Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (втори състав)

11 април 2013 година*

„Социална политика — Конвенция на Организацията на обединените нации за правата на хората с увреждания — Директива 2000/78/ЕО — Равно третиране в областта на заетостта и професиите — Членове 1, 2 и 5 — Различно третиране, основано на увреждане — Уволнение — Наличие на увреждане — Отсъствия на работника поради увреждането му — Задължение за приспособяване на работната среда — Работа на непълно работно време — Продължителност на срока на предизвестието“

По съединени дела C-335/11 и C-337/11

с предмет преюдициални запитвания, отправени на основание член 267 ДФЕС от Sø- og Handelsretten (Дания) с актове от 29 юни 2011 г., постъпили в Съда на 1 юли 2011 г., в рамките на производства по дела

HK Danmark, от името на Jette Ring,

срещу

Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11),

и

HK Danmark, от името на Lone Skouboe Werge,

срещу

Dansk Arbejdsgiverforening, от името на Pro Display A/S — в производство по несъстоятелност (C-337/11),

СЪДЪТ (втори състав),

състоящ се от: г-жа R. Silva de Lapuerta, председател на състав, г-н K. Lenaerts, заместник-председател на Съда, изпълняващ функцията на съдия във втори състав, г-н G. Arestis, г-н Ал. Арабаджиев (докладчик) и г-н J. L. da Cruz Vilaça, съдии,

генерален адвокат: г-жа J. Kokott,

секретар: г-жа C. Strömholm, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 18 октомври 2012 г.,

* Език на производството: датски.

като има предвид становищата, представени:

— за HK Danmark, от името на г-жа Ring, от J. Goldschmidt, advokat,

— за HK Danmark, от името на г-жа Skouboe Werge, от M. Østergård, advokat,

— за Dansk almennyttigt Boligselskab, от C. Emmeluth и L. Greisen, advokater,

— за Dansk Arbejdsgiverforening, от името на Pro Display A/S — в производство по несъстоятелност, от T. Skyum и L. Greisen, advokater,

— за датското правителство, първоначално от г-н C. Vang, впоследствие от г-жа V. Pasternak Jørgensen, в качеството на представители,

— за белгийското правителство, от г-жа L. Van den Broeck, в качеството на представител,

— за Ирландия, от г-н D. O'Hagan, в качеството на представител, подпомаган от г-н C. Power, BL,

— за гръцкото правителство, от г-жа D. Tsagkaraki, в качеството на представител,

— за италианското правителство, от г-жа G. Palmieri, в качеството на представител, подпомагана от г-жа C. Gerardis, avvocato dello Stato,

— за полското правителство, от г-н M. Szpunar, г-жа J. Faldyga и г-жа M. Załęka, в качеството на представители,

— за правителството на Обединеното кралство, от г-жа K. Smith, barrister,

— за Европейската комисия, от г-жа M. Simonsen и г-н J. Enegren, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 6 декември 2012 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалните запитвания се отнасят до тълкуването на членове 1, 2 и 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, стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7).

2 Запитванията са отправени в рамките на два спора, единият между HK Danmark (наричан по-нататък „HK“), от името на г-жа Ring, и Dansk almennyttigt Boligselskab (наричано по-нататък „DAB“), а другият между HK, от името на г-жа Skouboe Werge, и Dansk Arbejdsgiverforening, от името на Pro Display A/S — в производство по несъстоятелност (наричано по-нататък „Pro Display“), по повод законността на уволненията на г-жа Ring и г-жа Skouboe Werge.

Правна уредба

Международното право

3 Конвенцията на Организацията на обединените нации за правата на хората с увреждания, одобрена от името на Европейската общност с Решение 2010/48/ЕО на Съвета от 26 ноември 2009 година (ОВ L 23, стр. 35, наричана по-нататък „Конвенцията на ООН“), гласи в буква д) от своя преамбюл следното:

„съзнавайки, че увреждането е развиващо се понятие и че то се явява резултат от взаимодействие между индивиди с нарушени физически функции и различни пречки в нагласите и средата, които затрудняват тяхното пълноценно и ефективно участие в обществото равноправно с останалите“.

4 Съгласно член 1 от тази конвенция:

„Целта на настоящата конвенция е да насърчава, защитава и гарантира пълноценното и равноправно упражняване на всички човешки права и основни свободи от страна на всички хора с увреждания, и да способства за зачитане на вътрешно присъщото им човешко достойнство.

Хората с увреждания включват лица с трайна физическа, психическа, интелектуална и сетивна недостатъчност, която при взаимодействие с различни пречки би могла да възпрепятства тяхното пълноценно и ефективно участие в обществото, равноправно с останалите“.

5 Съгласно член 2, четвърта алинея от посочената конвенция „разумни улеснения“ означава всякакви необходими и подходящи модификации и приспособления, необременяващи излишно или непропорционално околните, когато такива са необходими за всеки конкретен случай, за да се осигури на даден индивид с увреждания пълноценно и равнопоставено с околните възползване от и упражняване на всички негови човешки права и основни свободи“.

Правото на Съюза

6 Съображения 6 и 8 от Директива 2000/78 гласят:

„(6) Хартата на Общността за основните социални права на работниците признава важността на борбата срещу всяка форма на дискриминация, включително необходимостта да се предприемат подходящи мерки за социална и икономическа интеграция на възрастните хора и хората с увреждания.

