

Дело C-38/24 [Bervidi]ⁱ

**Резюме на преюдициалното запитване съгласно член 98, параграф 1 от
Процедурния правилник на Съда**

Дата на постъпване:

19 януари 2024 г.

Запитваща юрисдикция:

Corte suprema di cassazione (Италия)

Дата на акта за преюдициално запитване:

17 януари 2024 г.

Жалбоподател:

G.L.

Ответник:

AB SpA

Предмет на главното производство

Жалбоподателката, в качеството си на лице, полагащо грижи (caregiver) за своето ненавършило пълнолетие дете, което живее с нея и е с тежко увреждане и 100 % инвалидност, иска да се установи дискриминационният характер на поведението на работодателя ѝ спрямо нея, той да бъде осъден да я назначи за постоянно в работна смяна, съобразена с нуждите на детето, да бъде приет план за премахване на дискриминацията и да получи обезщетение за вредите.

Предмет и правно основание на преюдициалното запитване

Член 267ДФЕС

ⁱ Името на настоящото дело е измислено. То не съвпада с истинското име на никоя от страните в производството.

Преюдициални въпроси

а) Трябва ли правото на Европейския съюз да се тълкува, евентуално и с оглед на Конвенцията на Организацията на обединените нации за правата на хората с увреждания, в смисъл, че лице, полагащо грижи в семейството за ненавършило пълнолетие лице с тежко увреждане, което твърди, че е подложено на непряка дискриминация в работата си като следствие от полагането на грижи за него, има право да поиска по съдебен ред антидискриминационна защита, която се предоставя на същото лице с увреждания, ако това лице е работник, с 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?

б) При утвърдителен отговор на въпрос а) трябва ли правото на Европейския съюз да се тълкува, евентуално и с оглед на Конвенцията на Организацията на обединените нации за правата на хората с увреждания, в смисъл, че работодателят на посоченото по-горе лице, полагащо грижи, е длъжен да приеме разумни решения, за да гарантира и в полза на това лице спазването на принципа на равно третиране по отношение на останалите работници, подобно на предвиденото за хората с увреждания в 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?

в) При утвърдителен отговор на въпрос а) и/или въпрос б) трябва ли правото на Европейския съюз да се тълкува, евентуално и с оглед на Конвенцията на Организацията на обединените нации за правата на хората с увреждания, в смисъл, че понятието „лице, полагащо грижи“, релевантно за прилагането на Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година, трябва да означава всяко лице, принадлежащо към семейния кръг или във фактическо съжителство, което полага в домашна среда, дори неформално, безвъзмездни, значителни в количествено отношение, изключителни, непрекъснати и дълготрайни грижи за лице, което поради тежкото си увреждане не е самостоятелно при извършването на ежедневните си дейности, или правото на Съюза трябва да се тълкува в смисъл, че разглежданото определение за „лице, полагащо грижи“ е по-широко или още по-ясно от посоченото по-горе?

Релевантни разпоредби и съдебна практика на Съюза

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, по-специално членове 2 и 5.

Решения на Съда от 17 юли 2008 г., C-303/06 от 11 юли 2006 г., C-13/05, от 11 април 2013 г., C-335/11 и C-337/11, от 10 февруари 2022 г., C-485/2020, от 21 октомври 2021 г., C-824/19, от 15 юли 2021 г., C-795/19.

Релевантни международни разпоредби

Конвенция на Организацията на обединените нации за правата на хората с увреждания, ратифицирана от Европейския съюз с Решение № 2010/48/ЕО на Съвета от 26 ноември 2009 г.

