



## Сборник съдебна практика

### РЕШЕНИЕ НА СЪДА (трети състав)

1 декември 2016 година \*

„Преюдициално запитване — Социална политика — Директива 2000/78/ЕО — Равно третиране в областта на заетостта и професиите — Членове 13 — Забрана на всяка форма на дискриминация, основана на увреждане — Наличие на „увреждане“ — Понятието „трайна физическа, психическа, интелектуална и сетивна недостатъчност“ — Харта на основните права на Европейския съюз — Членове 3, 15, 21, 30, 31, 34 и 35 — Уволнение на работник в положение на временна нетрудоспособност по смисъла на националното право с неопределена продължителност“

По дело C-395/15

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Juzgado de lo Social n 33 de Barcelona (Съд по социалноправни спорове № 33, Барселона, Испания) с акт от 14 юли 2015 г., постъпил в Съда на 22 юли 2015 г., в рамките на производство по дело

**Mohamed Daouidi**

срещу

**Bootes Plus SL,**

**Fondo de Garantía Salarial,**

**Ministerio Fiscal,**

СЪДЪТ (трети състав),

състоящ се от: L. Bay Larsen, председател на състава, M. Vilaras, J. Malenovský, M. Safjan (докладчик) и D. Šváby, съдии,

генерален адвокат: Y. Bot,

секретар: A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

— за г-н Daouidi, от G. Pérez Palomares, abogado,

— за Ministerio Fiscal, от A. C. Andrade Ortiz,

\* Език на производството: испански.

- за испанското правителство, от A. Gavela Llopis, в качеството на представител,
- за френското правителство, от G. De Bergues, D. Colas и R. Coesme, в качеството на представители,
- за Европейската комисия, от D. Martin и N. Ruiz García, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 26 май 2016 г.,

постанови настоящото

### Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на членове 3, 15, член 21, параграф 1, членове 30, 31, член 34, параграф 1 и член 35 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“), както и на членове 1—3 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 (ОВ L 303, 2000 г., стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7).
- 2 Запитването е отправено във връзка със спор между г-н Mohamed Daouidi, от една страна, и Bootes Plus SL, Fondo de Garantía Salarial (Фонд за гарантиране на заплатите, Испания) и Ministerio Fiscal (прокуратурата на Испания), от друга страна, относно уволнението на г-н Daouidi, докато същият е в положение на временна нетрудоспособност по смисъла на националното право с неопределена продължителност.

### 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“) в буква д) от преамбюла си предвижда:

„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 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 същата конвенция е озаглавен „Определения“ и в трета алинея предвижда:

„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“.

*Правото на Съюза*

- 6 Съображения 11, 12, 15 и 31 от Директива 2000/78 гласят:

„(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 бъдат забранени в цялата Общност. [...]

[...]

(15) Оценяването на фактите, от които може да се заключи, че е налице пряка или непряка дискриминация е от компетенциите на националните съдебни или други компетентни органи, в съответствие с разпоредбите на националното законодателство или практика. Такива разпоредби могат да регламентират, по-специално, за установяване на непряка дискриминация чрез всички средства, включително въз основа доказателство на статистиката.

[...]

(31) Правилата за тежестта на доказване следва да бъдат адаптирани, когато е налице prima facie дискриминация и за да бъде ефективно приложението на принципа за равно третиране, тежестта на доказване следва да се премести върху ответника, когато се представят доказателства за такава дискриминация. Не е необходимо ответникът да доказва, че ищецът изповядва определена религия или убеждение, има определено увреждане, е на определена възраст или има определена сексуална ориентация“.

- 7 Член 1 от посочената директива е озаглавен „Цел“ и 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 за равно третиране“.

