Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
Y. BOT
представено на 26 май 2016 година [1]

Дело C-395/15

Mohamed Daouidi
срещу
Bootes Plus SL
Fondo de Garantía Salarial
Ministerio Fiscal

(Преюдициално запитване, отправено от Juzgado de lo Social № 33 de Barcelona (Съд по социалноправни спорове № 33, Барселона, Испания)

„Преюдициално запитване — Социална политика — Директива 2000/78/ЕО — Членове 1 3 — Равно третиране в областта на заетостта и професиите — Уволнение на работник в състояние на временна нетрудоспособност — Дискриминация, основана на увреждане — Понятието „увреждане“ — Траен характер на ограничението“

1. Настоящото преюдициално запитване се отнася до тълкуването на членове 3, 15, член 21, параграф 1, членове 30, 31, член 34, параграф 1 и член 35, параграф 1 от Хартата на основните права на Европейския съюз [2], както и на членове 1—3 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 [3].

2. Запитването е отправено във връзка с производство със страни г-н Mohamed Daouidi, от една страна, и Bootes Plus SL, Fondo de Garantía Salarial (Фонд за гарантиране на заплатите, Испания) и Ministerio Fiscal (прокуратурата на Испания), от друга страна, с предмет уволнението на г-н Mohamed Daouidi, докато е бил в състояние на нетрудоспособност в резултат от трудова злополука.

3. Настоящото заключение ще бъде насочено към петия въпрос, поставен от Juzgado de lo Social № 33 de Barcelona (Съда по социалноправни спорове № 33, Барселона, Испания), който е свързан с тълкуването на понятието „увреждане“ по смисъла на Директива 2000/78.

1 — Език на оригиналния текст: френски.

2 — Наричана по-нататък „Хартата“.

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

I – **Правна уредба**

A – *Международното право*

4. Буква д) от преамбюла на 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[4], гласи:

„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“.

5. Съгласно член 1 от Конвенцията на ООН:

„Целта на настоящата конвенция е да насърчава, защитава и гарантира пълноценното и равноправно упражняване на всички [права на човека] 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“.

Б – *Правото на Съюза*

6. Съгласно съображение 16 от Директива 2000/78:

„[Прилагането] на мерки за приспособяване на работното място към нуждите на лицата с увреждания играе важна роля в борбата с дискриминацията, основаваща се на увреждане“.

7. Член 1 от тази директива гласи:

„Целта на настоящата директива е 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“.

8. Член 2, параграфи 1 и 2 от посочената директива 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;

4 — ОВ L 23, 2010 г., стр. 35, наричана по-нататък „Конвенцията на ООН“.

б) проява на непряка дискриминация има, когато видимо неутрална разпоредба, критерий или практика биха поставили лицата от определена религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация в сравнение с други лица в неблагоприятно положение, овен 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“.

9. Член 3, параграф 1, буква в) от същата директива предвижда:

„1. В границите на сферите на компетентност, поверени на Общността, настоящата директива се прилага към всички лица от публичния и частния сектор, включително публични органи, във връзка с:

[…]

в) условия за наемане и условия на труд, включително условията за уволнение и заплащане“.

В – *Испанското право*

10. Член 55 от Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Кралския законодателен декрет 1/1995 за одобряване на преработения текст на Закона за статута на работниците) от 24 март 1995 г.[5], в редакцията му, в сила към момента на настъпване на фактите в главното производство[6], озаглавен „Форми и последици на дисциплинарното уволнение“, предвижда следното в параграфи 3—6:

„3. Уволнението може да бъде квалифицирано като законно, незаконно или нищожно.

4. Уволнението се счита за законно, ако бъде доказано неизпълнението, посочено от работодателя в заповедта за уволнение. В противен случай, както и когато не отговаря на предвиденото в параграф 1 от този член по отношение на формата, уволнението е незаконно.

5. Нищожно е уволнението, когато е извършено на някое от забранените от Конституцията или законите основания за дискриминация, или нарушава основните права и граждански свободи на работника или служителя.

[…]

6. Нищожното уволнение има за последица незабавното възстановяване на работника или служителя на работа, като му се изплаща неизплатеното възнаграждение“.

5 — BOE, брой 75 от 29 март 1995 г., стр. 9654.

6 — Наричан по-нататък „Статутът на работниците“.