[…]

(8) Насоките по заетостта 2000, одобрени от Европейския съвет в Хелзинки на 10 и 11 декември 1999 г. подчертават необходимостта от създаване на трудов пазар, благоприятстващ социалната интеграция чрез формулиране на съгласуван пакет от политики, целящи борбата с дискриминация спрямо такива групи като лицата с увреждания. Те също подчертават необходимостта да се обърне специално внимание на подкрепата на по-възрастните работници, за да се увеличи тяхното участие на пазара на труда“.

7 Съгласно съображения 16 и 17 от посочената директива:

„(16) Предоставянето на мерки за приспособяване на работното място към нуждите на лицата с увреждания играе важна роля в борбата с дискриминацията, основаваща се на увреждане.

(17) Настоящата директива не изисква избирането, повишението, оставането на работа или обучението на лице, което не е [компетентно, в състояние или на разположение] 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“.

8 Съображения 20 и 21 от същата директива имат следното съдържание:

„(20) Следва да се осигурят подходящи мерки, т.е 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.

(21) При определяне дали въпросните мерки са непропорционална тежест, трябва да се взем[ат] 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“.

9 Съгласно член 1 от Директива 2000/78 същата има за цел „да регламентира основната рамка за борба с дискриминацията, основана на религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация по отношение на заетостта и упражняването на занятие, с оглед прилагането в държавите членки на принципа за равно третиране“.

10 Член 2 от посочената директива, озаглавен „Понятие за дискриминация“, предвижда:

„1. За целите на настоящата директива, „принципът за равно третиране“ означава, че няма да има пряка или непряка дискриминация въз основа на който и да е от признаците, посочени в член 1.

2. За целите на параграф 1:

а) проява на пряка дискриминация има, когато едно лице е, било е, или би било третирано по-малко благоприятно от друго в сравнима ситуация въз основа един от признаците, упоменати в член 1;

б) проява на непряка дискриминация има, когато видимо неутрална разпоредба, критерий или практика биха поставили лицата [с] определена религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация в сравнение с други лица в неблагоприятно положение, о[с]вен ако:

i) тази разпоредба, критерий или практика е обективно оправдана от законната си цел и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими, или

ii) що се отнася до лица с определени увреждания, работодателят или всяко лице или организация, до които настоящата директива се отнася, са задължени според националното законодателство, да предприемат подходящи мерки в съответствие с принципите, съдържащи се в член 5, за да се премахнат вредите, произтичащи от такава разпоредба, критерий или практика.

[…]“.

11 Член 5 от същата директива, озаглавен „Подходящо [приспособяване на работната среда] на лицата с увреждания“, гласи следното:

„За да се гарантира спазването на принципа за равно третиране във връзка с лицата с увреждания, трябва да се осигури подходящо [приспособяване на работната им среда]. Това означава, че работодателите предприемат подходящи [според случая] мерки […] [за да може] лице с увреждане да има достъп [до заетост], да [работи] или да се издига в професията, да се обучава, освен ако такива мерки не представляват непропорционална тежест за работодателя. Тази тежест не е непропорционална, когато е достатъчно [компенсирана] от съществуващите мерки в рамките на политиката спрямо хората с увреждания в съответната държава членка“.

Датското право

12 Член 2 от Закона за правоотношенията между работодателите и служителите (lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, наричан по-нататък „FL“) гласи:

„1. Трудовият договор между работодател и служител може да се прекрати само с предизвестие при посочените по-долу условия. Това важи и за прекратяването на срочните трудови договори преди изтичането на срока им.

2. Срокът на предизвестието от страна на работодателя е поне:

1°) един месец и изтича в последния ден на съответния месец — когато договорът се прекратява през първите шест месеца от наемането;

2°) три месеца и изтича в последния ден на съответния месец — когато от наемането са изминали повече от шест месеца.

3. Срокът на предизвестието по параграф 2, 2°) се увеличава с един месец за всеки три години стаж, но не може да надвишава шест месеца“.

13 Член 5 от FL, който предвижда правото на служителя да запази трудовото си възнаграждение при отсъствие поради заболяване, гласи следното:

„1. Ако служителят не е в състояние да изпълнява работата си поради заболяване, произтичащото от това отсъствие от работа се счита за законосъобразно, освен ако заболяването е причинено виновно от самия служител след сключването на трудовия договор или при наемането му той е премълчал с цел измама, че страда от въпросното заболяване.

2. Все пак в писмения трудов договор може да се предвиди, че срокът на предизвестието е само един месец и изтича в последния ден на съответния месец, ако служителят е отсъствал по болест, като същевременно е получавал трудовото си възнаграждение, общо 120 дни в рамките на период от 12 последователни месеца. Предизвестието е валидно, ако е отправено незабавно след изтичането на периода от 120 дни отсъствие поради заболяване и служителят продължава да отсъства поради заболяване, като завръщането му на работното място след предизвестието не засяга валидността на това предизвестие“.

14 Директива 2000/78 е транспонирана в националното право със Закон № 1417 за изменение на Закона за забрана на дискриминацията на пазара на труда (lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.) от 22 декември 2004 г. (наричан по-нататък „Законът срещу дискриминацията“). Член 2 bis от Закона срещу дискриминацията предвижда:

„Работодателят взема подходящите според случая мерки, за да предостави на лицата с увреждания достъп до заетост и възможност да работят, да се издигат в професията и да се обучават, освен ако такива мерки не представляват непропорционална тежест за работодателя. Тази тежест не е непропорционална, когато е достатъчно компенсирана с обществени мерки“.