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

„1. За целите на настоящата директива, „принципът за 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:

- a) 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;
- b) проява на непряка дискриминация има, когато видимо неутрална разпоредба, критерий или практика биха поставили лицата от определена религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация в сравнение с други лица в неблагоприятно положение, освен 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 е озаглавен „Приложно поле“ и в параграф 1, буква в) предвижда:

„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 10 от Директива 2000/78 е озаглавен „Тежест на доказване“ и в параграфи 1, 2 и 5 предвижда:

„1. Държавите членки предприемат необходимите мерки в съответствие с техните национални правни системи, за да гарантират, че, когато лица, които считат себе си за засегнати поради неприлагането спрямо тях на принципа за равно третиране, представят пред съда или друга компетентна власт факти, от които може да бъде заключено, че е налице пряка или непряка дискриминация, че ответникът следва да докаже, че няма нарушение на принципа за равно третиране.

2. Параграф 1 не възпрепятства приемането от държавите членки на правила за доказване, които са по-благоприятни за ищците.

[...]

5. Държавите членки могат да не прилагат параграф 1 към производства, при които съдът или компетентният[т] орган разследват фактите по случая“.

*Испанското право*

- 11 Член 9, параграф 2 от Конституцията гласи:

„Държавата осигурява условия за действително и ефективно наличие на свобода и равенство на лицата и на групите, към които те принадлежат, отстранява пречките, които възпрепятстват или затрудняват пълното упражняване на тези права, и подпомага участието на всички граждани в политическия, икономическия, културния и социалния живот“.

- 12 Член 14 от Конституцията предвижда:

„Испанските граждани са равни пред закона, като не се допуска каквато и да било дискриминация на основание произход, раса, пол, религия, мнение или каквото и да било друго обстоятелство, или лично или обществено положение“.

- 13 Член 15 от Конституцията гласи:

„Всяко лице има право на живот и на физическа и морална неприкосновеност и в никакъв случай не може да бъде подлагано на изтезания или нечовешко или унижително отношение или наказание. Смъртното наказание се отменя с изключение на случаите, предвидени в наказателния закон по време на война“.

- 14 Член 55 от Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Кралски законодателен декрет 1/1995 за одобряване на преработения текст на Закона за статута на работниците) от 24 март 1995 г. (ВОЕ № 75 от 29 март 1995 г., стр. 9654), в редакцията му, приложима към момента на настъпване на фактите в главното производство (наричан по-нататък „Статутът на работниците“), в параграфи 3—6 предвижда:

„3. Уволнението може да бъде квалифицирано като законно, незаконно и нищожно.

4. Уволнението се счита за законно, ако бъде доказано неизпълнението, посочено от работодателя в заповедта за уволнение. В противен случай, както и когато не отговаря на предвиденото в параграф 1 от този член по отношение на формата, уволнението е незаконно.

5. Нищожно е уволнението, когато е извършено на някое от забранените от Конституцията или законите основания за дискриминация, или нарушава основните права и граждански свободи на работника или служителя. [...]

6. Нищожното уволнение има за последица незабавното възстановяване работника или служителя на работа, като му се изплаща неизплатеното възнаграждение“.

- 15 Член 56, параграф 1 от посочения статут гласи:

„Когато уволнението бъде признато за незаконно, в срок от 5 дни от връчването на съдебното решение работодателят възстановява работника на работа в предприятието или му изплаща обезщетение, равно на трудовото му възнаграждение за тридесет и три дни за всяка година трудов стаж, като за периодите до една година обезщетението се изчислява съразмерно на приключените месеци, но общо не повече от двадесет и четири месечни заплати. Ако работодателят избере да изплати обезщетение, трудовото правоотношение се счита за прекратено, считано от датата на ефективното преустановяване на изпълнението на служебните задължения“.

- 16 Член 96, параграф 1 от Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (Закон 36/2011 за съдебното производство по трудовоправни спорове) от 10 октомври 2011 г. (BOE № 245 от 11 октомври 2011 г., стр. 106584) предвижда:

„В производствата, в които от твърденията на ищеца може да се направи заключение, че съществуват сериозни улики за наличие на дискриминация въз основа на пола, сексуалната ориентация или идентичност, расовия или етнически произход, религията или убежденията, увреждания, възраст и тормоз, както и във всеки друг случай на нарушение на основно право или гражданска свобода, ответникът следва да представи подкрепена с достатъчно доказателства обективна и разумна обосновка на взетите мерки и на тяхната пропорционалност“.

