



Служба „Преса и
информация“

Съд на Европейския съюз
ПРЕССЪОБЩЕНИЕ № 202/21
Люксембург, 11 ноември 2021 г.

Заклучение на генералния адвокат по дело C-485/20
HR Rail

**Заетост на хората с увреждания: според генералния адвокат Rantos
работодателят има задължение, произтичащо от подходящото
приспособяване на работната среда, да преназначи работник, който е станал
неспособен да заема длъжността си, на друга длъжност, когато това лице е
компетентно, в състояние и на разположение, и когато такава мярка не
представява непропорционална тежест за работодателя**

*Това приспособяване на работната среда представлява превантивна мярка за запазване
на заетостта на лицата с увреждания и се прилага за работника, назначен на
изпитателен срок*

Публичноправното акционерно дружество HR Rail има за предмет на дейност подбора и назначаването на персонал, нает по служебно или трудово правоотношение, необходим за изпълнението на функциите на дружествата Infrabel SA и Société nationale des chemins de fer belges (Белгийска национална железопътна компания — SNCB). То наема специалист по поддръжката на железопътни линии, чийто изпитателен срок в дружеството Infrabel започва да тече през ноември 2016 г. През декември 2017 г. този специалист в изпитателен срок е диагностициран с кардиологично заболяване, което изисква поставянето на кардиостимулатор — устройство, чувствително към електромагнитните полета, излъчвани по-специално от трасетата на железопътните линии, поради което Service public fédéral Sécurité sociale (Федерална публична служба „Социална сигурност“, Белгия) го признава за лице с увреждания.

След медицински преглед HR Rail го обявява за трайно способен да изпълнява задълженията, за които е нает, и го назначава за склададжия в Infrabel. На 26 септември 2018 г. главният съветник и ръководител на съответния отдел на HR Rail уведомява специалиста, че считано от 30 септември 2018 г. ще бъде уволнен, със забрана за назначаване за срок от пет години на степента, на която е бил назначен.

На 26 октомври 2018 г. генералният директор на HR Rail уведомява специалиста, че изпитателният срок на член от персонала, който е обявен за напълно и трайно способен да изпълнява задълженията, свързани с неговата степен, се прекратява. Специалистът подава жалба пред Conseil d'État (Държавен съвет, Белгия) за отмяна на решението за неговото уволнение.

Тази национална юрисдикция отправя до Съда въпроса дължен ли е в такъв случай работодателят в съответствие с директивата за равно третиране в областта на заетостта и професиите¹ и с цел да се избегне всякаква основана на увреждане дискриминация, вместо да уволни този специалист, да го назначи на друга длъжност, за която той е компетентен, в състояние и на разположение.

В представеното днес заключение генералният адвокат Athanasios Rantos предлага на Съда да отговори на Conseil d'État (Държавен съвет), че когато работник, **включително назначен**

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).

на изпитателен срок, поради настъпването на увреждане стане трайно неспособен да заема длъжността, на която е нает в предприятието, неговият работодател е длъжен, с оглед на предвиденото в правото на Съюза подходящо приспособяване на работната среда, да го **преназначи на друга длъжност**, когато това лице е компетентно, в състояние и на разположение, и когато такава мярка не представлява непропорционална тежест за работодателя.

Генералният адвокат подчертава най-напред, че Директива 2000/78 е предназначена да установи обща рамка, за да се осигури на всяко лице равно третиране в областта на заетостта и професиите, като му се предостави ефикасна защита срещу дискриминацията, основана на някой от признаците, упоменати в член 1 от нея, сред които е увреждането.

Генералният адвокат счита, че засегнатият специалист е претърпял трайно ограничение на трудоспособността, произтичащо от физически нарушения, които при взаимодействие с обкръжаващата среда могат да затруднят неговото пълноценно и ефективно участие в професионалния живот наравно с останалите работници, и че трябва да бъде квалифициран като лице с увреждане по смисъла на Директива 2000/78. Той добавя, че лице, назначено на изпитателен срок, се намира в **по-уязвимо положение** от лице, което има постоянна работа, и че му е по-трудно да намери друга работа, в случай че настъпи увреждане, водещо до неспособност да заема длъжността, на която е наето, особено ако е в началото на професионалната си кариера. Следователно му се струва оправдано да се **осигури защитата срещу дискриминация на такова лице на изпитателен срок** и в това отношение генералният адвокат подчертава, че в рамките на срока за изпитване специалистът е упражнявал реална и ефективна заетост в полза и под ръководството на работодателя и че поради това той трябва да се квалифицира като работник по смисъла на правото на Съюза.

Що се отнася, по-нататък, до понятието подходящо приспособяване на работната среда, генералният адвокат припомня, че смисълът му е да се установи **справедливо равновесие** между нуждите на хората с увреждания и тези на работодателя. Той изтъква, че разглежданата разпоредба на директивата **не ограничава приеманите мерки само до заеманата длъжност от лицето с увреждане**. Напротив, достъпът до заетост и обучение оставят открита възможността за **назначаване на друга длъжност**. Генералният адвокат пояснява, че съгласно практиката на Съда следва да се приеме широко определение на понятието разумни улеснения и то трябва да се разбира като предназначено да осигури **премахването на различните пречки за пълноценното и ефективно участие на лицата с увреждания в професионалния живот наравно с останалите работници**.

Генералният адвокат счита, че, доколкото е възможно, лицата с увреждания следва по-скоро да запазят трудовата си заетост, отколкото да бъдат уволнени поради непригодност, което трябва да е само крайна мярка.

Генералният адвокат добавя, че преназначаването на работник с увреждане на друга длъжност в предприятието предполага същият да е компетентен, в състояние и на разположение да изпълнява основните задължения на тази нова длъжност. Освен това мерките за подходящо приспособяване на работната среда **не трябва да представляват непропорционална тежест за работодателя**, като се вземат предвид по-специално финансовите и други разходи, възможностите и финансовите ресурси на организацията или предприятието, както и възможността за получаване на обществено финансиране или друг вид помощ. В това отношение генералният адвокат посочва, че за да не представлява непропорционална тежест за работодателя, възможността за назначаване на работник с увреждане на друга длъжност се отнася до положението, при което съществува поне една свободна длъжност, която този работник може да заеме.

ЗАБЕЛЕЖКА: Заключение на генералния адвокат не обвързва Съда. Задачата на генералните адвокати е да предложат на Съда, при пълна независимост, правно разрешение на делото, което им е поверено. Съдиите от Съда пристъпват към разисквания по делото. Съдебното решение ще бъде постановено на по-късна дата.

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 заключението е публикуван на уебсайта CURIA в деня на обявяването

За допълнителна информация се свържете с Илияна Пальова ☎ (+352) 4303 4293