11. Член 56, параграф 1 от Статута на работниците, озаглавен „Незаконно уволнение“, гласи:

„Когато уволнението бъде признато за незаконно, в срок от 5 дни от връчването на съдебното решение работодателят възстановява работника на работа в предприятието или му изплаща обезщетение, равно на трудовото му възнаграждение за тридесет и три дни за всяка година трудов стаж, като за периодите до една година обезщетението се изчислява съразмерно на приключените месеци, но общо не повече от двадесет и четири месечни заплати. Ако работодателят избере да изплати обезщетение, трудовото правоотношение се счита за прекратено, считано от датата на ефективното преустановяване на изпълнението на служебните задължения“.

12. Член 96, параграф 1 от Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (Закон 36/2011 за съдебното производство по трудовоправни спорове) от 10 октомври 2011 г.[7] гласи:

„В производствата, в които от твърденията на ищеца може да се направи заключение, че съществуват сериозни улики за наличие на дискриминация въз основа на пола, сексуалната ориентация или идентичност, расовия или етнически произход, религията или убежденията, увреждания, възраст и тормоз, както и във всеки друг случай на нарушение на основно право или гражданска свобода, ответникът следва да представи подкрепена с достатъчно доказателства обективна и разумна обосновка на взетите мерки и на тяхната пропорционалност“.

13. Член 108, параграфи 1 и 2 от Закон 36/2011 гласи:

„1. В диспозитива на съдебното решение съдът квалифицира уволнението като законно, незаконно или нищожно.

Уволнението се квалифицира като законно, ако бъде доказано неизпълнението, посочено от работодателя в заповедта за уволнение. В противен случай, както и когато не са изпълнени предвидените в член 55, параграф 1 от [Статута на работниците] изисквания за форма, уволнението се квалифицира като незаконно.

[…]

2. Нищожно е уволнението, когато е извършено на някое от забранените от Конституцията или законите основания за дискриминация, или нарушава основните права и граждански свободи на работника или служителя.

[…]“.

14. Член 110, параграф 1 от този закон гласи:

„Ако уволнението се обяви за незаконно, работодателят се осъжда да възстанови на работа работника или служителя при същите условия както преди да бъде уволнен, както и да плати възнаграждението за времето на производството по оспорване на законността на уволнението, предвидено в член 56, параграф 2 от [Статута на работниците], или ако избере това — да плати обезщетение, чийто размер се определя в съответствие с член 56, параграф 1 от посочения [статут] […]

[…]“.

7 — BOE, брой 245 от 11 октомври 2011 г., стр. 106584, наричан по-нататък „Закон 36/2011“.

15. Член 113 от посочения закон предвижда:

„Ако уволнението бъде обявено за нищожно, работодателят се осъжда незабавно да възстанови работника или служителя на работа и да му плати неизплатеното възнаграждение. […]“.

16. Член 181, параграф 2 от Закон 36/2011 гласи:

„Щом в хода на производството се докаже, че съществуват улики за нарушение на основно право или гражданска свобода, ответникът следва да представи подкрепена с достатъчно доказателства обективна и разумна обосновка на взетите мерки и на тяхната пропорционалност“.

II – **Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси**

17. На 17 април 2014 г. г-н Daouidi е нает на работа на длъжност „помощник в кухня“ на 20-часова работна седмица от дружеството Bootes Plus, което стопанисва ресторант в хотел Vela de Barcelone (Испания).

18. Назначаването на г-н Daouidi е предвидено за срок от три месеца въз основа на договор на непълно работно време, обоснован с увеличаване на обема на работа. В този договор е предвиден изпитателен срок от 30 дни.

19. На 1 юли 2014 г. г-н Daouidi и Bootes Plus се договарят да превърнат посочения договор в такъв за пълен работен ден от 40 часа седмично.

20. Впоследствие договорът на г-н Daouidi е продължен с още девет месеца до 16 април 2015 г. Продължението е одобрено от главния готвач, който одобрява и преминаването от договор на непълен работен ден към договор на пълен работен ден.

21. На 3 октомври 2014 г. г-н Daouidi претърпява трудова злополука, като се подхлъзва на пода в кухнята и навяхва левия си лакът. На същата дата той започва производство за установяване на временна нетрудоспособност. Налага се лакътят му да бъде гипсиран, като това положение продължава шест месеца по-късно, към момента на образуване на производството пред запитващата юрисдикция.