- 17 Член 108, параграфи 1 и 2 от посочения закон гласи:

„1. В диспозитива на съдебното решение съдът квалифицира уволнението като законно, незаконно или нищожно.

Уволнението се квалифицира като законно, ако бъде доказано неизпълнението, посочено от работодателя в заповедта за уволнение. В противен случай, както и когато не са изпълнени предвидените в член 55, параграф 1 от [Статута на работниците] изисквания за форма, уволнението се квалифицира като незаконно.

[...]

2. Нищожно е уволнението, когато е извършено на някое от забранените от Конституцията или законите основания за дискриминация, или нарушава основните права и граждански свободи на работника или служителя.

[...]“.

- 18 Член 110, параграф 1 от споменатия закон гласи:

„Ако уволнението се обяви за незаконно, работодателят се осъжда да възстанови на работа работника или служителя при същите условия както преди да бъде уволнен, както и да плати възнаграждението за времето на производството по оспорване на законността на уволнението, предвидено в член 56, параграф 2 от [Статута на работниците] или ако избере това — да плати обезщетение, чийто размер се определя в съответствие с член 56, параграф 1 от [Статута на работниците] [...]“.

- 19 Член 113 от същия закон предвижда:

„Ако уволнението бъде обявено за нищожно, работодателят се осъжда незабавно да възстанови работника или служителя на работа и да му плати неизплатеното възнаграждение. [...]“.

- 20 Член 181, параграф 2 от Закон 36/2011 предвижда:

„Щом в хода на производството се докаже, че съществуват улики за нарушение на основно право или гражданска свобода, ответникът следва да представи подкрепена с достатъчно доказателства обективна и разумна обосновка на взетите мерки и на тяхната пропорционалност“.

- 21 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:

„[...]

- а) увреждане: състояние на лица с трайна недостатъчност, която при взаимодействие с различни пречки би могла да възпрепятства тяхното пълноценно и ефективно участие в обществото, равноправно с останалите.

[...]

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

- д) непряка дискриминация: положение, при което привидно неутрална законова или подзаконова разпоредба, клауза от споразумение или договор, лично съгласие, едностранно решение, критерий, практика или обкръжаваща среда, стока или услуга могат да поставят едно лице в по-неблагоприятно положение в сравнение с друго лице въз основа на или поради увреждане, освен ако с тях се преследва легитимна цел и средствата за постигането на тази цел са подходящи и необходими.

[...]“.

### **Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси**

- 22 На 17 април 2014 г. г-н Daouidi е нает на работа от Bootes Plus като помощник в кухнята в един от ресторантите на хотел в Барселона (Испания).
- 23 За тази цел г-н Daouidi и Bootes Plus сключват временен трудов договор, обоснован с увеличаване на обема на работата в ресторанта, за три години и 20-часова работна седмица. Договорът предвижда изпитателен срок от 30 дни. На 1 юли 2014 г. г-н Daouidi и Bootes Plus постигат съгласие да превърнат договора за непълен работен ден в договор за пълен работен ден и 40-часова работна седмица.
- 24 На 15 юли 2014 г. срокът на договора с г-н Daouidi е продължен с девет месеца до 16 април 2015 г. Главният готвач изразява положително становище относно това продължаване и одобрява превръщането на договора на г-н Daouidi в договор за пълен работен ден.
- 25 На 3 октомври 2014 г. г-н Daouidi се подхлъзва на пода в кухнята на ресторанта, където работи, и навяхва левия си лакът, който се налага да бъде гипсиран. Още същия ден г-н Daouidi започва производство по установяване на временна нетрудоспособност.
- 26 Две седмици след трудовата злополука главният готвач се свързва с г-н Daouidi, за да го попита за здравословното му състояние и да изрази тревога от проточилото се положение. Г-н Daouidi му отговаря, че не може веднага да се върне на работа.

