждането. Съгласно член 3, параграф 1, буква в) от посочената директива същата се прилага, в границите на сферите на компетентност, поверени на Европейския съюз, към всички лица от публичния и частния сектор във връзка по-специално с условията за уволнение.
- 38 В разглеждания случай запитващата юрисдикция иска да установи дали здравословното състояние на DW, която е била уволнена, въпреки че е била призната за работник с особена чувствителност към професионалните рискове по смисъла на националното право, попада в обхвата на понятието „увреждане“ по смисъла на посочената директива.
- 39 В това отношение следва да се напомни, че с Решение 2010/48 Съюзът е одобрил Конвенцията на ООН. Следователно от момента на влизането на посоченото решение в сила разпоредбите на тази конвенция са неразделна част от правния ред на Съюза. Освен това от допълнението на

- приложение II към същото 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 Конвенцията на ООН въпроси (решения от 11 април 2013 г., НК Danmark, C-335/11 и C-337/11, EU:C:2013:222, т. 30 и 31 и от 1 декември 2016 г., Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, т. 40).
- 40 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 (решения от 11 април 2013 г., НК Danmark, C-335/11 и C-337/11, EU:C:2013:222, т. 32 и от 1 декември 2016 г., Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, т. 41).
- 41 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 различни пречки могат да затруднят пълноценното и ефективно участие на съответното лице в професионалния живот наравно с останалите работници (решения от 11 април 2013 г., НК Danmark, C-335/11 и C-337/11, EU:C:2013:222, т. 38 и от 18 януари 2018 г., Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, т. 28).
- 42 Няма основание да се приеме, че целта на Директива 2000/78 е да обхване само уврежданията, които са вродени или се дължат на злополуки, но не и тези, които са причинени от заболяване. Всъщност би било в противоречие със самата цел на тази директива, а именно да се приведе в действие принципът на равно третиране, приложимостта ѝ да зависи от причината за увреждането (вж. в този смисъл решение от 11 април 2013 г., НК Danmark, C-335/11 и C-337/11, EU:C:2013:222, т. 40).
- 43 Понятието „увреждане“ трябва да се разбира в смисъл, че лицето е затруднено да полага труд, а не, че това е невъзможно за него. Следователно здравословното състояние на лице с увреждане, което е годно да работи, макар и на непълно работно време, може да попадне в обхвата на понятието „увреждане“ (вж. в този смисъл решение от 11 април 2013 г., НК Danmark, C-335/11 и C-337/11, EU:C:2013:222, т. 44).
- 44 „Трайният“ характер на ограничението трябва да се анализира с оглед на самото състояние на нетрудоспособност на съответното лице към момента на приемане по отношение на него на твърдения дискриминационен акт (решение от 1 декември 2016 г., Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, т. 53 и цитираната съдебна практика).
- 45 Сред обстоятелствата, позволяващи да се приеме, че дадено ограничение на трудоспособността е „трайно“, по-специално са липсата на възможност към момента на настъпване на твърдения дискриминационен факт да се определи с точност дали нетрудоспособността на съответното лице ще отпадне скоро или наличието на вероятност нетрудоспособността да се проточи значително до възстановяването на лицето (решение от 1 декември 2016 г., Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, т. 56).
- 46 Освен това преценката, че съответното лице страда от „увреждане“ по смисъла на член 1 от Директива 2000/78, предхожда определянето на подходящите мерки за приспособяване на работната среда по член 5 от тази директива. Всъщност съгласно съображение 16 от посочената директива тези мерки са насочени към приспособяване на работната среда към нуждите на лицата с увреждания и следователно те са последица от преценката за наличие на увреждане (вж. в този смисъл решения от 11 април 2013 г., НК Danmark, C-335/11 и C-337/11, EU:C:2013:222, т. 45 и 46 и от 18 декември 2014 г., FOA, C-354/13, EU:C:2014:2463, т. 57).

