



Служба за предоставяне на
информация

Съд на Европейския съюз
ПРЕССЪОБЩЕНИЕ № 26/22
Люксембург, 10 февруари 2022 г.

Решение по дело C-485/20
HR Rail

Работник с увреждане, включително в период на изпитване след назначаването му, който е обявен за неспособен да изпълнява съществените функции на заеманата от него длъжност, може да бъде назначен на друга длъжност, за която е на разположение, способен е и притежава необходимите умения

Подобна мярка не трябва все пак да налага непропорционална тежест за работодателя

Дружеството HR Rail е изключителен работодател за персонала на Белгийска железопътна компания. През ноември 2016 г., то наема специалист по поддръжката на железопътни линии, изпитателният срок на когото започва да тече в рамките на Infrabel — правен субект, управляващ инфраструктурата на Белгийска железопътна компания. През декември 2017 г. на лицето е диагностицирана сърдечна патология, за която е необходимо инсталирането на сърдечен стимулатор, който обаче е чувствителен към електромагнитните полета, налични по-специално по железопътните линии. Вследствие на това Федералната публична служба „Социална сигурност“ (Белгия) му признава качеството на лице с увреждания.

През юни 2018 г. Регионалният медицински център на администрацията (Белгия), който е натоварен с оценяването на медицинската годност на служителите в Белгийската железопътна компания, обявява служителя за неспособен да изпълнява функциите, за които е нает. С оглед на това той е преназначен като склададжия в същото предприятие.

На 26 септември 2018 г. главният съветник на HR Rail го уведомява, 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. Един месец по-късно генералният директор на HR Rail уведомява лицето, че неговият срок за изпитване се прекратява поради пълната и трайна неспособност да изпълнява задачите, за които е бил нает. Всъщност съгласно устава на дружеството и общия правилник за назначаване на персонала в Белгийската железопътна компания, за разлика от назначените за неопределено време, служителите, назначени с изпитателен срок, които са признати за лица с увреждания и поради това вече не са способни да изпълняват своите задължения, не се преназначават в предприятието.

Лицето подава до Conseil d'État (Държавен съвет, Белгия) жалба за отмяна на решението за уволнение. Тази юрисдикция иска от Съда разяснения относно тълкуването на Директива 2000/78 за равно третиране в областта на заетостта и професиите¹ и по-конкретно на понятието „подходящо [приспособяване на работната среда за] лицата с увреждания“.

В решението си от днес Съдът приема, че **това понятие предполага работникът, включително в период на изпитване след назначаването му, който поради увреждане е обявен за неспособен да изпълнява съществените функции на заеманата от него длъжност, трябва да бъде назначен на друга длъжност, за която е на разположение, способен е и притежава необходимите умения, при условие тази мярка да не налага непропорционална тежест за работодателя.**

¹ 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 (ОВ L 303, 2000 г., стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7).

Най-напред Съдът напомня, че Директива 2000/78 има за цел 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 включително на увреждане.

Съдът уточнява, че директивата е приложима по отношение на условията за достъп до заетост, самостоятелна заетост или упражняване на занятие, както и за достъпа до всички видове и нива на професионална ориентация, професионална квалификация, висше професионално обучение и преквалификация. За Съда използваните понятията са достатъчно широко формулирани, за да обхванат положението на работник, който се намира в изпитателен срок, след като е бил нает от работодателя. Поради това, **макар към датата на уволнението си наетото от HR Rail лице да не е бил окончателно назначен служител, това не е пречка професионалното му положение да попадне в приложното поле на Директива 2000/78.**

По-нататък Съдът припомня, че съгласно директивата, за да се гарантира спазването на принципа на равно третиране по отношение на лицата с увреждания, трябва да бъде предложено „подходящо [приспособяване на работната среда]“. Това означава, че работодателят трябва да предприеме подходящи според случая мерки, за да може лице с увреждане да има достъп до заетост, да работи, да се издига в професията или да се обучава, освен ако такива мерки не представляват непропорционална тежест за работодателя.

Сред подходящите мерки директивата предвижда „**ефективни и практически мерки**[...] за адаптиране на работното място за лицата с увреждания, например адаптиране на сградите, оборудването, работн[ия режим], разпределянето на задачите, осигуряване на обучение и средства за интеграция“. Съдът уточнява, че става дума за **неизчерпателен** списък с подходящи мерки, които могат да бъдат физически, организационни и/или образователни. Директивата **предполага широко тълкуване** на понятието „подходящо [приспособяване на работната среда]“.

Във връзка с това Съдът приема, че **когато работник стане трайно неспособен да заема длъжността си поради настъпването на увреждане, преназначаването му на друга длъжност може да представлява подходяща мярка в рамките на „подходящо [приспособяване на работната среда]“**. Подобно тълкуване е съвместимо с това понятие, което трябва да се разбира като насочено към премахването на различните пречки за пълноценното и ефективно участие на лицата с увреждания в професионалния живот наравно с останалите работници.

Също така Съдът обръща внимание, че **Директива 2000/78 не може да задължи работодателя да вземе мерки, които му налагат „непропорционална тежест“**. Във връзка с това, за да се определи дали въпросните мерки представляват непропорционална тежест, трябва да 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**.

Освен това Съдът уточнява, че във всички случаи **възможността за назначаване на лице с увреждане на друга длъжност е налице само при наличието на поне една свободна длъжност, която съответният работник може да заеме**.

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.

[Пълният текст](#) на съдебното решение е публикуван на уебсайта CURIA в деня на обявяването
За допълнителна информация се свържете с Илияна Пальова ☎ (+352) 4303 4293