27 На 26 ноември 2014 г., докато все още е в положение на временна нетрудоспособност, г-н Daouidi получава следното писмено уведомление за дисциплинарно уволнение:

„С голямо съжаление Ви уведомяваме, че решихме да прекратим Вашето трудово правоотношение с нашето предприятие, като пристъпим към незабавното Ви уволнение с днешна дата. Причината за посоченото решение се състои в това, че не сте отговорили на очакванията на предприятието, нито сте постигнали производителността, която предприятието счита за уместна или подходяща за изпълнение на задачите, с които е свързана Вашата длъжност. Описаното поведение подлежи на санкциониране с уволнение в съответствие с предвиденото в [Статута на работниците]“.

28 На 23 декември 2014 г. г-н Daouidi сезира Juzgado de lo Social № 33 de Barcelona (Съда по социалноправни спорове № 33, Барселона) с главно искане уволнението му да бъде обявено за нищожно по смисъла на член 108, параграф 2 от Закон 36/2011.

29 В това отношение г-н Daouidi твърди, от една страна, че с уволнението се нарушавало основното му право на физическа неприкосновеност, предвидено в член 15 от Конституцията, тъй като по-специално управителят на ресторанта го помолил да се върне на работа през почивните дни в периода 17—19 октомври 2014 г., което той не бил в състояние да направи. От друга страна, уволнението било дискриминационно, тъй като действителният мотив за него била временната му нетрудоспособност, настъпила в резултат на трудовата злополука, и че по-специално тя попадала в обхвата на понятието „увреждане“ по смисъла на Директива 2000/78 и на решение от 11 април 2013 г., НК Danmark (C-335/11 и C-337/11, EU:C:2013:222).

30 При условията на евентуалност г-н Daouidi иска от посочената юрисдикция да установи, че уволнението му е „незаконно“ по смисъла на член 108, параграф 1 от Закон 36/2011.

31 Според запитващата юрисдикция съществуват достатъчно основания да се приеме, че макар от формална гледна точка и на пръв поглед уволнението на г-н Daouidi да е дисциплинарно, истинският мотив за него всъщност е настъпилата в резултат на претърпяната трудова злополука нетрудоспособност на г-н Daouidi с неизвестна продължителност.

32 Запитващата юрисдикция отбелязва, че съгласно практиката на Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Върховен съд на провинция Каталуня, Испания), Tribunal Supremo (Върховен съд, Испания) и Tribunal Constitucional (Конституционен съд, Испания) уволнение поради заболяване и временна нетрудоспособност вследствие от трудова злополука не се счита за дискриминационно, поради което същото не може да се приеме за „нищожно“ по смисъла на член 108, параграф 2 от Закон 36/2011.

33 Запитващата юрисдикция обаче иска да се установи дали такова уволнение не противоречи на правото на Съюза и дали не нарушава принципа на недопускане на дискриминация, правото на защита срещу всяка форма на неоснователно уволнение, правото на справедливи и равни условия на труд, правото на достъп до обезщетенията за социална сигурност и правото на закрила, предвидени съответно в член 21, параграф 1, членове 30, 31, член 34, параграф 1 и член 35 от Хартата.

34 Освен това запитващата юрисдикция иска да се установи дали в главното производство е налице дискриминация, основана на „увреждане“, по смисъла на Директива 2000/78. Най-напред, ограничението, от което г-н Daouidi страда, след като изкълчва лакътя си, е явно. В това отношение запитващата юрисдикция уточнява, че към момента на провеждане на съдебното заседание в главното производство, тоест шест месеца след трудовата злополука, левият лакът на г-н Daouidi все още е гипсиран. По-нататък, нетрудоспособността на г-н Daouidi продължава според неговия работодател твърде дълго и противоречи на интересите му, поради което



условието относно трайния характер на ограничението е изпълнено. Накрая, решението за уволнение затруднява пълноценното и ефективното участие на г-н Daouidi в професионалния живот при същите условия като останалите работници.