Споровете по главните производства и преюдициалните въпроси

15 През 1996 г. г-жа Ring е наета на работа от Boligorganisationen Samvirke (дружество с дейност в областта на социалното жилищно настаняване) в Лингби (Дания), а впоследствие, считано от 17 юли 2000 г. — от DAB, което поема дейността на първото дружество. В периода между 6 юни 2005 г. и 24 ноември 2005 г. г-жа Ring отсъства многократно. В медицинските удостоверения се посочва, че тя страда от хронични болки в гърба, които не се поддават на лечение. Липсва прогноза за възможността ѝ да възобнови работата си на пълно работно време.

16 С писмо от 24 ноември 2005 г. DAB уведомява г-жа Ring за уволнението ѝ по реда на член 5, параграф 2 от FL.

17 От предоставените на Съда материали по делото е видно, че след уволнението работното място е преустроено. DAB представя количествено-стойностна сметка от 3 септември 2008 г. за „около 305 000 DKK (+ марж)“, в която са посочени „гише за посрещане на клиенти и няколко работни места зад него“, „смяна на подовата настилка“ и „бюра с регулираща се височина“.

18 На 1 февруари 2006 г. г-жа Ring започва нова работа като рецепционист в дружеството ADRA Danmark при работно време 20 часа седмично. Между страните по дело C-335/11 няма спор, че става въпрос за обикновено работно място, оборудвано с бюро с регулираща се височина.

19 От своя страна г-жа Skouboe Werge е наета на работа през 1998 г. от Pro Display като административен асистент. На 19 декември 2003 г. тя получава контузия на врата при пътнотранспортно произшествие. Поради това в продължение на около три седмици е в отпуск по болест. След това тя отсъства само няколко дни по болест. На 4 ноември 2004 г. ръководителят на счетоводния отдел на Pro Display уведомява с електронно съобщение другите служители, че с г-жа Skouboe Werge е постигнато споразумение да ползва частичен отпуск по болест за период от четири седмици, през който да работи около четири часа дневно. Pro Display си възстановява заплатата на г-жа Skouboe Werge до размера на обезщетенията за болест.

20 На 10 януари 2005 г., понеделник, г-жа Skouboe Werge излиза в отпуск по болест за цялото работно време. С електронно писмо от 14 януари 2005 г. тя уведомява управителния директор на Pro Display, че продължава да се чувства зле и че трябва да се консултира с лекар още същия ден. В медицинско заключение, изготвено на 17 януари 2005 г., се посочва, че г-жа Skouboe Werge е прегледана в същия ден и че е неработоспособна от 10 януари 2005 г. Според лекаря неработоспособността ѝ щяла да продължи още около месец. В медицинско заключение, изготвено на 23 февруари 2005 г., същият лекар посочва, че не може да се произнесе по продължителността на нейната неработоспособност.

21 С писмо от 21 април 2005 г. г-жа Skouboe Werge е уведомена за уволнението си с едномесечно предизвестие, срокът на което изтича на 31 май 2005 г.

22 Службата по заетостта в гр. Рандерс извършва оценка на състоянието на г-жа Skouboe Werge, като заключава, че тя е способна да работи около осем часа седмично при бавен ритъм на работа. През юни 2006 г. тя е пенсионирана поради неработоспособност. През 2007 г. Arbejdsskadestyrelsen (Служба по въпросите на трудовите злополуки и професионалните болести) определя степента на увреждане на г-жа Skouboe Werge на 10 %, а неработоспособността ѝ първоначално на 50 %, а след това — на 65 %.

23 От името и за сметка на двете ищци в главните производства HK, работнически профсъюз, предявява пред Sø- og Handelsretten иск за обезщетение за вреди срещу работодателите им на основание на Закона срещу дискриминацията. HK твърди, че двете работнички страдат от увреждане и че съответните им работодатели са били длъжни да им предложат по-кратко работно време, в изпълнение на предвиденото в член 5 от Директива 2000/78 задължение за вземане на мерки за приспособяване на работната среда. HK поддържа също така, че член 5, параграф 2 от FL не се прилага спрямо тези две работнички, тъй като причина за отсъствията им по болест са техните увреждания.

24 И в двете главни производства работодателите твърдят, че здравословното състояние на ищците не попада в обхвата на понятието „увреждане“ по смисъла на Директива 2000/78, тъй като неработоспособността им се изразява само в това, че не са в състояние да работят на пълно работно време. Работодателите поддържат също така, че намаляването на работното време не е сред мерките по член 5 от тази директива. Накрая, те изтъкват, че при отсъствия по болест, дължащи се на увреждане, уволнението на основание член 5, параграф 2 от FL на работник с увреждане не представлява дискриминация и следователно не е в противоречие с посочената директива.

25 Запитващата юрисдикция отбелязва, че в точка 45 от Решение от 11 юли 2006 г. по дело Chacón Navas (C-13/05, Recueil, стр. I-6467) Съдът приема, че за да бъде ограничената способност за участие в професионалния живот обхванатата от понятието „увреждане“, трябва да има вероятност тя да бъде продължителна.

26 При тези условия Sø- og Handelsretten решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси, формулирани по един и същи начин по дела C-335/11 и C-337/11:

1) а) Прилага ли се понятието за увреждане по смисъла на Директива 2000/78 спрямо всяко лице, което поради физическо, умствено или психично увреждане не може да изпълнява работата си или може да я изпълнява само в ограничена степен, през период, който отговаря на изискването за продължителност, посочено в точка 45 от Решение на Съда по дело [Chacón Navas, посочено по-горе]?

б) Попада ли в обхвата на понятието за увреждане по смисъла на тази директива състояние, причинено от заболяване, за което медицински е установено, че е неизлечимо?