- 47 В разглеждания случай от акта за преюдициално запитване е видно, че преюдициалните въпроси се отнасят до работничка, която поради заболяване за продължителен период е с ограничена трудоспособност, произтичаща от физически нарушения.
- 48 С оглед на здравословното ѝ състояние, считано от 15 декември 2011 г., DW е призната за „работник с особена чувствителност към професионалните рискове“ по смисъла на член 25 от Закон 31/1995. Съгласно този член такива работници не се разпределят на работни места, на които поради личните им характеристики, физиологично състояние или надлежно признато физическо, психическо или сетивно увреждане те, останалите работници или други свързани с предприятието лица може да бъдат поставени в опасност.
- 49 Следва да се отбележи, че когато дадено лице е признато за работник с особена чувствителност към професионалните рискове по смисъла на националното право, това обстоятелство не означава само по себе си, че въпросното лице страда от „увреждане“ по смисъла на Директива 2000/78. Всъщност от акта за преюдициално запитване е видно, че определението на понятието „работник с особена чувствителност към професионалните рискове“ по смисъла на член 25 от Закон 31/1995 се основава на условия, които са различни от посочените в точка 41 от настоящото решение. Ето защо не може да се счита, че това понятие съответства на понятието „лице с увреждания“ по смисъла на Директивата.
- 50 Задача на запитващата юрисдикция е да провери дали в разглеждания в главното производство случай здравословното състояние на DW е довело до ограничаване на нейната трудоспособност, изпълняващо условията, посочени в точка 41 от настоящото решение. При утвърдителен отговор към момента на уволнението ѝ DW би трябвало да се разглежда като лице с увреждания по смисъла на Директива 2000/78.
- 51 При това положение на първия преюдициален въпрос следва да се отговори, че Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че здравословното състояние на работник, признат за особено чувствителен към професионалните рискове по смисъла на националното право, което състояние не му позволява да заема определени работни места поради риск за собственото му здраве или за други хора, попада в обхвата на понятието „увреждане“ по смисъла на тази директива само когато това състояние е свързано с ограничение на трудоспособността, произтичащо по-специално от трайни физически, умствени или психични нарушения, които при взаимодействие с различни пречки могат да затруднят пълноценното и ефективно участие на съответното лице в професионалния живот наравно с останалите работници. Задача на националната юрисдикция е да провери дали тези условия са изпълнени по делото в главното производство.

По втория, третия и четвъртия въпрос

- 52 С втория, третия и четвъртия въпрос, които следва да бъдат разгледани заедно, запитващата юрисдикция по същество иска да установи дали член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че е налице пряка или непряка дискриминация въз основа на увреждане по смисъла на тази разпоредба, когато работник с увреждания е уволнен по „обективни причини“, тъй като същият отговаря на критериите, отчитани от работодателя при преценката кои лица да уволни, а именно производителност под определено равнище, ниска многофункционалност при изпълнение на задачите на работното място в предприятието и висок процент на отсъствия.
- 53 В случая от акта за преюдициално запитване личи, че за да определи лицата, които да уволни в рамките на уволнение по икономически, технически, организационни и производствени причини, Nobel Plastiques Ibérica е възприело по-конкретно следните три критерия, приложими за 2016 г.: производителност под 95 %, ниска многофункционалност при изпълнение на задачите

на работното място в предприятието и висок процент на отсъствия. За DW, която е призната за особено чувствителна към професионалните рискове по смисъла на националното право, е прието, че отговаря на тези три критерия, и затова тя е уволнена, заедно с девет други лица, работещи в предприятието.

- 54 Запитващата юрисдикция поставя въпроса дали, ако DW е лице с увреждания по смисъла на Директива 2000/78 — което посочената юрисдикция трябва да провери, както следва от отговора на първия въпрос — прилагането спрямо DW на тези три критерия за уволнение представлява проява на дискриминация въз основа на увреждане по смисъла на тази директива.
- 55 Съгласно член 2, параграф 1 от посочената директива „принципът [н]а равно третиране“ предполага да няма пряка или непряка дискриминация въз основа на който и да е от признаците, посочени в член 1 от същата директива, сред които е и увреждането.
- 56 Що се отнася до наличието на пряка дискриминация, съгласно член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78 проява на такава дискриминация има, когато едно лице е третирано по-малко благоприятно от друго в сравнима ситуация въз основа на един от признаците, посочени в член 1 от тази директива.
- 57 В това отношение критерии за уволнение като равнището на производителност, многофункционалността при изпълнение на задачите на работното място в предприятието и процента на отсъствията се прилагат еднакво спрямо лицата със и без увреждания. Ето защо не може да се приеме, че посочените критерии въвеждат пряко основано на увреждането различно третиране по смисъла на член 1 във връзка с член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78, щом като тези критерии не са неразривно свързани с увреждането (вж. по аналогия решения от 11 април 2013 г., НК Danmark, C-335/11 и C-337/11, EU:C:2013:222, т. 72 и 74 и от 19 септември 2018 г., Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, т. 48).
- 58 Що се отнася до наличието на непряка дискриминация въз основа на увреждане, следва да се приемат за видимо неутрални критерии за уволнение, изразяващи се в производителност под определено равнище, по-ниска многофункционалност при изпълнение на задачите на работното място в предприятието и висок процент на отсъствия, които са възприети с оглед на определянето на лицата, подлежащи на уволнение по обективни причини.
- 59 Въпреки това, що се отнася по-специално до критерия, свързан с процента на отсъствията, следва да се отбележи, че за работник с увреждания по принцип съществува по-голяма опасност от по-висок процент на отсъствия в сравнение с работник без увреждания, тъй като първият е изложен на допълнителния риск от отсъствия поради болест, свързана с увреждането му. Следователно критерият за уволнение, изразяващ се във висок процент на отсъствията през определена година, може да постави в неблагоприятно положение работниците с увреждания, когато отсъствието от работа е свързано с увреждането, и така да доведе до различно третиране, непряко основано на увреждане, по смисъла на член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78 (вж. в този смисъл решения от 11 април 2013 г., НК Danmark, C-335/11 и C-337/11, EU:C:2013:222, т. 76 и от 18 януари 2018 г., Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, т. 39).
- 60 По същия начин по отношение на критериите за уволнение, свързани с производителност под определено равнище и по-ниска многофункционалност при изпълнение на задачите на работното място в предприятието, предвид ограничената му трудоспособност по принцип е по-малко вероятно работник с увреждания да получи добри резултати, отколкото работник без увреждания. Затова такива критерии също са от естество да доведат до различно третиране, непряко основано на увреждане, по смисъла на член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78.