22. Две седмици след трудовата злополука главният готвач се обажда по телефона на г-н Daouidi, като се интересува от неговото здравословно състояние и изразява тревогата си във връзка с продължителността на това положение. Г-н Daouidi му отговаря, че не може веднага да се върне на работа. По-късно главният готвач се обръща към ръководството на предприятието, като го уведомява, че г-н Daouidi „има известни проблеми“ и че „не е добре“.

23. На 26 ноември 2014 г., докато все още е в положение на временна нетрудоспособност, г-н Daouidi получава следното писмено уведомление за дисциплинарно уволнение:

„С голямо съжаление Ви уведомяваме, че решихме да прекратим Вашето трудово правоотношение с нашето предприятие, като пристъпим към незабавното Ви уволнение с днешна дата. Причината за посоченото решение се състои в това, че не сте отговорили на очакванията на предприятието, нито сте постигнали производителността, която предприятието счита за уместна или подходяща за изпълнение на задачите, с които е свързана Вашата длъжност. Описаното поведение подлежи на санкциониране с уволнение в съответствие с предвиденото в [Статута на работниците]“.

24. На 23 декември 2014 г. г-н Daouidi подава жалба пред Juzgado de lo Social № 33 de Barcelona (Съда по социалноправни спорове № 33, Барселона), с която иска уволнението му да бъде обявено за нищожно. От една страна, уволнението нарушавало основното му право на физическа неприкосновеност, предвидено в испанското право. От друга страна, то следвало да се счита за дискриминационно, по-специално по смисъла на Директива 2000/78 и Решение от 11 април 2013 г., HK Danmark (C-335/11 и C-337/11, EU:C:2013:222).

25. При условията на евентуалност г-н Daouidi иска от тази юрисдикция да обяви уволнението му за незаконно.

26. Той иска дружеството Bootes Plus да бъде осъдено да му заплати обезщетение за неимуществени вреди в размер на 6 251 EUR, както и обезщетение за имуществени вреди в размер на 2 841,56 EUR.

27. Запитващата юрисдикция посочва, че съгласно практиката на Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Върховен съд на провинция Каталуня, Испания), Tribunal Supremo (Върховен съд, Испания) и Tribunal Constitucional (Конституционен съд, Испания) заболяването и временната нетрудоспособност вследствие от трудова злополука не са основания, на които може да се прави дискриминация, от което следва, че уволнението при такива обстоятелства не може да се счита за нищожно по смисъла на член 55, параграф 5 от Статута на работниците.

28. Въпреки това запитващата юрисдикция си задава въпроса дали правото на Съюза не може да се тълкува в смисъл, че уволненията поради трудова злополука нарушават принципа на равенство и забраната за дискриминация, правото на физическа неприкосновеност и закрила на здравето, правото на достъп до социалноосигурителни обезщетения и самото право на труд (което включва правото на лицата да не бъдат уволнявани освен по „основателни“ причини), като тези принципи и права са включени в Хартата.

29. Ако случаят е такъв, подобни уволнения следва да се обявяват за „нищожни“, а не само за „незаконни“, по смисъла на член 55, параграф 4 от Статута на работниците.

30. При тези обстоятелства Juzgado de lo Social № 33 de Barcelona (Съдът по социалноправни спорове № 33, Барселона) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Следва ли общата забрана за дискриминация, предвидена в член 21, параграф 1 от Хартата на основните права на Европейския съюз, да се тълкува в смисъл, че включва, в своя обхват на забрана и закрила, решението на работодателя да уволни работник, който до този момент е имал добра оценка в професионално отношение, единствено поради временна нетрудоспособност с неизвестна продължителност в резултат на трудова злополука, докато той получава здравни грижи и парични социалноосигурителни обезщетения?

2) Следва ли член 30 от Хартата на основните права на Европейския съюз да се разбира в смисъл, че защитата, която трябва да се предостави на работник, обект на явно произволно и неоснователно уволнение, трябва да бъде предвидената в националното законодателство за всяко уволнение, което нарушава основно право?

3) Решението на работодателя да уволни даден работник, който до този момент е бил оценяван добре в професионално отношение, единствено поради временна нетрудоспособност с неопределена продължителност в резултат на трудова злополука, докато той получава здравни грижи и парични социалноосигурителни обезщетения, попада ли в приложното поле и обхвата на закрила на членове 3, 15 и 31, член 34, параграф 1 и член 35, параграф 1 от Хартата на основните права на Европейския съюз (респективно на една или няколко от тези разпоредби)?

