

Дело C-5/24 [Pauni]<sup>i</sup>

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

Дата на постъпване в Съда:

5 януари 2024 г.

Запитваща юрисдикция:

Tribunale ordinario di Ravenna (Италия)

Дата на акта за преюдициално запитване:

4 януари 2024 г.

Ищец:

P.M.

Ответник:

S.

Предмет на главното производство

Молба за възстановяване на работното място от страна на работник, уволнен поради превишаване на разрешения период на отсъствие по болест.

Предмет и правно основание на преюдициалното запитване

Тълкуване 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).

<sup>i</sup> Името на настоящото дело е фиктивно. То не отговаря на действителното име на нито една от страните в производството.

## Преюдициални въпроси

1. Допуска ли Директива 2000/78 национална правна уредба, която в случай на заболяване предвижда правото на запазване на работното място в продължение на 180 платени дни в периода от 1 януари до 31 декември всяка година, както и допълнителни 120 дни неплатен отпуск, които могат да се ползват (само веднъж) по искане на работника, но не предвижда различни правила за работниците, които са признати за лица с увреждания, и за работниците, които не са такива?
2. В случай че описаната в мотивите национална правна уредба трябва да се разглежда абстрактно като представляваща непряка дискриминация, дали тази уредба все пак е обективно оправдана от легитимна цел и дали средствата, използвани за нейното постигане, са подходящи и необходими?
3. Може ли предоставянето — по молба на работника и след 120-те дни отпуск по болест — на неплатен отпуск, който да предотврати уволнение до изтичането му, да представлява разумна мярка, подходяща и достатъчна за избягване на дискриминация?
4. Може ли да се счита за разумна мярка, която се изразява в задължение на работодателя да предостави в края на периода от 180 дни платен отпуск по болест допълнителен платен период, изцяло за негова сметка, без да получава насрещен труд?
5. Може ли за целите на преценката на дискриминационното поведение на работодателя (за да се установи дали уволнението е правомерно или не) да се вземе предвид обстоятелството, че дори [евентуален] допълнителен период на стабилност на отношенията, заплатен от работодателя, не би позволил на лицето с увреждания да се върне на работа, тъй като болестното му състояние продължава?

## Право на Европейския съюз, на което се прави позоваване

Директива 2000/78 (съображения 11, 12, 16, 17, 20 и 21; членове 1, 2, параграфи 1 и 2, член 3, параграф 1, буква в).

Решения на Съда от 11 април 2013 г., НК Danmark, C-335/11 и C-337/11, (EU:C:2013:222); от 18 януари 2018 г., Ruiz Conejero, C-270/16 (EU:C:2018:17); от 1 декември 2016 г., Daouidi, C-395/15 (EU:C:2016:917).

## Национално право, на което се прави позоваване

Член 2110 от Гражданския кодекс, първа и втора алинея:

„В случай на злополука, заболяване, бременност или раждане, ако законът [не установява] равностойни форми на социално осигуряване или помощ, на

работника се дължи възнаграждение или обезщетение в размера и за времето, определени от специалните закони (...), от практиката или по справедливост.

В случаите, посочени в предходната алинея, работодателят има право да прекрати договора (...), след изтичане на срока, определен от закона (...) от практиката или по справедливост.“

Член 5 от Закон № 300 от 20 май 1970 г., Правила за защита на свободата и достойнството на работниците, синдикалната свобода и синдикалната дейност на работното място и правила за заетостта (наричан по-нататък „Устав на работниците“) (GURI, Обща серия № 131 от 27 май 1970 г.)

„Оценките от страна на работодателя на работоспособността на работника поради заболяване или злополука са забранени.

Проверките на отсъствията по болест могат да се извършват само от службите за контрол на компетентните социалноосигурителни институции, които са длъжни да ги извършват при поискване от страна на работодателя“.