Релевантни национални разпоредби

Decreto legislativo n. 216/2003 - Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (Законодателен декрет № 216/2003 за транспониране на Директива 2000/78/ЕО за равното третиране в областта на заетостта и професиите)

Член 2

„За целите на настоящия декрет и без да се засягат разпоредбите на член 3, алинеи 3—6, принципът на равно третиране означава отсъствие на пряка или непряка дискриминация, основана на религия, убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация. Този принцип изисква да не се допускат никакви прояви на пряка или непряка дискриминация, които се определят, както следва:

- a) пряка дискриминация има, когато едно лице е, било е, или би било третирано по-малко благоприятно от друго в сравнима ситуация въз основа на религия, убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация;
- b) непряка дискриминация има, когато привидно неутрална разпоредба, критерий, практика, акт, договор или поведение могат да поставят лицата с определена религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация в особено неблагоприятно положение в сравнение с други лица“.

Член 3, алинея 3 bis

„За да се гарантира спазването на принципа за равно третиране на хората с увреждания, работодателите в публичния и частния сектор са длъжни да осигурят разумни улеснения, както са определени в Конвенцията на Организацията на обединените нации за правата на хората с увреждания, ратифицирана с legge 3 marzo 2009, n. 18 (Закон № 18 от 3 март 2009 г.) на работното място, за да гарантират на хората с увреждания пълна равнопоставеност с останалите работници. Работодателите в публичния сектор трябва да осигурят прилагането на настоящата алинея без допълнителни или по-големи тежести за публичните финанси и с наличните човешки, финансови и материални ресурси съгласно действащото законодателство“.

Legge n. 205/2017 (Закон № 205/2017)

Член 1, алинея 255

„Като „лице, полагащо грижи в семейството“ се определя лице, което подпомага и полага грижи за съпруг, партньор в гражданско партньорство между лица от един и същ пол или лице, с което се намира във фактическо съжителство [...], за член на семейството или за роднина по сватовство до втора степен, [или] за кръвен роднина до трета степен, който поради заболяване, инвалидност или увреждане, включително хронично или дегенеративно, не е самостоятелен и не е в състояние да се грижи за себе си и на когото е призната инвалидност, тъй като се нуждае от цялостно и непрекъснато дългосрочно подпомагане [...].“

След това запитващата юрисдикция се позовава за сравнение на новия член 25, алинея 2 bis от decreto legislativo n. 198/2006 (Законодателен декрет № 198/2006) (Кодекс на равните възможности), който поради действието си във времето не е приложим в настоящия случай: тази разпоредба, за разлика от приложимото в случая законодателство, признава защитата и в полза на лицата, които са подложени на дискриминация „поради [...] нужда от лични или семейни грижи“.

Кратко представяне на фактите и производството

- 1 В първоинстанционното производство жалбоподателката изтъква липсата на гъвкавост в работното време на предприятието, в което работи, което, като не приема исканията ѝ в качеството на „лице, полагащо грижи“ в семейството, не я е назначило на фиксирана сутрешна смяна, или дори, с нейно съгласие, на по-нискоквалифицирана длъжност, така че да може да се грижи за детето си с увреждания.
- 2 Сред действията, критикувани от работничката, от особено значение са следните факти:
 - а) работодателят е третирали жалбоподателката по различен начин в сравнение с други колеги, които по здравословни причини са считани за неспособни временно или постоянно да изпълняват работата си по обичайния начин; всъщност, докато на тези колеги временно са били възлагани други задачи в очакване да бъдат преназначени на различни длъжности, тази възможност не е била предоставена на жалбоподателката, тъй като оценката на неспособността е била извършена не въз основа на здравословното състояние на детето с тежко увреждане, за което тя полага грижи, и на необходимостта да го обслужва, а на здравословното състояние на самата жалбоподателка;
 - б) работодателят е приел за неразумно дълъг период от време временни и неокончателни мерки, за да разреши затрудненията при продължаване на работата, посочени от жалбоподателката;