4) В случай че на първите три въпроса (или на някой от тях) Съдът отговори утвърдително и приеме, че решението да се уволни работник, който до този момент е бил оценяван добре в професионално отношение, единствено поради временна нетрудоспособност с неопределена продължителност в резултат на трудова злополука, докато той получава здравни грижи и парични социалноосигурителни обезщетения, попада в приложното поле и/или в обхвата на закрила на един или няколко от членовете на Хартата на основните права на Европейския съюз, може ли националният съд да приложи тези разпоредби, за да разреши разглеждания от него спор между частни лица — в зависимост от това дали става въпрос за „право“ или за „принцип“ — на основание или че те имат директен ефект, или поради прилагане на „принципа на тълкуване в съответствие с правото на Съюза“?

5) Ако на първите четири въпроса се отговори отрицателно, попада ли решението на работодателя — да уволни работник, който до този момент е бил оценяван добре в професионално отношение, единствено поради временна нетрудоспособност с неопределена продължителност в резултат на трудова злополука — в рамките на понятието „пряка дискриминация поради увреждане“ по смисъла на членове 1—3 от Директива 2000/78?“.

III – **Анализ**

31. От преписката по делото е видно, че основното искане на г-н Daouidi е запитващата юрисдикция да обяви уволнението му за нищожно и с оглед на това да осъди предприятието ответник да го възстанови на работа и да му заплати неизплатеното възнаграждение, както и обезщетение за неимуществени и имуществени вреди[8]. Закон 36/2011 обаче предвижда нищожност на уволнението единствено в случай че е извършено „на някое от забранените от Конституцията или законите основания за дискриминация или нарушава основните права и граждански свободи на работника или служителя“. Поради тази причина предявеното от г-н Daouidi искане за обявяване на уволнението за нищожно се основава, от една страна, на твърдението за нарушение, изведено от дискриминационното естество на уволнението, решението за което е взето вследствие на състоянието на нетрудоспособност с неопределена продължителност в резултат от претърпяната от г-н Daouidi трудова злополука, и от друга страна, на твърдението за нарушение, изведено от нарушаване на основното му право на физическа неприкосновеност, предвидено в член 15 от Испанската конституция.

32. Запитващата юрисдикция посочва, че съгласно настоящата практика на Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Върховния съд на провинция Каталуня), Tribunal Supremo (Върховния съд) и Tribunal Constitucional (Конституционния съд) не е сигурно дали уволнението на г-н Daouidi може да се обяви за нищожно единствено на основание на националното право. Поради тази причина запитващата юрисдикция иска тълкуване на няколко члена от Хартата и от Директива 2000/78.

33. Що се отнася до Хартата, член 51, параграф 1 от нея предвижда, че разпоредбите ѝ се отнасят за „държавите членки, единствено когато те прилагат правото на Съюза“. В член 6, параграф 1 ДЕС, който придава задължителен характер на Хартата, както и в член 51, параграф 2 от същата се посочва, че разпоредбите на Хартата не разширяват по никакъв начин определените в Договорите области на компетентност на Европейския съюз[9].

8 — За разлика от това, както подчертава запитващата юрисдикция, ако уволнението на г-н Daouidi следва да се определи като „незаконно“, последицата би била, че работникът има право само на минимално обезщетение, равняващо се едва на възнаграждение за 22 работни дни.

9 — Вж. по-специално определение от 23 февруари 2016 г., Garzón Ramos и Ramos Martín (C-380/15, непубликувано, EU:C:2016:112, т. 24 и цитираната съдебна практика).

34. Когато дадено правно положение не попада в приложното поле на правото на Съюза, Съдът не е компетентен да се произнася по него и евентуално посочените разпоредби на Хартата сами по себе си не биха могли да обосноват такава компетентност [10].

35. При това положение следва да се провери дали предметът на спора в главното производство се отнася до тълкуването или прилагането на норма от правото на Съюза, различна от предвидените в Хартата.

36. Поради тази причина, както предлагат испанското и френското правителство, както и Европейската комисия, на първо място следва да се разгледа петият въпрос, свързан с тълкуването на Директива 2000/78.

37. Във връзка с това следва да се отбележи, че както е видно от член 1 от Директива 2000/78, тя има за цел да регламентира основната рамка за борба, що се отнася до заетостта и упражняването на занятие, с проявите на дискриминация по някой от посочените в този член признаци, сред които е и увреждането.