- 61 Въпреки това по-неблагоприятното третиране, което непряко следва от увреждане, противоречи на защитата, предвидена в Директива 2000/78, само доколкото представлява дискриминация по смисъла на член 2, параграф 1 от нея (вж. в този смисъл решения от 11 юли 2006 г., *Chacón Navas*, C-13/05, EU:C:2006:456, т. 48 и от 18 януари 2018 г., *Ruiz Conejero*, C-270/16, EU:C:2018:17, т. 36).
- 62 Съгласно член 2, параграф 2, буква б), подточка ii) от Директива 2000/78 проява на непряка дискриминация има, когато видимо неутрална разпоредба, критерий или практика биха поставили в неблагоприятно положение лицата, в частност, с определено увреждане в сравнение с други лица, овен ако работодателят или всяко лице или организация, до които настоящата директива се отнася, са задължени според националното законодателство да предприемат подходящи мерки в съответствие с принципите, съдържащи се в член 5 от посочената директива, за да се премахнат вредите, произтичащи от такава разпоредба, критерий или практика.
- 63 Съгласно член 5, първо изречение от тази директива, за да се гарантира спазването на принципа на равно третиране във връзка с лицата с увреждания, трябва да се осигури подходящо приспособяване на работната им среда. В член 5, второ изречение от посочената директива се уточнява, 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.
- 64 В това отношение Съдът е приел, че понятието „подходящо приспособяване на работната среда“ 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 (решения от 11 април 2013 г., *HK Danmark*, C-335/11 и C-337/11, EU:C:2013:222, т. 54 и от 4 юли 2013 г., *Комисия/Италия*, C-312/11, непубликувано, EU:C:2013:446, т. 59).
- 65 Както е предвидено в съображения 20 и 21 от Директива 2000/78, работодателят трябва да приеме подходящи мерки, тоест ефективни и практически мерки, за адаптиране на работното място за лицата с увреждания, например адаптиране на сградите, оборудването, работния режим, разпределянето на задачите, осигуряване на обучение и средства за интеграция, без на работодателя да се налага непропорционална тежест, като се вземат предвид по-специално финансовите и други разходи, възможностите и финансовите ресурси на предприятието, както и възможността за получаване на обществено финансиране или друг вид помощ.
- 66 В разглеждания случай, видно от акта за преюдициално запитване, Кралски законодателен декрет 1/2013, и по-конкретно член 40 от него, предвижда, че работодателят трябва да приема мерки, целящи избягването или компенсирането на недостатъците, причинени от увреждането, като гаранция за пълно равенство на работното място.
- 67 В това отношение запитващата юрисдикция посочва, че работното място на DW е било адаптирано, след като тя е била призната за работник с особена чувствителност към определени професионални рискове по смисъла на член 25 от Закон 31/1995.
- 68 Така от акта за преюдициално запитване личи, че DW е разпределяна преди всичко на работни места, на които се обработват малки тръби, като по този начин тя е изложена на по-малък риск за здравето, отколкото на работните места, на които се обработват големи тръби.
- 69 Задача на запитващата юрисдикция е да провери дали това адаптиране е достатъчно, за да се приеме за подходящо приспособяване на работната среда по смисъла на член 5 от Директива 2000/78.