- в) работодателят не е взел мерки във връзка с искането на жалбоподателката евентуално да бъде назначена на по-ниска длъжност, за да се разрешат посочените по-горе затруднения при продължаване на работата.
- 3 Tribunale di Roma (Първоинстанционен съд Рим, Италия) отхвърля жалбата.
- 4 Жалбоподателката подава жалба, която Corte d'appello di Roma (Апелативен съд Рим, Италия) отхвърля по същество, с мотива че не е доказано наличието на дискриминационно поведение и че във всички случаи работодателят е осигурил „разумни улеснения“.
- 5 По-специално Corte d'appello приема, че във всеки случай предприятието е улеснило в достатъчна степен служителката и че що се отнася до третирането на работниците, които не са способни да изпълняват работата си по обичайния начин и на които временно са били възлагани други задачи в очакване да бъдат преназначени на различни длъжности, предприятието правилно не ѝ е предоставило тази възможност, като се има предвид, че адресатите на медицинските предписания, посочени в представените удостоверения, били нейните колеги.
- 6 Жалбоподателката подава касационна жалба, като твърди, че е била уволнена на 10 октомври 2022 г.

Основни доводи на страните в главното производство

- 7 Жалбоподателката смята, че отговаря на законовите условия за защита на правото си на недопускане на дискриминация поради увреждане на работното място, отрича, че предприятието е осигурило „разумни улеснения“, твърди, че предоставянето на временни мерки, ограничени до няколко месеца за периоди с прекъсвания и без да бъдат изложени в писмена форма, не изключва твърдяната дискриминация, и накрая, тя се оплаква, че са нарушени правилата в областта на доказването на наличие на дискриминация.

Кратко представяне на фактите и производството

- 8 Понятието „лице, полагащо грижи“ (caregiver) в семейството, което е дефинирано нормативно за първи път в Италия с посочения по-горе член 1, параграф 255 от Закон № 205/2017, означава лице, което отговаря за друго лице, зависимо от грижи, лице с увреждания или възрастен човек, който не е самостоятелен при извършването на ежедневните дейности, за който се грижи в домашни условия; по принцип става въпрос за съответен близък, който извършва, макар и неформално, безвъзмездна, продължителна, дългосрочна и значителна в количествено отношение дейност.

- 9 В италианския правен ред обаче „лицето, полагащо грижи“ в семейството за лице с увреждания, няма право като такова на обща защита срещу дискриминация и тормоз на работното място поради полагането на грижи, с които е натоварено, а се ползва само от специфични институти, признати със специални законови разпоредби, които впрочем често се ограничават до разширяване към това „лице, полагащо грижи“ на форми на закрила, които не са присъщи за него, а за лицето с увреждания, за което се грижи.
- 10 По-специално „лицето, полагащо грижи“ може да се ползва от някои улеснения на работното място, сред които:
- а) платено време месечно за отсъствие от работа;
 - б) платен отпуск;
 - в) правото на избор, когато е възможно, на най-близкото до дома място на работа;
 - г) забрана за преместване на друго място на работа без неговото съгласие.
- 11 Нито една национална разпоредба обаче към момента на настъпване на фактите не осигурява на „лицето, полагащо грижи“ защита в случай на „дискриминация по асоциация“, т.е. в случаите, когато то е било подложено на пряка или непряка дискриминация на работното място поради полагането на грижи, с които е натоварено.
- 12 Поради тази причина първоинстанционният съд е отрекъл процесуалната легитимация на жалбоподателката да оспорва твърдяното дискриминационно поведение, като е приел, че не тя самата, а лицето с увреждания има правото да реагира срещу дискриминацията на работното място.
- 13 От друга страна, макар да отхвърля жалбата по същество, като постановява, че не е доказано наличието на дискриминационно поведение, Corte d'appello (Апелативен съд) приема, че „лицето, полагащо грижи“ има пълно право да се позове на националните разпоредби, които защитават лицето с увреждания от дискриминация на работното място.
- 14 Юрисдикцията посочва това, като в подкрепа на своята теза цитира решението на Съда от 17 юли 2008 г., Coleman, C-303/06, с което се разширява субективният обхват на приложение на Директива 2000/78/ЕО, която защитава лицата от дискриминация на работното място поради увреждане, включително към лицата, тясно свързани с хора с увреждания, които им предоставят основна част от грижите, от които се нуждаят.
- 15 Запитващата юрисдикция обаче уточнява, че в посоченото по-горе решение Coleman всъщност се посочва, че Директива 2000/78, и по-специално член 1 и член 2, параграф 1 и параграф 2, буква а) от нея, трябва да се тълкуват, в

смисъл че предвидената в тях забрана за пряка дискриминация не се ограничава единствено до самите лица с увреждания.

