



Служба „Преса и
информация“

Съд на Европейския съюз
ПРЕССЪОБЩЕНИЕ № 9/21
Люксембург, 26 януари 2021 г.

Решение по дело C-16/19
VL/Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład
Opieki Zdrowotnej w Krakowie

**Практиката на работодател, състояща се в изплащане на добавка към
заплатата само на работниците и служителите с увреждания, които са
представили удостоверение за признаване на увреждане след избрана от
самия него дата, може да съставлява пряка или непряка дискриминация,
основана на увреждане**

VL е наета на работа от болница в Краков (Полша) от октомври 2011 г. до септември 2016 г. През декември 2011 г. тя получава удостоверение за признаване на увреждане, което представя на работодателя си същия месец. За да намали размера на вноските на болницата в Държавния фонд за рехабилитация на лицата с увреждания, след среща, проведена с персонала през втората половина на 2013 г., директорът на болницата решава да отпусне месечна добавка към заплатата на работниците и служителите, които след тази среща му представят удостоверение за признаване на увреждането си. Въз основа на това решение добавката към заплатата е отпусната на тринадесет работници и служители, представили своето удостоверение след срещата, а на шестнадесет други работници и служители, сред които VL, които са представили удостоверението си преди това, добавката не е отпусната.

Искът, предявен от VL срещу работодателя ѝ, е отхвърлен на първа инстанция, поради което тя подава въззивна жалба до запитващата юрисдикция — Sąd Okręgowy w Krakowie (Окръжен съд Краков, Полша). Според VL практиката на нейния работодател, която води до изключване на някои работници и служители с увреждания от възможността да получават добавка към заплатата, отпусната на работниците и служителите с увреждания, и чиято единствена цел е да се намалят вноските на болницата, насърчавайки работниците и служителите с увреждания, които все още не са представили удостоверение за увреждане, да го представят, противоречи на предвидената в Директива 2000/78¹ забрана на всякаква пряка или непряка дискриминация, основана на увреждане.

В този контекст запитващата юрисдикция решава да отправи въпрос до Съда, тъй като има съмнения относно тълкуването на член 2 от тази директива, и по-специално дали до дискриминация по смисъла на тази разпоредба може да се стигне, ако работодател прави разграничаване вътре в определена група работници и служители, носещи една и съща защитена характеристика. Тя иска да се установи дали практиката на работодател, изразяваща се в изключване, считано от избрана от него дата, на възможността добавка към заплатата, изплащана на работниците и служителите с увреждания въз основа на представянето на удостоверение за признаване на увреждане, да се получава от работниците и служителите, които вече са представили такова удостоверение преди посочената дата, може да съставлява дискриминация по смисъла на посочената по-горе разпоредба.

Съображения на Съда

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 (ОВ L 303, 2000 г., стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7).

Съдът, заседаващ в голям състав, най-напред проверява дали различно третиране, извършвано вътре в група засегнати от увреждане лица, може да попадне в обхвата на „понятието за дискриминация“ по член 2 от Директива 2000/78. В това отношение той посочва, че формулировката на този член не позволява да се заключи, че що се отнася до този защитен признак предвидената в посочената директива забрана на дискриминацията се отнася само за съществуващите различия в третирането между лица, засегнати от увреждане, и лица, които не са засегнати от увреждане. Такова ограничение не следва и от контекста, в който се вписва посоченият член. Що се отнася до преследваната с Директива 2000/78 цел, тя подкрепя тълкуване в смисъл, че посочената директива не ограничава кръга на лицата, спрямо които може да се извърши сравняване с цел да се установи основана на увреждане дискриминация, до лицата, които нямат увреждане. Съдът констатира също, че макар хипотезите на дискриминация, основана на увреждане, по смисъла на същата директива по принцип да са онези, в които лица с увреждания са обект на по-неблагоприятно третиране спрямо лица, които нямат увреждане, предоставената с тази директива защита би се оказала отслабена, ако положение, в което такава дискриминация се извършва вътре в група от лица, всичките от които са с увреждане, по дефиниция не попада в обхвата на предвидената в нея забрана на дискриминацията. Принципът на равно третиране, залегнал в Директива 2000/78, съответно е предназначен да защити работник или служител с увреждане срещу всякаква дискриминация, основана на увреждането — не само спрямо работниците и служителите, които нямат увреждане, но и спрямо другите работници и служители с увреждане.