38. Съгласно член 2, параграф 2, буква а) от посочената директива проява на пряка дискриминация има, когато едно лице е, било е или би било третирано по-малко благоприятно отколкото друго в сравнима ситуация въз основа по-специално на увреждане.

39. По силата на член 3, параграф 1, буква в) от Директива 2000/78 тя се прилага в границите на поверените на Съюза сфери на компетентност към всички лица от публичния и частния сектор, включително публични органи, по-конкретно във връзка с условията за уволнение.

40. След ратифицирането от Съюза на Конвенцията на ООН Съдът приема, че понятието „увреждане“ по смисъла на Директива 2000/78 трябва да се разбира в смисъл, че обозначава ограниченията, произтичащи от трайни 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 [11]. Така Съдът е възприел подлежащо на развитие и относително широко определение на понятието „увреждане“ [12].

41. Това понятие „увреждане“ трябва да се разбира в смисъл, че се отнася не само до невъзможност за упражняване на професионална дейност, но също и като затруднение да се упражнява такава дейност. Друго тълкуване би било несъвместимо с целта на тази директива, а именно лицето с увреждане да има достъп до заетост или да може да работи [13].

10 — Вж. по-специално определение от 23 февруари 2016 г., Garzón Ramos и Ramos Martín (C-380/15, непубликувано, EU:C:2016:112, т. 25 и цитираната съдебна практика).

11 — Вж. по-специално решение от 18 декември 2014 г., FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463, т. 53 и цитираната съдебна практика).

12 — Вж. *Cavallini*, J. Maladie et discrimination indirecte fondée sur le handicap. — La semaine juridique — Édition sociale, 23/2013, p. 20. Този автор посочва, че е „достатъчно заболяване да има за трайна последица препятстване на възможността за „нормално“ упражняване на професионална дейност, за да се счита, че е налице увреждане“ (стр. 21). Вж. също *Boujeka*, A. La définition du handicap en droit international et en droit de l'Union européenne. — Recueil Dalloz, 20/2013, p. 1388. Във връзка с произтичащото от Конвенцията на ООН „обновено“ схващане за увреждане авторът посочва, че „благодарение на социологията и антропологията е доказано, че увреждането не прилича толкова на непълноценност, колкото на взаимодействие между функционално ограничение на индивида и пречките в социалната или обкръжаващата физическа среда. Без да издига непробиваема стена между заболяване и увреждане, този нов подход превръща заболяването в една от множеството причини за увреждане“ (т. 9).

13 — Вж. по-специално решение от 18 декември 2014 г., FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463, т. 54 и цитираната съдебна практика).

42. Освен това то би било в противоречие със самата цел на посочената директива, а именно да се приведе в действие принципът на равно третиране, да се приеме, че прилагането ѝ зависи от причината за увреждането [14]. Според Съда няма основание 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 [15].

43. Поради това, 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 [16]. За сметка на това заболяване, което не създава такива ограничения, е извън обхвата на понятието „увреждане“ по смисъла на тази директива. Всъщност само по себе си заболяването не може да се причисли към признаците, по които посочената директива забранява дискриминацията [17].

44. Предвид възприетото от Съда функционално схващане за понятието „увреждане“ причината за него не е от значение. Изводът е, че състояние на нетрудоспособност вследствие от нараняване, причинено при трудова злополука, може да попада в обхвата на понятието „увреждане“ по смисъла на Директива 2000/78, ако отговаря на условията, съдържащи се във възприетото от Съда определение.

45. Запитващата юрисдикция е онази, която следва да провери дали тези условия са изпълнени по отношение на състоянието на г-н Daouidi.

46. В това отношение изглежда вече е установено, че г-н Daouidi търпи ограничение вследствие от нараняването на лакътя си, както и че при взаимодействието си с други пречки това ограничение затруднява неговото пълноценно и ефективно участие в професионалния живот наравно с останалите работници, като трайният характер на посоченото ограничение [18] подлежи на доказване.

47. За да провери трайния характер на такова ограничение, запитващата юрисдикция би могла да се позове на всякакви доказателства, които са ѝ представени, по-специално медицински документи и удостоверения, в които се преценява вероятната продължителност на разглежданото увреждане. Ако от тези доказателства е видно, че понесеното от г-н Daouidi ограничение има траен характер, т.е. че поради евентуални усложнения то би могло да продължи над средния период, необходим за излекуване на нараняване, от каквото той страда, и за дълго време, това ограничение ще може да попадне в обхвата на понятието „увреждане“ по смисъла на Директива 2000/78.