- 16 Следователно посоченото решение се отнася изрично само до случаите на пряка дискриминация и не изглежда да разширява приложното поле на Директива 2000/78/ЕО към „лицата, полагащи грижи“ за хора с увреждания, които се оплакват от непряка дискриминация на работното място.
- 17 Официалното тълкуване на Директива 2000/78/ЕО и на решение Coleman от 17 юли 2008 г. несъмнено се потвърждава от текста на съответните разпоредби и от съображението, че в случая правото на Съюза може да е имало за цел, поради съображения за балансиране на различните интереси, да се установи точен и ограничен списък на лицата, ползващи се от антидискриминационната защита на работното място.
- 18 Въпреки това е възможно и разширително тълкуване на Директива 2000/78/ЕО, основано на отчитането на преследваните от нея цели, на логически и систематични съображения и на развитието на действащата правна уредба и икономическата и социалната динамика.
- 19 Това тълкуване може да се основава, на първо място, на факта, че както се посочва в решение Coleman, принципът на равно третиране и обхватът *ratione personae* на Директива 2000/78/ЕО не трябва да се тълкуват ограничително, що се отнася до признаците, посочени в член 1 от нея, тъй като тази директива се прилага не към определена категория лица, а в зависимост от признаците, посочени в нейния член 1.
- 20 Всъщност Директива 2000/78/ЕО е насочена към регламентиране на обща рамка за борба срещу дискриминацията в областта на заетостта и професиите, основана на един от признаците, предвидени в член 1 от тази директива, сред които фигурира по-специално увреждането, като с това цели прилагането в държавите членки на принципа на равно третиране, и както е видно от съображение 37, тази директива има за цел и да създаде поле за действие в Съюза по отношение на равенството в областта на заетостта и професиите.
- 21 Преди всичко, в съображение 11 от Директива 2000/78/ЕО се пояснява, че дискриминацията, която се основава на религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация може да възпрепятства постигането на 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.
- 22 Тези цели и следователно полезният ефект на Директива 2000/78/ЕО обаче са застрашени, ако работник в положението на жалбоподателката може да се ползва само от защита срещу пряката дискриминация на работното място, а не срещу непряка дискриминация, като се има предвид, че пряката

дискриминация е по-малко разпространена от непряката, която се проявява главно в момента на уволнението, а не по време на трудовото правоотношение: по този начин защитата на работника е прекомерно забавена.

- 23 На второ място, логически и систематични съображения могат да подкрепят разширително тълкуване на Директива 2000/78/ЕО, което се разпростира и е благоприятно за „лицето, полагащо грижи“ в семейството за лице с тежко увреждане, доколкото защитата срещу пряка дискриминация и тази срещу непряка дискриминация са тясно свързани, тъй като не може да има истинска антидискриминационна защита на работното място, ако тя не се противопоставя и на двете.
- 24 Накрая, следва да се вземе предвид нормативното, икономическото и социалното развитие през последните години.
- 25 Всъщност след решение Coleman от 17 юли 2008 г. Общото събрание на Организацията на обединените нации приема Конвенцията на Организацията на обединените нации за правата на хората с увреждания, влязла в сила на международно равнище на 3 май 2008 г., която е ратифицирана и от Европейския съюз (с Решение № 2010/48/ЕО на Съвета от 26 ноември 2009 г.) и влиза в сила на 22 януари 2011 г.
- 26 Тази конвенция е от значение, като се има предвид, че е накарала Съда да преразгледа предходната си практика относно понятието „увреждане“, като в решението от 11 април 2013 г. по съединени дела C-335/11 и C-337/11 е приел, че понятието „увреждане“ включва състояние, причинено от заболяване, за което медицински е установено, че е излечимо или неизлечимо, щом като това заболяване създава трайни ограничения, произтичащи 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.
- 27 Следователно трябва да се приеме за установен принципът, че на разпоредбите на посочената конвенция на Организацията на обединените нации може да се прави позоваване за целите на тълкуването на разпоредбите на Директива 2000/78, така че, доколкото е възможно, тя трябва да се тълкува в съответствие с тази конвенция (решения на Съда от 10 февруари 2022 г., C-485/2020, т. 38, от 21 октомври 2021 г., C-824/19, т. 59, от 15 юли 2021 г., C-795/19, т. 49).
- 28 Член 2 от Конвенцията на Организацията на обединените нации за правата на хората с увреждания, който съдържа определенията, релевантни за целите на самата конвенция, гласи, че „дискриминация по признак на увреждане“ означава всякакво правене на разлика, всякакви ограничения и изключения, основаващи 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.