- 35 Според запитващата юрисдикция, ако е извършено в нарушение на основни права, признати от правото на Съюза, уволнението на г-н Daouidi би трябвало да се обяви за нищожно, а не само за незаконно.
- 36 При тези условия Juzgado de lo Social № 33 de Barcelona (Съд по социалноправни спорове № 33, Барселона) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:
- „1) Следва ли общата забрана за дискриминация, предвидена в член 21, параграф 1 от Хартата, да се тълкува в смисъл, че включва, в своя обхват на забрана и закрила, решението на работодателя да уволни работник, който до този момент е имал добра оценка в професионално отношение, единствено поради временна нетрудоспособност с неизвестна продължителност в резултат на трудова злополука, докато той получава здравни грижи и парични социалноосигурителни обезщетения?
  - 2) Следва ли член 30 от Хартата да се разбира в смисъл, че защитата, която трябва да се предостави на работник, обект на явно произволно и неоснователно уволнение, трябва да бъде предвидената в националното законодателство за всяко уволнение, което нарушава основно право?
  - 3) Решението на работодателя да уволни даден работник, който до този момент е бил оценяван добре в професионално отношение, единствено поради временна нетрудоспособност с неопределена продължителност в резултат на трудова злополука, докато той получава здравни грижи и парични социалноосигурителни обезщетения, попада ли в приложното поле и обхвата на закрила на членове 3, 15 и 31, член 34, параграф 1 и член 35, параграф 1 от Хартата (респективно на една или няколко от тези разпоредби)?
  - 4) В случай че на първите три въпроса (или на някой от тях) Съдът отговори утвърдително и приеме, че решението да се уволни работник, който до този момент е бил оценяван добре в професионално отношение, единствено поради временна нетрудоспособност с неопределена продължителност в резултат на трудова злополука, докато той получава здравни грижи и парични социалноосигурителни обезщетения, попада в приложното поле и/или в обхвата на закрила на един или няколко от членовете на [Хартата], може ли националният съд да приложи тези разпоредби, за да разреши разглеждания от него спор между частни лица — в зависимост от това дали става въпрос за „право“ или за „принцип“ — на основание или че те имат директен ефект, или поради прилагане на „принципа на тълкуване в съответствие с правото на Съюза“?
  - 5) Ако на първите четири въпроса се отговори отрицателно, попада ли решението на работодателя — да уволни работник, който до този момент е бил оценяван добре в професионално отношение, единствено поради временна нетрудоспособност с неопределена продължителност в резултат на трудова злополука — в рамките на понятието „пряка дискриминация поради увреждане“ по смисъла на членове 1—3 от Директива 2000/78?“.