Различни разпоредби на националния колективен трудов договор за работниците на предприятия от туристическия сектор (наричан по-нататък „CCNL“), по-специално членове 173 (запазване на работното място за 180 дни в случай на заболяване или злополука на работника), 174 (неплатен отпуск за 120 дни след горепосочения 180-дневен период на запазване на работното място) и 175 (дерогация от горепосочените разпоредби в полза на работници, страдащи от онкологични заболявания).

### **Кратко представяне на фактите и производството**

- 1 Жалбоподателката Р.М. е наета като сервитьорка със срочен трудов договор на 1 септември 2021 г. Това трудово правоотношение е преобразувано в безсрочно считано от 1 януари 2022 г.
- 2 Работодателят, дружеството S., има средно 7 служители и се занимава с ресторантьорство.
- 3 От 18 юни 2022 г. Р.М. отсъства от работното си място, тъй като според първото представено медицинско удостоверение, написано на тайландски и преведено на италиански език, е била засегната от „разкъсана аневризма“. Това удостоверение оправдава отсъствието от 18 юни до 8 август 2022 г.
- 4 Тъй като отсъствието от работното място продължава без прекъсване до 8 януари 2023 г., работодателят уволнява Р.М. след 180 дни отсъствие, т.е. на 19 декември 2022 г.

- 5 Всъщност италианското законодателство предвижда, в случай на заболяване или злополука на работника, т.нар. „период на защита“, т.е. период на платено отсъствие от 180 дни, през който работодателят не може да пристъпи към уволнение. Този период може да бъде удължен с още 120 дни (неплатени), еднократно, и по искане на работника. След изтичането на този период обаче може да се пристъпи към уволнение, освен в случаите на онкологично заболяване.
- 6 През същия период, а именно на 4 ноември 2022 г. Р.М. подава по административен ред молба за признаване на инвалидността ѝ. На 17 февруари 2023 г. ѝ е призната инвалидност в размер на 35%. Освен това Р.М. е определена за лице с увреждане съгласно съответното италианско законодателство.
- 7 Дружество S. не е запознато с тази административна процедура, която освен това приключва два месеца след уволнението. Единственият документ, който информира работодателя S. за причините за отсъствието на работника Р.М., всъщност е удостоверение на тайландски език, посочено в точка 3 по-горе.
- 8 Болестното състояние продължава и през 2023 г., както е видно от представените допълнителни медицински удостоверения, последното от които е от август 2023 г.
- 9 Предвид изложеното по-горе, с иск, предявен на 16 октомври 2023 г., Р.М. оспорва уволнението от 19 декември 2022 г., като освен това иска да бъде възстановена на заеманата от нея длъжност (или, при условията на евентуалност, да ѝ бъде изплатено възнаграждение за 15 месеца), изплащане на обезщетение в размер на неполученото възнаграждение от датата на уволнението до постановяване на съдебното решение, изплащане на неплатените вноски за социално осигуряване за същия период, и изплащане на обезщетение за неимуществени вреди в размер на 10 000 евро.
- 10 S. не участва в съдебното производство и не представя защитна теза.

#### **Основни доводи на страните в главното производство**

- 11 Р.М. изтъква един-единствен аргумент, който по същество се отнася до дискриминационния характер на уволнението, тъй като периодът на защита, предвиден от италианското законодателство, се прилага за всички работници, без да се взема предвид увреждането.

#### **Кратко представяне на мотивите за преюдициалното запитване**

- 12 След като споменава двете решения на Съда, НК Danmark и Ruiz Conejero, запитващата юрисдикция отбелязва, че първото засяга въпрос, свързан с

обхвата на предизвестие, а не със съществуването или липсата на право на работодателя да прекрати трудово правоотношение, докато второто се отнася до институт на испанското право, насочен към борба срещу отсъствията от работа, а именно с кратките и фрагментарни отсъствия, било то и законни, като предвижда възможност за прекратяване на трудов договор в полза на работодателя. Производството пред запитващата юрисдикция обаче засяга правото на работодателя да пристъпи към уволнение поради продължителни отсъствия.