48. От друга страна, обратно на посоченото от запитващата юрисдикция, преценката на работодателя, според която г-н Daouidi е отсъствал от работа достатъчно дълго, за да се счете за необходимо той да бъде уволнен, не е в състояние да характеризира ограничението като трайно. Всъщност увреждането е обективно понятие, от което следва, че субективната преценка на работодателя не е релевантна при определянето дали нетрудоспособността на жалбоподателя в главното производство е достатъчно продължителна.

14 — Вж. по-специално решение от 18 декември 2014 г., FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463, т. 55 и цитираната съдебна практика).

15 — Вж. решение от 11 април 2013 г., HK Danmark (C-335/11 и C-337/11, EU:C:2013:222, т. 40).

16 — Вж. решение от 11 април 2013 г., HK Danmark (C-335/11 и C-337/11, EU:C:2013:222, т. 41).

17 — Вж. решение от 11 април 2013 г., HK Danmark (C-335/11 и C-337/11, EU:C:2013:222, т. 42 и цитираната съдебна практика).

18 — Относно начина, по който това условие е формулирано, вж. по-специално решение от 18 март 2014 г., Z. (C-363/12, EU:C:2014:159, т. 79).

49. Впрочем във връзка също с доказването на наличие или на отсъствие на траен характер на ограничението френското правителство посочва, че запитващата юрисдикция изрично определя като „временно“ състоянието на нетрудоспособност на г-н Daouidi, с което макар да разглежда това състояние само по себе си и без връзка с доводите за решението на работодателя да уволни лицето, тя цели да установи, че за нея това състояние на нетрудоспособност в действителност няма траен характер. Според мен обаче обстоятелството, че нетрудоспособността е определена първоначално като „временна“, не пречи по-нататък въз основа на медицински доказателства тя да бъде счетена за трайна. Освен това определянето на дадено състояние като попадащо в обхвата на понятието „увреждане“ по смисъла на Директива 2000/78 според мен не трябва да зависи от квалификацията „временна нетрудоспособност“ по смисъла на националното право, приложена спрямо жалбоподателя в главното производство. Следва също да се посочи, че видно от текста на петия въпрос, г-н Daouidi е в състояние на временна нетрудоспособност „с неопределена продължителност“.

50. Освен това според френското правителство вече е установено, че жалбоподателят в главното производство е уволнен само 53 дни след претърпяната трудова злополука, което според това правителство изглежда твърде кратък период, за да може състоянието да се характеризира като „трайно“. Според мен обаче времето от възникването на трудовата злополука до уволнението на съответното лице не е критерий за определяне на трайния характер на понесеното от работника ограничение. Такова ограничение може съвсем основателно да се счете за трайно, дори работникът да е бил уволнен непосредствено след трудовата злополука. Възприемането на обратното становище би било в явно противоречие със защитата на работниците и служителите с увреждания, тъй като би насърчило работодателите да уволняват възможно най-бързо работниците и служителите, страдащи от заболяване или претърпели злополука, чието състояние на нетрудоспособност би могло да се окаже трайно.

51. Въз основа на изложените обстоятелства запитващата юрисдикция трябва да изготви становище дали състоянието на г-н Daouidi попада в обхвата на понятието „увреждане“ по смисъла на Директива 2000/78.

52. Тъй като прилагането на Директива 2000/78 е свързано с преценката, която запитващата юрисдикция ще направи след постановяването на решението на Съда по настоящото дело, не може да се приеме, че на този етап от производството разглежданото положение попада в приложното поле на правото на Съюза [19].

IV – **Заключение**

53. С оглед на гореизложените съображения предлагам на поставените от Juzgado de lo Social № 33 de Barcelona (Съда по социалноправни спорове № 33, Барселона, Испания) въпроси да се отговори по следния начин:

„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 състоянието, в което се намира работник с временна нетрудоспособност с неопределена продължителност в резултат от трудова злополука, може да се определи като „увреждане“ по смисъла на тази директива, при условие че води до ограничение вследствие по-специално на трайни физически недъзи, които при взаимодействие с различни пречки могат да затруднят пълноценното и ефективно участие на съответното лице в професионалния живот наравно с останалите работници. Националната юрисдикция следва да провери дали тези условия са изпълнени в главното производство“.

19 — Вж. в този смисъл решение от 27 март 2014 г., Torralbo Marcos (C-265/13, EU:C:2014:187, т. 40).