в) Попада ли в обхвата на понятието за увреждане по смисъла на посочената директива състояние, причинено от заболяване, за което медицински е установено, че е излечимо?

2) Попада ли в обхвата на понятието за увреждане по смисъла на Директива 2000/78 трайното намаляване на работоспособността, което не налага използването на специални помощни средства, приспособления или съоръжения, а се изразява основно в невъзможността на съответното лице да работи на пълно работно време?

3) Представлява ли намаляването на работното време една от мерките по член 5 от Директива 2000/78?

4) Пречка ли е Директива 2000/78 да се приложи национален закон, съгласно който работодателят може да прекрати трудовия договор с предизвестие със съкратен срок, ако работникът, който трябва да се счита за лице с увреждане по смисъла на посочената директива, е отсъствал поради заболяване, като същевременно е получавал трудовото си възнаграждение, общо 120 дни в рамките на период от 12 последователни месеца, когато:

а) отсъствието се дължи на увреждането

или

б) отсъствието се дължи на обстоятелството, че работодателят не е предприел подходящите в конкретния случай мерки, за да даде възможност на лицето с увреждане да изпълнява работата си?“.

27 С определение на председателя на Съда от 4 август 2011 г. дела C-335/11 и C-337/11 са съединени за целите на писмената и устната фаза на производството, както и на съдебното решение.

По преюдициалните въпроси

Предварителни бележки

28 Като начало следва да се припомни, че съгласно член 216, параграф 2 ДФЕС, когато Европейският съюз сключва международни споразумения, тези споразумения обвързват институциите на Съюза и следователно имат предимство пред актовете на Съюза (Решение от 21 декември 2011 г. по дело Air Transport Association of America и др., C-366/10, Сборник, стр. I-13755, точка 50 и цитираната съдебна практика).

29 Следва също така да се припомни, че предимството на сключените от Съюза международни споразумения пред разпоредбите на вторичното право повелява последните да се тълкуват, доколкото е възможно, в съответствие с тези споразумения (Решение от 22 ноември 2012 г. по дело Digitalnet и др., C-320/11, C-330/11, C-382/11 и C-383/11, точка 39 и цитираната съдебна практика).

30 Видно от Решение 2010/48, Съюзът е одобрил Конвенцията на ООН. Следователно от момента на влизането на посоченото решение в сила разпоредбите на тази конвенция са неразделна част от правния ред на Съюза (вж. в този смисъл Решение от 30 април 1974 г. по дело Haegeman, 181/73, Recueil, стр. 449, точка 5).

31 Освен това от допълнението на приложение II към това решение е видно, че в областта на самостоятелния начин на живот и социалното приобщаване, работата и заетостта Директива 2000/78 е сред актовете на Съюза, свързани с уредените от Конвенцията на ООН въпроси.

32 Следователно Директива 2000/78 трябва да бъде тълкувана, доколкото това е възможно, в съответствие с посочената конвенция.

33 Именно в светлината на тези съображения следва да се даде отговор на въпросите, които запитващата юрисдикция е поставила на Съда.

По първия и втория въпрос

34 С първия и втория въпрос, които следва да бъдат разгледани заедно, запитващата юрисдикция иска по същество да установи дали понятието „увреждане“ в Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че включва здравословното състояние на лице, което поради физическо, умствено или психично увреждане завинаги или за вероятно продължителен период не може да изпълнява работата си или може да я изпълнява само в ограничена степен. Тя иска освен това да установи дали това понятие трябва да се тълкува в смисъл, че в обхвата му попадат състоянието, причинено от заболяване, за което медицински е установено, че е неизлечимо, и състоянието, причинено от заболяване, за което медицински е установено, че е излечимо, а също и в смисъл, че естеството на мерките, които работодателят трябва да вземе, е определящо за това дали здравословното състояние на лицето попада в обхвата на въпросното понятие.

35 Като начало следва да се отбележи, че видно от член 1 от Директива 2000/78, същата има за цел да регламентира основната рамка за борба, що се отнася до заетостта и упражняването на занятие, с проявите на дискриминация по някои от посочените в този член признаци, сред които е и увреждането (вж. Решение по дело Chacón Navas, посочено по-горе, точка 41). Съгласно член 3, параграф 1, буква в) от тази директива същата се прилага, в границите на поверената на Съюза компетентност, към всички лица, що се отнася в частност до условията за уволнение.

36 Следва да се напомни, че понятието „увреждане“ не е определено в самата Директива 2000/78. Поради това в точка 43 от Решение по дело Chacón Navas, посочено по-горе, Съдът приема, че въпросното понятие следва да се разбира като обозначаващо ограниченията, които произтичат от физически, умствени или психични недъзи и пречат на съответното лице да участва в професионалния живот.

37 От своя страна Конвенцията на ОНН, ратифицирана от Съюза с решение от 26 ноември 2009 г., тоест след постановяването на Решение по дело Chacón Navas, посочено по-горе, признава в буква д) от преамбюла си, че „увреждането е развиващо се понятие и че то се явява резултат от взаимодействие между индивиди с нарушени физически функции и различни пречки в нагласите и средата, които затрудняват тяхното пълноценно и ефективно участие в обществото равноправно с останалите“. Така в член 1, втора алинея от тази конвенция се посочва, че лица с увреждания са тези „с трайна физическа, психическа, интелектуална и сетивна недостатъчност, която при взаимодействие с различни пречки би могла да възпрепятства тяхното пълноценно и ефективно участие в обществото, равноправно с останалите“.