- 70 При тази проверка запитващата юрисдикция трябва да вземе предвид всички налични данни, които биха могли да включват и доклада на инспекцията по труда, посочен в акта за преюдициално запитване, както и в точка 28 от настоящото решение.
- 71 Ако запитващата юрисдикция достигне до извода, че преди уволнението на DW нейният работодател не е приел посочените в точка 65 от настоящото решение подходящи мерки и че следователно той не е пристъпил към подходящо приспособяване на работната среда по смисъла на член 5 от Директива 2000/78, би следвало да се приеме, че в случай като разглеждания в главното производство уволнението на работник с увреждания с мотива, че той отговаря на критериите за уволнение, изразяващи се в производителност под определено равнище, ниска многофункционалност при изпълнение на задачите на работното място в предприятието и висок процент на отсъствия, е проява на непряка дискриминация въз основа на увреждане по смисъла на член 2, параграф 2, буква б), подточка ii) от тази директива (вж. по аналогия решение от 11 април 2013 г., НК Danmark, C-335/11 и C-337/11, EU:C:2013:222, т. 68).
- 72 В това отношение следва да се припомни, че съгласно член 2 от Конвенцията на ООН дискриминацията по признак на увреждане включва всякакви форми на дискриминация, включително отказ за подходящо приспособяване на работната среда.
- 73 За сметка на това, ако запитващата юрисдикция достигне до извода, че работодателят на DW е приел подходящи мерки и следователно е пристъпил към подходящо приспособяване на работната среда по смисъла на член 5 от Директива 2000/78, то не следва да се приема, че уволнение, основано на въпросните критерии, представлява проява на непряка дискриминация по смисъла на член 2, параграф 2, буква б), подточка ii) от тази директива.
- 74 В това отношение е важно да се отбележи, че съгласно съображение 17 от посочената директива същата не изисква избирането, повишението или оставането на работа на лице, което не е компетентно, в състояние или на разположение да изпълнява основните задължения на дадена длъжност, без обаче да се накърнява задължението за осигуряване на подходяща работна среда за лицата с увреждания.
- 75 С оглед на изложените по-горе съображения на втория, третия и четвъртия преюдициален въпрос следва да се отговори, че член 2, параграф 2, буква б), подточка ii) от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че уволнението по „обективни причини“ на работник с увреждания, тъй като същият отговаря на критериите, отчитани, за да се определят подлежащите на уволнение лица — а именно производителност под определено равнище, ниска многофункционалност при изпълнение на задачите на работното място в предприятието и висок процент на отсъствия — представлява проява на непряка дискриминация въз основа на увреждане по смисъла на тази разпоредба, освен ако работодателят предварително е пристъпил към подходящо приспособяване на работната среда за този работник по смисъла на член 5 от посочената директива с цел да гарантира спазването на принципа на равно третиране по отношение на лицата с увреждания, като това обстоятелство следва да бъде проверено от националната юрисдикция.

По съдебните разноски

- 76 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (първи състав) реши:

- 1) 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 здравословното състояние на работник, признат за особено чувствителен към професионалните рискове по смисъла на националното право, което състояние не му позволява да заема определени работни места поради риск за собственото му здраве или за други хора, попада в обхвата на понятието „увреждане“ по смисъла на тази директива само когато това състояние е свързано с ограничение на трудоспособността, произтичащо по-специално от трайни физически, умствени или психични нарушения, които при взаимодействие с различни пречки могат да затруднят пълноценното и ефективно участие на съответното лице в професионалния живот наравно с останалите работници. Задача на националната юрисдикция е да провери дали тези условия са изпълнени по делото в главното производство.
- 2) Член 2, параграф 2, буква б), подточка ii) от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че уволнението по „обективни причини“ на работник с увреждания, тъй като същият отговаря на критериите, отчитани от работодателя, за да се определят подлежащите на уволнение лица — а именно производителност под определено равнище, ниска многофункционалност при изпълнение на задачите на работното място в предприятието и висок процент на отсъствия — представлява проява на непряка дискриминация въз основа на увреждане по смисъла на тази разпоредба, освен ако работодателят предварително е пристъпил към подходящо приспособяване на работната среда за този работник по смисъла на член 5 от посочената директива с цел да гарантира спазването на принципа на равно третиране по отношение на лицата с увреждания, като това обстоятелство следва да бъде проверено от националната юрисдикция.

Подписи