

## Дело C-485/20

**Резюме на преюдициалното запитване съгласно член 98, параграф 1 от  
Процедурния правилник на Съда****Дата на постъпване в Съда:**

29 септември 2020 г.

**Запитваща юрисдикция:**

Conseil d'État (Белгия)

**Дата на акта за преюдициално запитване:**

30 юни 2020 г.

**Жалбоподател:**

XXXX

**Отвeтник:**

HR Rail, публичноправно акционерно дружество

**1. Предмет и факти по делото:**

- 1 HR Rail е работодател на персонала на железопътните предприятия в Белгия.
- 2 XXXX е нает като специалист по поддръжката (железопътните линии), като изпитателният му срок започва да тече на 21 ноември 2016 г.
- 3 Вследствие на сърдечна недостатъчност на XXXX е поставен пейсмейкър — устройство, което е чувствително към електромагнитните полета, по-специално тези по железопътните линии.
- 4 На 12 юни 2018 г. SPF Sécurité sociale (Федерална публична служба „Социална сигурност“) признава жалбоподателя за лице с увреждания.
- 5 На 28 юни 2018 г. той е прегледан в Centre régional de la médecine de l'administration (Регионален медицински център на администрацията), който го обявява окончателно за неспособен да изпълнява задълженията си, за които е нает, като уточнява, че до предстоящото решение за уволнение може да заеме подходяща 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“.

- 6 След това решение жалбоподателят е назначен за склададжия.
- 7 На 3 септември 2018 г. апелативната медицинска комисия на администрацията, до която ХХХХ е подал жалба, потвърждава решението за медицинска непригодност за изпълнение на служебните задължения.
- 8 С писмо от 26 септември 2018 г. ответникът уведомява жалбоподателя, че ще бъде уволнен на 30 септември 2018 г.
- 9 На 26 октомври 2018 г. ответникът уведомява жалбоподателя, че съгласно законовия режим „изпитателният срок на член от персонала, който е обявен за напълно и трайно неспособен да изпълнява задълженията, свързани със заеманата длъжност, се прекратява“.
- 10 С жалба, подадена на 26 ноември 2018 г., ХХХХ иска отмяната на решението да бъде уволнен на 30 септември 2018 г.

## **2. Отноsimи разпоредби:**

*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*

- 11 Член 5 гласи:

„[Осигуряване на подходяща работна среда] на лицата с увреждания

За да се гарантира спазването на принципа за равно третиране във връзка с лицата с увреждания, трябва да се осигури подходящ[а работна 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“.

## **3. Становища на страните:**

ХХХХ

- 12 ХХХХ упреква HR Rail, че го е уволнило, без да му предложи да го преназначи на подходяща за здравословното му състояние длъжност.

- 13 Той се оплаква по-специално че преназначаването на служители, които са неспособни да изпълняват нормалните си задължения, се прилага само за окончателно назначените служители. Тази разлика в третирането на служителите в изпитателен срок нарушава по-специално член 5 от Директива 2000/78/ЕО, тъй като принципно не допуска осигуряване на подходяща работна среда за служителите с увреждания в изпитателен срок, без да е доказано, че то би представлявало непропорционална тежест за работодателя.
- 14 ХХХХ твърди, че съгласно доктрината, когато работник или служител не е способен да изпълнява длъжността си по здравословни причини, работодателят е длъжен да провери за свободно работно място в друг отдел, като такова задължение може да доведе до това работник или служител без увреждане да бъде принуден отстъпи работното си място. ХХХХ изтъква, че временно е бил преназначен на длъжност склададжия, в която има дълъг професионален опит, така че действително е имало възможност да му бъде осигурена подходяща работна среда. Той оспорва довода, че за разлика от окончателно назначения служител служителят в изпитателен срок все още не се е доказал, като изтъква, че окончателно назначеният служител също не е доказал, че е подходящ за длъжността на която ще бъде преназначен или пренасочен. ХХХХ поддържа, че окончателно назначените служители са в сходно положение, тъй като се намират в същото положение от гледна точка на тяхната здравословна и професионална годност да упражняват длъжността — работят в една и съща среда и са им възложени едни и същи задачи.
- 15 ХХХХ поддържа, че има право да се позове на Директива 2000/78/ЕО, която има директен ефект, и следователно може да бъде направено директно позоваване на нейно нарушение. Той продължава да поддържа, че преназначаването на работник или служител с увреждания, който е станал трайно неспособен да упражнява длъжността, на която е бил нает, на длъжност, за която е физически и професионално годен, представлява осигуряване на подходяща работна среда по смисъла на посочената директива и че в по-голямата си част доктрината и съдебната практика подкрепят това становище. Той твърди, че е предоставил достатъчно доказателства, че е годен за длъжността склададжия, на която е бил назначен до произнасянето на окончателното решение на апелативната медицинска комисия на администрацията и че осигуряването на подходяща работна среда би се състояло в назначаването му на тази длъжност. Според него служителите в изпитателен срок и тези, които са окончателно назначени, се намират в сходно положение от гледна точка на непригодността им за тази длъжност и здравословното им състояние, тъй като окончателно назначеният служител не е доказал, че е по-подходящ за длъжността, на която евентуално ще бъде преназначен, от служителя в изпитателен срок в същото положение. Той твърди, че ответникът не е доказал, че не е бил в състояние или поне се е опитал да го преназначи на друга длъжност, позволяваща наставничество на служителите в изпитателен срок, и че не е