38 Предвид съображенията, изложени в точки 28—32 от настоящото решение, понятието „увреждане“ трябва да се разбира като обозначаващо ограниченията, 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.

39 Освен това от член 1, втора алинея от Конвенцията на ООН личи, че физическата, психическата, интелектуалната или сетивната недостатъчност трябва да е „трайна“.

40 Следва да се допълни и че няма основание, както отбелязва генералният адвокат в точка 32 от заключението си, да се приеме, че целта на Директива 2000/78 е да обхване само увреждания, които са вродени или се дължат на злополуки, но не и тези, които са причинени от заболяване. Всъщност би било в противоречие със самата цел на тази директива, а именно да се приведе в действие принципът на равно третиране, приложимостта ѝ да зависи от причината за увреждането.

41 Поради това следва да се приеме, че ако излечимо или неизлечимо заболяване създава 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, и ако тези ограничения са трайни, съответното заболяване може да попадне в обхвата на понятието „увреждане“ по смисъла на Директива 2000/78.

42 За сметка на това, заболяване, което не създава такива ограничения, е извън обхвата на понятието „увреждане“ по смисъла на Директива 2000/78. Всъщност само по себе си заболяването не може да се причисли към признаците, по които Директива 2000/78 забранява дискриминацията (вж. Решение по дело Chacón Navas, посочено по-горе, точка 57).

43 Обстоятелството, че съответното лице може да изпълнява работата си само в ограничена степен, не е пречка здравословното му състояние да попада в обхвата на понятието „увреждане“. Противно на поддържаното от DAB и Pro Display, увреждането невинаги води до пълно изключване от пазара на труда и професионалния живот.

44 В това отношение следва да се приеме, че понятието „увреждане“, така както е определено в точка 38 от настоящото решение, трябва да се разбира в смисъл, че лицето е затруднено да полага труд, а не, както твърдят DAB и Pro Display, че това е невъзможно за него. Следователно здравословното състояние на лице с увреждане, което е годно да работи, макар и на непълно работно време, може да попадне в обхвата на понятието „увреждане“. Впрочем тълкуване като предложеното от DAB и Pro Display би било несъвместимо с целта на Директива 2000/78, а именно лицето с увреждане да има достъп до заетост и да може да работи.

45 Освен това преценката дали е налице увреждане не зависи от естеството на съответните мерки за приспособяване на работната среда, като например използването на специални помощни средства. В това отношение следва да се приеме, че дефинирането на понятието „увреждане“ по смисъла на член 1 от Директива 2000/78 предхожда определянето на подходящите мерки за приспособяване на работната среда по член 5 от тази директива.

46 Съгласно съображение 16 от Директива 2000/78 тези мерки са насочени към приспособяване на работната среда към нуждите на лицата с увреждания. Следователно те са последица, а не основният елемент на понятието за увреждане. Освен това мерките за приспособяване на работната среда, посочени в съображение 20 от тази директива, дават възможност да се изпълни задължението по член 5 от нея, но са приложими само при условие че е налице увреждане.

47 С оглед на изложените по-горе съображения на първия и втория въпрос следва да се отговори, че понятието „увреждане“ в Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че 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. Естеството на мерките, които работодателят трябва да вземе, не е определящо за това дали здравословното състояние на лицето попада в обхвата на въпросното понятие.

По третия въпрос

48 С третия си въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да установи дали член 5 от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че намаляването на работното време може да представлява една от мерките за приспособяване на работната среда по смисъла на този член.

49 Както се посочва в този член, работодателят е длъжен да вземе подходящи мерки, по-конкретно за да може лицето с увреждане да има достъп до заетост, да работи или да се издига в професията. В това отношение съображение 20 от посочената директива съдържа неизчерпателен списък с мерки, които могат да бъдат физически, организационни и/или образователни.

50 Следва да се отбележи, че нито член 5 от Директива 2000/78, нито съображение 20 от нея споменават намаляването на работното време. При все това следва да се тълкува понятието за работен режим, съдържащо се в посоченото съображение, за да се прецени дали адаптирането на работното време може да се отнесе към това понятие.

51 DAB и Pro Display изтъкват в това отношение, че въпросното понятие визира аспекти като организирането на режима или темпа на работа, например в рамките на даден производствен процес, както и на почивките, така че да се облекчи, доколкото е възможно, натовареността на работника с увреждане.

52 Нито от съображение 20, нито от някоя друга разпоредба на Директива 2000/78 обаче следва, че волята на законодателя на Съюза е била да ограничи понятието за работен режим до такива аспекти и да изключи адаптирането на работното време, и по-конкретно възможността лицата с увреждания, които не са или вече не са способни да работят на пълно работно време, да работят на непълно работно време.

53 Съгласно член 2, четвърта алинея от Конвенцията на ООН „разумни улеснения“ са „всякакви необходими и подходящи модификации и приспособления, необременяващи излишно или непропорционално околните, когато такива са необходими за всеки конкретен случай, за да се осигури на даден индивид с увреждания пълноценно и равнопоставено с околните възползване от и упражняване на всички негови човешки права и основни свободи“. Следователно формулировката на посочената разпоредба допуска едно по-широко определение на понятието „разумни улеснения“.

54 Така, що се отнася до Директива 2000/78, това понятие 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.

55 Щом като, от една страна, съображение 20 от Директива 2000/78 и член 2, четвърта алинея от Конвенцията на ООН предвиждат не само физически, но и организационни мерки, и щом като, от друга страна, терминът „работен режим“ трябва да се разбира като ритъм или темп на работа, намаляването на работното време би могло да представлява мярка за приспособяване на работната среда по член 5 от тази директива.