- 13 И в двата посочени случая не се налага Съдът да разглежда принципа, съдържащ се в съображение 17 от Директива 200/78, според който директивата „не изисква избирането, повишението, оставането на работа или обучението на лице, което не е във възможност, състояние или наличие да изпълнява основните задължения на дадена длъжност или да премине съответното обучение, без обаче да се накърнява задължението за осигуряване на подходяща работна среда за лицата с увреждания“.
- 14 По отношение на първия въпрос запитващата юрисдикция иска да установи дали италианската правна уредба е съвместима със забраната за непряка дискриминация, доколкото предвижда еднакъв период на запазване на трудовото правоотношение за всички работници, независимо от наличието на увреждане.
- 15 Всъщност италианската правна уредба предвижда период на защита от 180 дни (с допълнителни 120 дни неплатен еднократен отпуск по искане на работника) за всички категории работници, с изключение на тези, които страдат от онкологични заболявания (за които няма ограничения във времето), и не предвижда изрично различно третиране на хората с увреждания. Този 180-дневен период се изчислява за календарната година (от 1 януари до 31 декември) и се занулява на 1 януари следващата година.
- 16 Въпреки това може да не е налице дискриминация, тъй като, от една страна, периодът на защита е толкова дълъг, че да гарантира именно работника с по-голям риск от заболяване (т.е. лицето с увреждания), а от друга страна, заболяване, включващо трайни ограничения, „може да попадне в обхвата на понятието „увреждане“ по смисъла на Директива 2000/78“ (решение НК Danmark, точка 41).
- 17 Според запитващата юрисдикция предвиденият в италианската правна уредба период на защита е толкова дълъг, че е подходящ почти изключително за защита на отсъствията, дължащи се на инвалидност, а не на „общо“ заболяване.
- 18 Накрая, след като приема, че правото на Съюза не предвижда конкретна продължителност на периода на защита за лицата с увреждания, и че следователно италианският законодател разполага с широка свобода на преценка по този въпрос, запитващата юрисдикция посочва много

сериозните последици, които биха настъпили, ако при такива случаи бъде установена непряка дискриминация спрямо работниците с увреждания: по същество всички уволнения биха били недействителни и дори на малките стопански субекти би трябвало да се наложи да платят 25—30 месечни възнаграждения, което по правило би довело до закриване на предприятията.

- 19 По отношение на втория въпрос, в случай че се установи наличието на непряка дискриминация, запитващата юрисдикция иска от Съда да се произнесе относно повече или по-малко обоснования характер на тази дискриминация с оглед на легитимна цел, състояща се в компромис, който защитава, от една страна, засегнатия от болестта работник, като запазва работното му място за дълъг период от време, и, от друга страна, работодателя, като му позволява да прекрати трудово правоотношение, което не позволява ползотворна работа.
- 20 Относно целесъобразността на използваните средства се отбелязва, че италианската правна уредба относно отпуска по болест изглежда защитава преди всичко лицата с увреждания, тъй като гарантира определен брой отсъствия по болест, който по принцип може да бъде достигнат само от лице с увреждания.
- 21 Едва след изтичане на периода на защита икономическите и организационните интереси на работодателя могат да вземат превес.
- 22 Относно необходимостта на използваните средства се отбелязва, че италианската правна уредба предвижда възможност за уволнение в случай на очевидна обективна неефективност на трудовото правоотношение (т.е. когато в рамките на една календарна година времето, прекарано в отпуск по болест, надвишава времето, през което не е бил ползван отпуск по болест).
- 23 Според запитващата юрисдикция националната правна уредба е резултат от компромис между предприятието и интереса на работника да запази работата си дори по време на заболяване, но също така е резултат от необходимостта да се гарантира неприкосновеността на личния живот на лицето с увреждания, което не е длъжно да разкрива пред работодателя нито състоянието си на лице с увреждане, нито причините за отсъствието си поради отпуск по болест. Напротив, на работодателя е изрично забранено (член 5 от Устава на работниците) да извършва собствени здравни проверки спрямо работника.
- 24 Следователно, в съответствие с националната правна уредба работодателят не знае причината за отсъствието на работника, тъй като не получава удостоверения с диагноза (т.е. с причината за заболяването), а само с прогноза.
- 25 От това следва, че когато работодателят се възползва от възможността да уволни работника в резултат на продължителни отсъствия, той предприема това без да знае причините за отсъствията по болест и без да е в състояние



да направи конкретни предположения относно наличието или липсата на увреждания, тъй като това би изисквало пълно представяне на цялата медицинска документация на пациента.