## По петия въпрос

- 37 С петия си въпрос, който следва да се разгледа на първо място, запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че временна нетрудоспособност на лице по смисъла на националното право с неизвестна продължителност в резултат на трудова злополука сама по себе си означава, че ограничението на трудоспособността на това лице може да се определи като „трайно“ по смисъла на визираното в същата директива понятие „увреждане“.
- 38 Най-напред, следва да се отбележи, че видно от член 1 от Директива 2000/78, същата има за цел да определи обща рамка за борба, що се отнася до заетостта и упражняването на занятие, с проявите на дискриминация по някои 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.
- 39 В случая запитващата юрисдикция иска да се установи дали състоянието на г-н Daouidi — уволнен, докато е в положение на временна нетрудоспособност по смисъла на националното право с неопределена продължителност — може да се определи като „увреждане“ по смисъла на споменатата директива.
- 40 В това отношение следва да се напомни, че Съюзът е одобрил Конвенцията на ООН относно уврежданията с Решение 2010/48. Следователно от момента на влизането ѝ в сила разпоредбите на тази конвенция са неразделна част от правния ред на Съюза (вж. решение от 18 март 2014 г., Z., C-363/12, EU:C:2014:159, т. 73 и цитираната съдебна практика). Освен това от допълнението към приложение II към това 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.
- 41 От това следва, че на тази конвенция може да се прави позоваване за целите на тълкуването на споменатата директива, която, доколкото това е възможно, трябва да се тълкува в съответствие с нея (вж. решения от 11 април 2013 г., НК Danmark, C-335/11 и C-337/11, EU:C:2013:222, т. 32 и от 18 март 2014 г., Z., C-363/12, EU:C:2014:159, т. 75).
- 42 Ето защо след ратифицирането на Конвенцията на ООН от Съюза Съдът приема, че понятието „увреждане“ по смисъла на Директива 2000/78 трябва да се разбира като обозначаващо ограниченията, произтичащи по-специално от трайни физически, умствени или психични недъзи, които при взаимодействие с различни пречки могат да затруднят пълноценното и ефективно участие на съответното лице в професионалния живот наравно с останалите работници (вж. решения от 11 април 2013 г., НК Danmark, C-335/11 и C-337/11, EU:C:2013:222, т. 38, от 18 март 2014 г., Z., C-363/12, EU:C:2014:159, т. 76 и от 18 декември 2014 г., FOA, C-354/13, EU:C:2014:2463, т. 53).
- 43 Следователно изразът „лица с увреждания“, съдържащ се в член 5 от посочената директива, трябва да се тълкува в смисъл, че включва всички лица, които страдат от увреждане, отговарящо на определението по предходната точка (решение от 4 юли 2013 г., Комисия/Италия, C-312/11, непубликувано, EU:C:2013:446, т. 57).
- 44 Следва да се добави, че в приложното поле на споменатата директива попадат по-специално и уврежданията, които се дължат на злополука (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).

- 45 Поради това следва да се приеме, че злополуката създава ограничения, произтичащи по-специално от физически, умствени или психични недъзи, които при взаимодействие с различни пречки могат да затруднят пълноценното и ефективно участие на съответното лице в професионалния живот наравно с останалите работници, и ако тези ограничения са трайни, съответната злополука може да попадне в обхвата на понятието „увреждане“ по смисъла на Директива 2000/78 (вж. по аналогия решение от 11 април 2013 г., НК Danmark, C-335/11 и C-337/11, EU:C:2013:222, т. 41).
- 46 В случая, видно от акта за преюдициално запитване, г-н Daouidi е претърпял трудова злополука и е изкълчил левия си лакът, който се е наложило да бъде гипсиран. Следва да се констатира, че по принцип такова състояние е лечимо.
- 47 Запитващата юрисдикция уточнява, че към момента на провеждане на съдебното заседание в главното производство, тоест приблизително шест месеца след трудовата злополука, лакътят на г-н Daouidi все още е гипсиран и че поради това последният не е в състояние да упражнява трудовата си дейност.
- 48 При тези условия следва да се констатира, че г-н Daouidi търпи ограничение, произтичащо от физически недъг. Ето защо, за да се определи дали г-н Daouidi може да се счита за „лице с увреждане“ по смисъла на Директива 2000/78 и дали попада в нейното приложно поле, следва да се разгледа дали това ограничение на трудоспособността му — което при взаимодействие с различни пречки може да затрудни пълноценното и ефективното му участие в професионалния живот наравно с останалите работници — е „трайно“ по смисъла на съдебната практика, цитирана в точка 42 от настоящото решение.
- 49 Конвенцията на ООН не съдържа определение на понятието за „трайна“ физическа, психическа, интелектуална и сетивна недостатъчност. Директива 2000/78 пък не съдържа определение на понятието „увреждане“, нито на понятието „трайно“ ограничение на работоспособността на лице по смисъла на споменатото понятие.
- 50 Съгласно установената съдебна практика както от изискването за еднакво прилагане на правото на Съюза, така и от принципа за равенство следва, че разпоредба от правото на Съюза, чийто текст не съдържа изрично препращане към правото на държава членка с оглед на определянето на нейния смисъл и обхват, трябва по принцип да получи самостоятелно и еднакво тълкуване навсякъде в Съюза, което да се направи, като се отчитат контекстът на разпоредбата и целта на разглежданата правна уредба (вж. по-специално решения от 18 януари 1984 г., Ekro, 327/82, EU:C:1984:11, т. 11 и от 16 юни 2016 г., Pebros Servizi, C-511/14, EU:C:2016:448, т. 36).
- 51 Тъй като такова изрично препращане към правото на държавите членки липсва, понятието „трайно“ ограничение на работоспособността на лице по смисъла на визираното в Директива 2000/78 понятие „увреждане“ трябва да получи самостоятелно и еднакво тълкуване.
- 52 Следователно фактът, че г-н Daouidi е подчинен на правния режим на „временната“ нетрудоспособност по смисъла на испанското право, не може да изключи квалифицирането на ограничението на трудоспособността му като „трайно“ по смисъла на Директива 2000/78, разглеждана във връзка с Конвенцията на ООН.
- 53 Впрочем „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 (вж. в този смисъл решение от 11 юли 2006 г., Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, т. 29).