56 Освен това следва да се отбележи, че изброяването в съображение 20 от Директива 2000/78 на мерките, които са подходящи, за да се приспособи работното място според увреждането, не е изчерпателно и следователно намаляването на работното време, дори да не се вписва в понятието за работен режим, може да се счита за мярка за приспособяване на работната среда по смисъла на член 5 от тази директива, когато позволява на работника да продължи да изпълнява работата си, в съответствие с преследваната с тази разпоредба цел.

57 Все пак следва да се припомни, че съгласно съображение 17 от Директива 2000/78 същата не изисква назначаването, повишаването или оставането на работа на лице, което не е компетентно, нито е в състояние или на разположение да изпълнява основните за длъжността задължения, като това не засяга задължението за осигуряване на подходяща работна среда за лицата с увреждания, например чрез евентуално намаляване на работното им време.

58 Освен това следва да се отбележи, че съгласно член 5 от посочената директива приспособяванията, които лицата с увреждания могат да изискват, трябва да са разумни, тоест да не представляват за работодателя непропорционална тежест.

59 Затова националният съд следва да прецени в главните производства дали намаляването на работното време като мярка за приспособяване на работната среда представлява за работодателите непропорционална тежест.

60 Видно от съображение 21 от Директива 2000/78, в това отношение следва в частност да се вземат предвид финансовите и другите разходи във връзка с тази мярка, възможностите и финансовите ресурси на предприятието, както и възможността за получаване на обществено финансиране или друг вид помощ.

61 Следва да се напомни, че в рамките на производство по член 267 ДФЕС, основано на ясно разделение на правомощията между националните юрисдикции и Съда, националният съд е компетентен да извърши всяка преценка на обстоятелствата по делото. Същевременно, за да е полезен със своя отговор, в дух на сътрудничество с националните юрисдикции Съдът може да му предостави всички указания, които счита за необходими (Решение от 15 април 2010 г. по дело Sandström, C-433/05, Сборник, стр. I-2885, точка 35 и цитираната съдебна практика).

62 От значение за тази преценка може да е отбелязаното от запитващата юрисдикция обстоятелство, че непосредствено след уволнението на г-жа Ring DAB публикува обява за наемане на работа на офис служител на непълно работно време, а именно 22 часа седмично, в областната си агенция в Лингби. В предоставената на Съда преписка по делото няма данни, които да сочат, че г-жа Ring не е била в състояние да заеме тази длъжност на непълно работно време, или от които да са видни причините, поради които не ѝ е направено такова предложение. Освен това запитващата юрисдикция посочва, че малко след уволнението си г-жа Ring започва нова работа като рецепционист в друго дружество и че реалната продължителност на работното ѝ време е 20 часа седмично.

63 Освен това, както отбелязва в съдебното заседание датското правителство, датското право предвижда възможност предприятията да получат обществено финансиране за мерките за приспособяване на работната среда, които улесняват достъпа на лица с увреждания до пазара на труда, и по-конкретно за инициативи, които насърчават работодателите да наемат или задържат на работа такива лица.

64 С оглед на изложеното по-горе, на третия въпрос следва да се отговори, че член 5 от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че намаляването на работното време може да представлява една от мерките за приспособяване на работната среда по този член. Националният съд е този, който трябва да прецени дали при обстоятелствата по главните производства намаляването на работното време като мярка за приспособяване на работната среда представлява непропорционална тежест за работодателя.

По четвъртия въпрос, буква б)

65 С четвъртия си въпрос, буква б) запитващата юрисдикция пита по същество дали Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална разпоредба, съгласно която работодателят може да прекрати трудовия договор с предизвестие със съкратен срок, ако съответният работник с увреждане е отсъствал по болест, като същевременно е получавал трудовото си възнаграждение, общо 120 дни в рамките на период от 12 последователни месеца, когато причина за отсъствията му е обстоятелството, че работодателят не е изпълнил задължението си по член 5 от тази директива да вземе подходящи мерки за приспособяване на работната среда.

66 Следва да се отбележи, че предвид задължението по член 5 от Директива 2000/78 обстоятелството, че работодателят не е взел посочените мерки, може да е основание да се приеме, че отсъствията на работник с увреждане се дължат на бездействието на този работодател, а не на увреждането на работника.

67 Ако националният съд констатира, че в случая отсъствията на работничките се дължат на това, че работодателят не е взел подходящи мерки за приспособяване на работната среда, Директива 2000/78 би се оказала пречка за прилагането на национална разпоредба като разглежданата в главните производства.

68 С оглед на изложените по-горе съображения, на четвъртия въпрос, буква б) следва да се отговори, че Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална разпоредба, съгласно която работодателят може да прекрати трудовия договор с предизвестие със съкратен срок, ако съответният работник с увреждане е отсъствал по болест, като същевременно е получавал трудовото си възнаграждение, общо 120 дни в рамките на период от 12 последователни месеца, когато причина за отсъствията му е обстоятелството, че работодателят не е изпълнил задължението си по член 5 от тази директива да вземе подходящи мерки за приспособяване на работната среда.

По четвъртия въпрос, буква а)

69 С четвъртия си въпрос, буква а) запитващата юрисдикция пита по същество дали Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална разпоредба, съгласно която работодателят може да прекрати трудовия договор с предизвестие със съкратен срок, ако съответният работник с увреждане е отсъствал по болест, като същевременно е получавал трудовото си възнаграждение, общо 120 дни в рамките на период от 12 последователни месеца, когато неговите отсъствия се дължат на увреждането му.