- 29 Следователно в разглежданата конвенция изглежда не се придава значение на разграничението между пряка и непряка дискриминация.
- 30 В това отношение следва да се отбележи, че в решението си от 3 октомври 2022 г. Комитетът на Организацията на обединените нации за правата на хората с увреждания посочва, що се отнася до италианския правен ред, тежките последици за подпомаганите лица с увреждания, произтичащи от непризнаването на фигурата на „лице, полагащо грижи“ и на ефективни мерки за социална закрила в негова полза (като например достъп до стимули, фондове и до пенсионната система, гъвкавост на работното време и в близост до дома им).
- 31 Следователно изглежда разумно да се постави въпросът дали при тълкуване на правото на Съюза, основано на Директива 2000/78/ЕО и на решение Coleman от 17 юли 2008 г., което не позволява на „лицето, полагащо грижи“ в семейството за ненавършило пълнолетие лице с тежки увреждания да получи защита при наличието на непряка дискриминация на работното място поради необходимостта да се предоставят необходимите грижи на това лице с увреждания, като ограничава всяка защита до случаите на пряка дискриминация, се взема предвид по подходящ начин ратифицирането от страна на Съюза на Конвенцията на Организацията на обединените нации за правата на хората с увреждания — и по-специално на членове 19 и 23, член 28, параграф 2, буква в) във връзка с член 5 от нея — в съответствие с която, доколкото е възможно, следва да се тълкува Директива 2000/78/ЕО.
- 32 Ако се приеме разширително тълкуване на правната уредба на Европейския съюз, като се признае на „лицето, полагащо грижи“ в семейството за ненавършило пълнолетие лице с увреждания правото да предприема действия и срещу непряката дискриминация, претърпяна на работното място поради грижите за това лице с увреждания, е необходимо също да се изясни дали така признатата защита предполага възникването в тежест на работодателя на това „лице, полагащо грижи“ на задължението да предвиди разумни улеснения, за да осигури, включително в полза на това лице, спазването на принципа на равно третиране по отношение на останалите работници, подобно на предвиденото за лицата с увреждания в член 5 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година.
- 33 Накрая, ако на „лицето, полагащо грижи“ в семейството за ненавършило пълнолетие лице с увреждания се предостави право да предприема действия и срещу непряката дискриминация, претърпяна на работното място поради грижите за това лице с увреждания, е необходимо да се даде определение на

понятието „лице, полагащо грижи“, релевантно за целите на прилагането на Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година.

- 34 По-специално се поставя въпросът дали това „лице, полагащо грижи“ е всяко лице, принадлежащо към семейния кръг или във фактическо съжителство, което полага в домашна среда, дори неформално, безвъзмездни, значителни в количествено отношение, изключителни, непрекъснати и дълготрайни грижи за лице, което поради тежкото си увреждане не е самостоятелно при извършването на ежедневните дейности, или напротив, разглежданото определение за „лице, полагащо грижи“ е по-широко или по-тясно.