- 54 По отношение на понятието „трайно“ ограничение в контекста на член 1 от Директива 2000/78 и на преследваната с тази директива цел следва да се напомни, че съгласно практиката на Съда значението, което се отдава на мерките за адаптиране на работното място според увреждането, доказва, че законодателят на Съюза е имал предвид хипотези на дълготрайно възпрепятстване на участието в професионалния живот (вж. решение от 11 юли 2006 г., *Chacón Navas*, C-13/05, EU:C:2006:456, т. 45).
- 55 Запитващата юрисдикция следва да провери дали ограничението на трудоспособността на съответното лице има „траен“ характер, като една такава преценката би трябвало да е преди всичко фактическа.
- 56 Сред обстоятелствата, позволяващи да се приеме, че едно такова ограничение 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, както по същество посочва генералният адвокат в точка 47 от заключението си, наличието на вероятност нетрудоспособността да се проточи значително до възстановяването на лицето.
- 57 При проверката на „трайния“ характер на ограничението на трудоспособността на съответното лице запитващата юрисдикция трябва да вземе предвид всички обективни доказателства, с които разполага, и в частност на документите и удостоверенията относно състоянието на лицето, изготвени въз основа на съвременни медицински научни познания и данни.
- 58 В случай че запитващата юрисдикция стигне до заключението, че ограничението на трудоспособността на г-н Daouidi е „трайно“, следва да се напомни, че неблагоприятно третиране поради наличие на увреждане е в разрез със закрилата по Директива 2000/78 само ако представлява дискриминация по смисъла на член 2, параграф 1 от нея (вж. решения от 11 юли 2006 г., *Chacón Navas*, C-13/05, EU:C:2006:456, т. 48 и от 11 април 2013 г., *HK Danmark*, C-335/11 и C-337/11, EU:C:2013:222, т. 71).
- 59 Предвид изложените съображения на петия въпрос следва да се отговори, че Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че:
- фактът, че съответното лице е в положение на временна нетрудоспособност по смисъла на националното право с неопределена продължителност в резултат на трудова злополука, сам по себе си не означава, че ограничението на трудоспособността на това лице може да се квалифицира като „трайно“ по смисъла на определението за „увреждане“, което се визира в същата директива, разглеждана във връзка с Конвенцията на ООН,
  - сред обстоятелствата, позволяващи да се приеме, че едно такова ограничение 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, докато лицето се възстанови, и
  - при проверката на този „траен“ характер запитващата юрисдикция трябва да вземе предвид всички обективни доказателства, с които разполага, и в частност на документите и удостоверенията относно състоянието на лицето, изготвени въз основа на съвременни медицински и научни познания и данни.