70 Следва да се приеме, че с този въпрос запитващата юрисдикция има предвид хипотезата, в която член 5, параграф 2 от FL е приложен спрямо лице с увреждане поради отсъствия по болест, които изцяло или отчасти се дължат на увреждането на това лице, а не на обстоятелството, че работодателят не е изпълнил задължението си по член 5 от Директива 2000/78 да вземе подходящи мерки за приспособяване на работната среда.

71 Както отбелязва Съдът в точка 48 от Решение по дело Chacón Navas, посочено по-горе, неблагоприятното третиране поради наличието на увреждане е в разрез със закрилата по Директива 2000/78 само ако представлява дискриминация по смисъла на член 2, параграф 1 от нея. Всъщност работниците с увреждане, по отношение на които се прилага тази директива, трябва да получат закрила, така че да не бъдат дискриминирани спрямо работниците без увреждане. Поради това се поставя въпросът дали разглежданата в главните производства национална разпоредба може да доведе до дискриминация на лицата с увреждания.

72 Що се отнася до това дали разглежданата в главните производства национална разпоредба въвежда различно третиране, основано на увреждане, следва да се отбележи, че член 5, параграф 2 от FL, който се отнася до отсъствията по болест, се прилага еднакво за отсъстващите повече от 120 дни на това основание лица, независимо дали те са с увреждания или не. При тези условия не може да се приеме, че тази разпоредба въвежда пряко основано на увреждането различно третиране по смисъла на член 1, във връзка с член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78.

73 В това отношение следва да се отбележи, че лице, чийто работодател прекрати трудовия му договор с предизвестие със съкратен срок, единствено поради съответното заболяване, не попада в обхвата на регламентираната с Директива 2000/78 основна рамка с оглед на борбата с дискриминацията, основана на увреждане (вж. по аналогия Решение по дело Chacón Navas, посочено по-горе, точка 47).

74 Поради това следва да се приеме, че член 5, параграф 2 от FL не въвежда основана на увреждане пряка дискриминация, тъй като почива на критерий, който не е неразривно свързан с увреждането.

75 Що се отнася до въпроса дали посочената разпоредба може да доведе до различно третиране, непряко основано на увреждане, следва да се отбележи, че отчитането на дните на отсъствие поради заболяване, свързано с увреждането, при изчисляването на дните на отсъствие поради заболяване означава да се постави знак за равенство между заболяването, свързано с увреждане, и общото заболяване. Както обаче отбелязва Съдът в точка 44 от Решение по дело Chacón Navas, посочено по-горе, не е възможно чисто и просто да се приравнят понятията „увреждане“ и „заболяване“.

76 В това отношение следва да се приеме, че в сравнение с работника без увреждане, този с увреждане е изложен на далеч по-голям риск спрямо него да се приложи предвиденият в член 5, параграф 2 от FL съкратен срок на предизвестието. Всъщност, както отбелязва генералният адвокат в точка 67 от заключението си, за разлика от работника без увреждане, този с увреждане е изложен на допълнителния риск от болест, свързана с увреждането му. Ето защо този работник е изложен на по-голям риск да натрупва дни на отсъствия поради заболяване и така да достигне предвидения в член 5, параграф 2 от FL определен брой дни, а именно 120. Следователно съдържащото се в тази разпоредба правило за 120-те дни може да постави в неблагоприятно положение работниците с увреждания и така да доведе до различно третиране, непряко основано на увреждане, по смисъла на член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78.

77 Съгласно буква i) от посочената разпоредба следва да се прецени дали различното третиране е обективно оправдано от законна цел, дали средствата за постигане на тази цел са подходящи и дали не надхвърлят необходимото за постигането на преследваната от датския законодател цел.

78 Що се отнася до целта на член 5, параграф 2 от FL, датското правителство подчертава, че става въпрос за това работодателите да бъдат насърчени да наемат и задържат на работа работници, при които рискът от многократни отсъствия по болест е особено голям, като впоследствие могат да ги уволняват с предизвестие със съкратен срок, ако има вероятност отсъствието да продължи много дълго време. В замяна на това въпросните работници можели да запазят работата си по време на болестта.

79 Това правителство отбелязва, че следователно въпросното правило обслужва интересите и на работодателя, и на работника, и напълно се вписва в духа на общата уредба на датския пазар на труда, която почива, от една страна, на гъвкавостта и договорната свобода, и от друга — на закрилата на работниците.

80 DAB и Pro Display уточняват, че съдържащото се в член 5, параграф 2 от FL правило за 120-те дни се възприема като защитаващо болните работници, тъй като работодател, който се е съгласил с приложимостта му, обикновено е склонен да изчака повече време, преди да уволни такъв работник.

81 Следва да се припомни, че държавите членки разполагат с широка свобода на преценка не само при избора на конкретна цел в областта на социалната политика и политиката по заетостта, но и при определянето на мерките, които могат да я осъществят (вж. в този смисъл Решение от 5 юли 2012 г. по дело Hörnfeldt, C-141/11, точка 32 и Решение от 6 декември 2012 г. по дело Odar, C-152/11, точка 47).

82 Съдът вече е постановил, че насърчаването на наемането на работа безспорно е законосъобразна цел на социалната политика или политиката по заетостта на държавите членки и че тази преценка трябва очевидно да се прилага спрямо мерките на политиката на националния пазар на труда, които имат за цел да подобрят шансовете за включване в активния живот на някои категории работници (вж. Решение от 16 октомври 2007 г. по дело Palacios de la Villa, C-411/05, Сборник, стр. I-8531, точка 65). Освен това мярка, която е взета, за да се направи по-гъвкав пазарът на труда, може да счита за мярка в рамките на политиката по заетостта.