доказал, че е имало конкретна пречка правилата на изпитателния срок да се приложат към длъжността, на която е бил временно назначен до вземането на решението от апелативната медицинска комисия на администрацията.

### ***HR Rail***

- 16 HR Rail счита, че само по себе си уволнението на жалбоподателя по здравословни причини или поради увреждането му не предполага наличие на дискриминация. След като обяснява в какво конкретно се състои длъжността на специалист по поддръжката (железопътни линии), ответникът посочва, че основните изисквания на тази длъжност предполагат ежедневни дейности в обсега на железопътните линии, контактната мрежа и електрогенераторите и че XXXX, на когото е поставен пейсмейкър, не може повече да се излага на електромагнитните полета на железопътните линии, тъй като те могат да нарушат работата на неговия електростимулатор.
- 17 HR Rail установява, че в случая не е имало никаква възможност за осигуряване на подходяща работна среда. Според него възможността за такова осигуряване трябва да се разглежда с оглед на основните изисквания на съответната длъжност, а не с оглед на всяка друга длъжност, която работникът би могъл да изпълнява. В подкрепа на довода си то се позовава на решение от 10 декември 2018 г. на Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi (Съд по трудови дела Ено, подразделение Шарлероа, Белгия).
- 18 HR Rail посочва, че режимът на преназначаване значително надхвърля рамката на осигуряване на подходяща работна среда, която не налага назначаване на длъжност, различна от договорената. HR Rail подчертава, че правилата му не установяват общ отказ от осигуряване на подходяща работна среда за служителите с увреждания в изпитателен срок и уточнява, че когато такова настаняване е възможно, то може да бъде предложено от компетентните здравни органи, като настоящият случай не е такъв.
- 19 HR Rail посочва, че предвиденият в законовите разпоредби режим на преназначаване надхвърля осигуряване на подходяща работна среда, тъй като предвижда особено предимство за някои служители. То поддържа, че е обосновано този режим да е запазен за окончателно назначените служители и от него да са изключени служителите в изпитателен срок, тъй като изпитателният срок е период на обучение, през който служителят трябва да докаже, че е годен да заеме съответната длъжност. Според HR Rail от това следва, че служителят в изпитателен срок не се ползва от стабилността на работното място, свързана с окончателното назначаване, и че схемата за мобилност също не е еднаква. То подчертава, че работните места, запазени за служители, които трябва да бъдат преназначени, не са непременно работни места за назначаване на служители в изпитателен срок, на които предстои да се запознаят с особената среда на железниците, и че няма да е нормално да се счита, че служители в изпитателен период, които като такива още не са доказали, че отговарят на условията за окончателно назначаване,

се конкурират с окончателно нает служител за работните места за преназначени служители. Според HR Rail това дава основание да се приеме, че служителят в изпитателен период не се намира в положение, сходно с това на окончателно наетия служител, и че правната уредба може да го изключи от възможността за ползване на специалните мерки за преназначаване, предвидени в законовите разпоредби.

#### **4. Преценка на Conseil d'État (Държавен съвет, Белгия):**

- 20 Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations (Закон от 10 май 2007 г. за борба с някои форми на дискриминация), който транспонира Директива 2000/78/ЕО във вътрешното право, забранява пряката и непряката дискриминация, основана по-специално на настоящо или бъдещо здравословно състояние или на увреждане.
- 21 Според Съда на Европейския съюз понятието „увреждане“ по смисъла на Директива 2000/78/ЕО трябва да се схваща като ограничение, произтичащо по-специално от 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 11 септември 2019 г., Nobel Plastiques Ibérica, C-397/18, EU:C:2019:703, т. 41).
- 22 Принципът за недопускане на дискриминация се прилага по-специално към прекратяването на трудовите правоотношения.
- 23 Съгласно член 8 от посочения закон пряка дискриминация, основаваща се на увреждане, може да бъде обоснована само с основно и определящо професията изискване. Съгласно член 9 непряко разграничаване въз основа на увреждане представлява непряка дискриминация, освен ако не се докаже, че не може да се осигури подходяща работна среда. Накрая, съгласно член 14 всяка форма на дискриминация се забранява, като под дискриминация по-конкретно се разбира пряка дискриминация, непряка дискриминация и отказ да се осигури подходяща работна среда в полза на лице с увреждания.
- 24 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. Въпросът дали законната разпоредба, която предвижда уволнението на служител в изпитателен срок поради трайна физическа непригодност, представлява пряко или непряко разграничение, основано на увреждане, предполага да се разгледа дали понятието „увреждане“ включва понятието „трайна физическа непригодност“. В случая обаче не е необходимо да се отговаря на този въпрос, тъй като не се оспорва, че поради сърдечно заболяване, което налага поставянето на пейсмейкър, жалбоподателят вече не отговаря на основно и определящо професията изискване на неговата длъжност на специалист по