- 26 Тъй като от значение е не самото заболяване, а евентуалното породено от него взаимодействие с работната среда, което в настоящия случай се изразява единствено в продължително отсъствие, за да се установи дали това ограничение е трайно — и следователно дали работникът е инвалидизиран — би било необходимо да се знае конкретната причина за поредицата взаимосвързани отсъствия, които представляват „трайно ограничение“.
- 27 Следователно идеята, че работодателят би могъл — в спорове като настоящия — да знае за „увреждането на работника“, е безсмислена, тъй като лицето с увреждане може да отсъства от работа по общи причини.
- 28 От тази гледна точка необходимостта от защита на лицата с увреждания чрез прилагане на хипотетичен режим на диференцирано предимство и необходимостта от защита на медицинската неприкосновеност на лицата с увреждания могат да изглеждат несъвместими.
- 29 Освен това, ако работодателят бъде обвинен в неправомерно поведение, то по принцип ще е безвиновно, тъй като (с оглед на непознаването на диагнозите за отсъствие) няма да е налице субективен елемент на умишъл или вина.
- 30 От друга страна, тъй като националното трудово право не предвижда възможност за обезщетение за вреди независимо от наличието на субективен елемент за увреждащото лице, би изглеждало прекомерно обременително такава отговорност да се основава единствено на обективното ниво на непряката дискриминация (която освен това е хипотетична).
- 31 На следващо място запитващата юрисдикция подчертава, че италианската правна уредба (по-специално Закон № 68 от 12 март 1999 г., Правила за правото на труд на лицата с увреждания) защитава тези лица и извън трудовото правоотношение и по-общо в рамките на пазара на труда: работодатели, които наемат повече от 14 служители, трябва да запазят променлива квота от работни места за хора с увреждания, които се наемат от специални списъци и след проверка на степента на увреждане.
- 32 Накрая, в случай че ограниченията за прилагането на законното право на прекратяване на договора (в края на периода на защита) станат неоправдано несигурни, съществува риск прекратяването да се окаже прекалено рисковано и обременително и да се стигне до един вид фактическа отмяна на възможността за прекратяване на договора и така да се засегне сериозно управлението или дейността на предприятието.

- 33 В крайна сметка според запитващата юрисдикция евентуалната непряка дискриминация все пак може да отговаря на изискванията за законосъобразност, целесъобразност и необходимост.
- 34 По отношение на третия въпрос запитващата юрисдикция разглежда мерките, които теоретично биха могли да бъдат предприети. Всъщност, според нея евентуалната липса на възможни разумни мерки, различни от вече предвидените в правната уредба, би потвърдило необходимия характер на тази уредба и съответно правомерността на уволнението.
- 35 Сред предвидените в италианското право мерки запитващата юрисдикция посочва на първо място съдържащата се в CCNL, а именно неплатения отпуск по искане на работника, и иска от Съда да прецени нейния разумен и достатъчен характер с оглед на избягването на дискриминационно третиране.
- 36 Фактът, че такъв отпуск трябва да бъде поискан от работника, очевидно произтича от обстоятелството, че той е единственият, който разполага с необходимите документи и е наясно с евентуалното си състояние на инвалидност. Освен това работникът със сигурност е страната, която е заинтересована от евентуално удължаване на трудовото правоотношение.
- 37 От друга страна, дори евентуалното познаване от страна на работодателя на някои от причините за отсъствията (както е в настоящия случай) трудно би могло да се вземе предвид за вменяване на задължение за самия работодател, особено когато пряко заинтересованият от това работник е решил да не използва тази възможност.
- 38 По отношение на четвъртия въпрос запитващата юрисдикция посочва два други теоретично приложими инструмента, чието прилагане обаче може да изглежда проблематично и следователно потенциално неразумно.
- 39 Първият се състои в изключване от изчисляването на периода на защита на отсъствията, които се дължат на инвалидност. Според запитващата юрисдикция обаче този инструмент е в противоречие със съображение 17 от Директива 2000/78, тъй като би могъл да попречи на прекратяването на трудовото правоотношение на трайно неработоспособен работник, което ще доведе до допустимост на отсъствията за потенциално безкраен период от време.
- 40 Вторият се състои в предоставянето на по-дълъг платен период на запазване на работното място на лицето с увреждания, разбира се отделно от 120-дневния неплатен отпуск, който вече е предвиден в CCNL. Запитващата юрисдикция обаче счита, че този инструмент ще доведе до несигурност при определянето на срока от страна на работодателя, тъй като последният не разполага със здравната документация на работника. Това би накърнило правната сигурност и правомерността на уволнението, тъй като сезираният впоследствие съд би могъл да прецени, че допълнителният срок, определен