83 Ето защо по принцип трябва да се приеме, че в контекста на националното право цели от вида на изтъкнатите от датското правителство обективно оправдават — съгласно предвиденото в член 2, параграф 2, буква б), подточка i) от Директива 2000/78 — основана на увреждане разлика в третирането като произтичащата от член 5, параграф 2 от FL.

84 По-нататък трябва да се провери дали средствата за постигане на тези цели са подходящи и необходими и дали не надхвърлят изискваното за постигането им.

85 Датското правителство счита, че член 5, параграф 2 от FL дава възможност да се постигне по най-подходящ начин, от една страна, целта да се наемат и задържат на работа лица, които поне потенциално са с ограничена работоспособност, и от друга страна, висшата цел да има гъвкавост, свобода на договаряне и сигурност на пазара на труда.

86 DAB и Pro Display уточняват в това отношение, че съгласно датската правна уредба относно обезщетенията при болест работодателят, който изплаща възнаграждението на работник в отпуск по болест, има право да си възстанови обезщетенията за болест от общинските власти по местоживеене на работника. Правото на тези обезщетения обаче било ограничено до 52 седмици, а размерът им бил по-нисък от действителното възнаграждение. При тези обстоятелства разпоредбите на член 5, параграф 2 от FL осигурявали разумен баланс между противоположните интереси на работника и работодателя, що се отнася до отсъствията по болест.

87 Предвид широката свобода на преценка на държавите членки не само при избора на конкретна цел в областта на социалната политика и политиката по заетостта, но и при определянето на мерките, които могат да я осъществят, не изглежда необосновано държавите членки да приемат, че мярка като предвиденото в член 5, параграф 2 от FL правило за 120-те дни може да бъде подходяща за постигането на гореупоменатите цели.

88 Всъщност може да се допусне, че доколкото дава възможност на работодателите да прибягват до предизвестие със съкратен срок, за да уволнят работници, които отсъстват по болест повече от 120 дни, въпросното правило насърчава тези работодатели да наемат и задържат на работа лица с увреждания.

89 За да се провери дали предвиденото в член 5, параграф 2 от FL правило за 120-те дни надхвърля необходимото за постигането на преследваните цели, посочената разпоредба следва да се прецени в контекста, в който се вписва, и да се вземе предвид вредата, която може да причини на обхванатите от нея лица (вж. в този смисъл Решение по дело Odar, посочено по-горе, точка 65).

90 В това отношение запитващата юрисдикция е тази, която трябва да прецени дали датският законодател — преследвайки законни цели, от една страна да се насърчи наемането и задържането на работа на болни лица, а от друга, да се постигне разумен баланс между противоположните интереси на работника и работодателя, що се отнася до отсъствията по болест — е пропуснал да вземе предвид релевантни обстоятелства, засягащи в частност работниците с увреждания.

91 В това отношение не следва да се пренебрегва рискът, на който са изложени лицата с увреждане, които по принцип по-трудно се реинтегрират на пазара на труда от работниците без увреждане и които имат специфични нужди, свързани със защитата, която изисква тяхното състояние (вж. в този смисъл Решение по дело Odar, посочено по-горе, точки 68 и 69).

92 С оглед на горните съображения на четвъртия въпрос, буква а) следва да се отговори, че Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална разпоредба, съгласно която работодателят може да прекрати трудовия договор с предизвестие със съкратен срок, ако съответният работник с увреждане е отсъствал по болест, като същевременно е получавал трудовото си възнаграждение, общо 120 дни в рамките на период от 12 последователни месеца, когато неговите отсъствия се дължат на увреждането му, освен ако тази разпоредба преследва законна цел и същевременно не надхвърля необходимото за постигането ѝ — нещо, което запитващата юрисдикция трябва да прецени.

По съдебните разноски

93 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (втори състав) реши:

1) **Понятието „увреждане“ в 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 трябва да се тълкува в смисъл, че 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. Естеството на мерките, които работодателят трябва да вземе, не е определящо за това дали здравословното състояние на лицето попада в обхвата на въпросното понятие.**

2) **Член 5 от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че намаляването на работното време може да представлява една от мерките за приспособяване на работната среда по този член. Националният съд е този, който трябва да прецени дали**

при обстоятелствата по главните производства намаляването на работното време като мярка за приспособяване на работната среда представлява непропорционална тежест за работодателя.

3) **Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална разпоредба, съгласно която работодателят може да прекрати трудовия договор с предизвестие със съкратен срок, ако съответният работник с увреждане е отсъствал по болест, като същевременно е получавал трудовото си възнаграждение, общо 120 дни в рамките на период от 12 последователни месеца, когато причина за отсъствията му е обстоятелството, че работодателят не е изпълнил задължението си по член 5 от тази директива да вземе подходящи мерки за приспособяване на работната среда.**

4) **Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална разпоредба, съгласно която работодателят може да прекрати трудовия договор с предизвестие със съкратен срок, ако съответният работник с увреждане е отсъствал по болест, като същевременно е получавал трудовото си възнаграждение, общо 120 дни в рамките на период от 12 последователни месеца, когато неговите отсъствия се дължат на увреждането му, освен ако тази разпоредба преследва законна цел и същевременно не надхвърля необходимото за постигането ѝ — нещо, което запитващата юрисдикция трябва да прецени.**

Подписи