### По първите четири въпроса

- 60 С първите четири въпроса, които следва да се разгледат заедно и на второ място, запитващата юрисдикция иска по същество да се установи как следва да се тълкуват членове 3, 15, член 21, параграф 1, членове 30, 31, член 34, параграф 1 и член 35 от Хартата в случай като разглеждания в главното производство.
- 61 В това отношение следва да се напомни, че съгласно установената съдебна практика в производството по преюдициално запитване по член 267 ДФЕС Съдът може да тълкува правото на Съюза единствено в пределите на предоставената му компетентност (решение от 27 март 2014 г., *Torrallbo Marcos*, C-265/13, EU:C:2014:187, т. 27 и определение от 25 февруари 2016 г., *Aiudapds*, C-520/15, непубликувано, EU:C:2016:124, т. 18).
- 62 Що се отнася до Хартата, член 51, параграф 1 от същата предвижда, че разпоредбите ѝ се отнасят за държавите членки единствено когато те прилагат правото на Съюза. Член 6, параграф 1 ДЕС, както и член 51, параграф 2 от Хартата уточняват, че разпоредбите на последната не разширяват приложното поле на правото на Съюза извън определената в Договорите компетентност на Съюза.
- 63 В този смисъл, видно от установената практика на Съда, когато дадено правно положение не попада в приложното поле на правото на Съюза, Съдът няма компетентност да го разгледа и евентуално посочените разпоредби на Хартата сами по себе си не биха могли да учредят такава компетентност (вж. решение от 26 февруари 2013 г., *Åkerberg Fransson*, C-617/10, EU:C:2013:105, т. 22 и определение от 25 февруари 2016 г., *Aiudapds*, C-520/15, непубликувано, EU:C:2016:124, т. 20).
- 64 В това отношение обаче следва да се констатира, че на настоящия етап в главното производство не е установено разглежданото положение да попада в приложното поле на други разпоредби от правото на Съюза освен на тези от Хартата.
- 65 Всъщност, що се отнася в частност до Директива 2000/78, както бе посочено в отговора на петия въпрос, фактът, че дадено лице е в положение на временна нетрудоспособност по смисъла на националното право с неопределена продължителност в резултат на трудова злополука, сам по себе си не означава, че ограничението на трудоспособността на това лице може да се квалифицира като „трайно“ по смисъла на визираното в Директива 2000/78 понятие за „увреждане“.
- 66 Освен това в акта за преюдициално запитване не се съдържат каквито и да било предвиждания за това кога евентуално г-н Daouidi е възможно изцяло или частично да се възстанови, нито информация за евентуални усложнения или последици от злополуката във връзка с изпълнението на задачите, за които той е нает на работа.
- 67 Ето защо, както генералният адвокат посочва в точка 52 от заключението си, след като прилагането на Директива 2000/78 е свързано с преценката, която запитващата юрисдикция ще направи след постановяването на решението на Съда по настоящото дело, на този етап от производството не може да се приеме, че разглежданото положение попада в приложното поле на правото на Съюза (вж. в този смисъл решение от 27 март 2014 г., *Torrallbo Marcos*, C-265/13, EU:C:2014:187, т. 40).
- 68 При тези условия следва да се констатира, че Съдът няма компетентност да отговори на първите четири въпроса.

## По съдебните разноси

- <sup>69</sup> 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 разноси. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (трети състав) реши:

**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:**

- **фактът, че съответното лице е в положение на временна нетрудоспособност по смисъла на националното право с неопределена продължителност в резултат на трудова злополука, сам по себе си не означава, че ограничението на трудоспособността на това лице може да се квалифицира като „трайно“ по смисъла на определението за „увреждане“, което се визира в същата директива, разглеждана във връзка с 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,**
- **сред обстоятелствата, позволяващи да се приеме, че едно такова ограничение 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, докато лицето се възстанови, и**
- **при проверката на този „траен“ характер запитващата юрисдикция трябва да вземе предвид всички обективни доказателства, с които разполага, и в частност на документите и удостоверенията относно състоянието на лицето, изготвени въз основа на съвременни медицински и научни познания и данни.**

Подписи