от работодателя, е твърде кратък. Освен това този втори инструмент също може да бъде в противоречие със защитата, изисквана от съображение 17.

- 41 Необходимо е също така да се прецени дали е разумно работодателят да понесе икономически разходи (при това значителни), които не са насочени към изпълнението на трудовите задължения от страна на работника, а по-скоро са напълно отделни от тях.
- 42 По отношение на петия въпрос запитващата юрисдикция иска от Съда да прецени, от гледна точка на причинно-следствената връзка между непредприемането на разумна мярка и уволнението, дали евентуалното предоставяне на лицето с увреждания на допълнителен период на временно отстраняване от работа действително би му позволило да се върне на работа и по този начин да се избегне уволнението.
- 43 В настоящия случай дори 20 дни след изтичането на срока от 180 дни Р.М. е била в „отпуск по болест“. Освен това много месеци след уволнението здравословното състояние на Р.М. не е позволявало тя да се върне на работа. Запитващата юрисдикция си задава въпроса дали този елемент — макар и последващ уволнението — може или трябва да се вземе предвид при преценката на евентуално дискриминационно поведение от страна на работодателя. Всъщност санкционирането на работодателя с тежки последици за обезщетяване, включително когато става въпрос за малко предприятие или за работодател, който не е предприемач, когато е уволнил работник в съответствие със съществуващата правна уредба — която вече предвижда защита за дългосрочни отсъствия — поради това, че не е предоставил на работника допълнителен (платен) период за запазване на работното място, в ситуация, в която последният така или иначе не би могъл да се върне на работа дори след такъв допълнителен период, би могло да бъде прекомерно.
- 44 В заключение запитващата юрисдикция изразява съмнение, че в светлината на италианската правна уредба може да не е възможна конкретна и частична корекция на основание непряка дискриминация, която да не доведе до значителни вреди за останалите заинтересовани страни, като по този начин застраши принципния подход на системата, характеризиращ се с определяне на максималния срок на прекъсване на правоотношението, защита на личния живот на лицето с увреждане, защита на работодателя по отношение на субективния елемент при уволнение и функциониране на системата за социална сигурност –поверени на преценката на законодателя. Следователно съществуващата правна уредба може да е необходима в това отношение.
- 45 В заключение запитващата юрисдикция моли преюдициалното запитване да бъде разгледано по реда на бързото производство на основание член 105, параграф 1 от Процедурния правилник на Съда. За тази цел тя се основава на принципа на разумна продължителност на производствата и на необходимостта да се гарантира на работника необходимото бързо

възстановяване на работното място, както и, в случай на неправомерност на уволнението, работодателят да не бъде обременяван с прекомерно обезщетение, като се има предвид, че неговият размер ще бъде обвързан с датата на произнасяне на решението.

РАБОТЕН ДОКУМЕНТ