Съдът след това проверява дали е възможно спорната практика да съставлява забранена с Директива 2000/78 дискриминация, основана на увреждане. В това отношение, на първо място, той посочва, че ако работодател третира работник или служител по-неблагоприятно отколкото друг от неговите работници и служители в сравнима ситуация и ако с оглед на всички релевантни в случая обстоятелства се окаже, че това неблагоприятно третиране се извършва въз основа на увреждането на първия работник или служител, тъй като се основава на критерий, който е неразривно свързан с увреждането, такова третиране противоречи на забраната за пряка дискриминация по член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78. Тъй като спорната практика създава различно третиране между две категории работници и служители с увреждания, намиращи се в сравнима ситуация, запитващата юрисдикция трябва да определи дали поставеното от работодателя времево условие, за да може разглежданата добавка към заплатата да се получава — а именно, удостоверението за признаване на увреждане да бъде представено след избрана от него дата — е критерий, който е неразривно свързан с увреждането на работниците и служителите, на които тази добавка е отказана. В това отношение Съдът посочва, че в разглеждания случай работодателят изглежда не е позволил на работниците и служителите с увреждания, които вече са представили своето удостоверение преди посочената дата, отново да представят удостоверението си или да подадат ново, поради което е възможно въпросната практика да е направила окончателно невъзможно изпълнението на това времево условие от ясно обособена група от работници и служители, формирана от всички работници и служители с увреждания, чието състояние на увреждане работодателят непременно е познавал при въвеждането на тази практика. Всъщност, последните официално са удостоверили това състояние по-рано чрез представянето на удостоверение за признаване на увреждане. Следователно такава практика е възможно да съставлява пряка дискриминация, ако може да направи окончателно невъзможно изпълнението на въпросното времево условие от ясно обособена група от работници и служители, формирана от всички работници и служители с увреждания, чието състояние на увреждане работодателят непременно е познавал при въвеждането на тази практика.

На второ място, Съдът подчертава, че ако, напротив, запитващата юрисдикция установи, че разглежданото различно третиране се дължи на привидно неутрална практика, тя ще трябва, за да определи дали тази практика съставлява непряка дискриминация по смисъла на член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78, да провери дали това различно третиране е довело до поставяне в неблагоприятно положение най-вече на лица с определени увреждания спрямо лица с други увреждания, и по-специално до поставяне в

неблагоприятно положение на някои работници и служители с увреждания поради особеното естество на тяхното увреждане, по-специално поради явния му характер или поради факта, че увреждането налага подходящо приспособяване на работната среда. Всъщност, според Съда е възможно да се заключи, че главно именно работниците и служителите с такова увреждане на практика са се оказали длъжни преди датата, която е избрана от болницата, да удостоверят официално пред нея здравословното си състояние като представят удостоверение за признаване на увреждане, докато други работници и служители с увреждания от различно естество — например, тъй като са по-леки или за тях не е необходимо веднага такова приспособяване — са могли да изберат дали да предприемат такова действие. Поради това практика като разглежданата, макар да е привидно неутрална, може да съставлява дискриминация, непряко основана на увреждането, ако поставя в неблагоприятно положение работници и служители с увреждания в зависимост от естеството на тяхното увреждане, без да е обективно оправдана от законна цел и без средствата за постигане на тази цел да са подходящи и необходими, като това трябва да се провери от запитващата юрисдикция.

ЗАБЕЛЕЖКА: Преюдициалното запитване позволява на юрисдикциите на държавите членки, в рамките на спор, с който са сезирани, да се обърнат към Съда с въпрос относно тълкуването на правото на Съюза или валидността на акт на Съюза. Съдът не решава националния спор. Националната юрисдикция трябва да се произнесе по делото в съответствие с решението на Съда. Това решение обвързва по същия начин останалите национални юрисдикции, когато са сезирани с подобен въпрос.

Неофициален документ, предназначен за медиите, който не обвързва Съда

[Пълният текст](#) на съдебното решение е публикуван на уебсайта CURIA в деня на обявяването

За допълнителна информация се свържете с Iliana Paliova ☎ (+352) 4303 4293