поддръжката (железопътни линии), която предполага излагане на електромагнитните полета на железопътните линии. Следователно обжалваният акт може да съставлява дискриминация, забранена по смисъла на закона от 10 май 2007 г., само ако се докаже, че ответникът е отказал възможно осигуряване на подходяща работна среда.

- 25 Съгласно член 4, точка 12 от закона от 10 май 2007 г. „осигуряване на подходяща работна среда“ означава подходящи според случая мерки, с които да се предостави възможност на 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“.
- 26 В случая жалбоподателят не твърди, че осигуряването на подходяща работна среда би му позволило да упражнява длъжността си на специалист по поддръжката (железопътни линии), а твърди, че ответникът е можел да го назначи на друга длъжност, по-специално като склададжия, на която временно го бил назначил, докато го уволни, и че такова назначение би било подходяща работна среда, която ответникът е бил длъжен да осигури съгласно съответните разпоредби. От друга страна, ответникът доказва, че не е било възможно да се осигури подходяща работна среда така, че жалбоподателят да може да изпълнява длъжността специалист по поддръжката (железопътни линии), но не доказва, че въз основа на специалните условия за достъп до длъжността „специалист по поддръжката (железопътни линии)“ не би било възможно в рамките на железопътните предприятия да му бъдат възложени други задачи, съвместими с увреждането му и отговарящи на същите специални условия за достъп до длъжността като тези, за които е бил нает.
- 27 Съдебната практика не е единна по въпроса дали под „осигуряване на подходяща работна среда“ следва да се има предвид и възможността за назначаване на друга длъжност на лицето, което поради увреждането си не е в състояние повече да изпълнява длъжността, която е заемало преди възникването на това увреждане.
- 28 Ответникът посочва решение от 10 декември 2018 г. на Tribunal du travail du Hainaut (Съд по трудови дела Ено), който по отношение на влаков кондуктор, признат за негоден да изпълнява тази длъжност, приема, че „[o]сигуряване на подходяща работна среда трябва да се разглежда именно с оглед на съответната длъжност, а не на всяка друга длъжност [...], която лицето може да е годно да изпълнява. Освен това осигуряването на такава среда не предполага, че работодателят е длъжен да провери дали работникът с увреждане може да бъде преназначен на друга длъжност“. XXXX цитира други съдебни решения, в които се приема, че осигуряването

на подходяща работна среда може да се състои в предоставянето на друго работно място или в промяна на длъжността на работника. Така Cour du travail de Bruxelles (Съд по трудови дела Брюксел, Белгия) е постановил, че „обучение, което има за цел да позволи преназначаването на работника на съвместима с неговото увреждане длъжност, в зависимост от конкретните обстоятелствата може да представлява осигуряване на подходяща работна среда по смисъла на закона от 10 май 2007 г.“ (Cour du travail de Bruxelles (Съд по трудови дела Брюксел), 23 октомври 2017 г.).

- 29 В няколко решения, и по-специално в решение от 11 септември 2019 г., Nobel Plastiques Ibérica (C-397/18, EU:C:2019:703, т. 65 и 74), Съдът на Европейския съюз се позовава в това отношение, от една страна, на съображения 20 и 21 от Директива 2000/78, и от друга страна, на съображение 17 от същата директива, като посочва:

„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“.

„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“.

- 30 От тези съображения следва, че осигуряването на подходяща работна среда се отнася до „работното място“ и може да се състои в материални или нематериални мерки като адаптиране на „разпределянето на задачите“, но че задължението за недопускане на дискриминация не задължава работодателя да остави на работа работник, който не е способен да изпълнява „основните задължения на дадена длъжност“, без обаче „да се накърнява задължението за осигуряване на подходяща работна среда за лицата с увреждания“.

- 31 Тези съображения обаче не позволяват да се установи със сигурност дали задължението да се осигури подходяща работна среда за лицата с увреждания поражда задължение за назначаване на лице, което поради увреждането си не е способно повече да изпълнява основните задължения на дадена длъжност, на друга длъжност в предприятието, за която това лице е

на разположение и има необходимите умения и способности, когато такава задължение не представлява непропорционална тежест за работодателя.

32 Ето защо следва да се отправи преюдициален въпрос в тази връзка.

**5. Преюдициален въпрос:**

33 На Съда на Европейския съюз се поставя следният преюдициален въпрос:

Трябва ли 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 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?