

Прилагане на законодателството на ЕС за борба с дискриминацията
Уебинар за представители на съдебната системата
28-29 септември 2020г

Дискриминация на основание увреждане: КПХУ и законодателство на ЕС

Гая Вълкова, съдия в Софийски районен съд



Финансиран в рамките на програма „Права, равенство и гражданство“
на ЕК за 2014-2020г.

Медицински модел



Социален модел



Модел, основан на човешките права

Право на ЕС

▶ ХАРТА НА ОСНОВНИТЕ ПРАВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ

Член 21 Недискриминация

Забранена е всяка форма на дискриминация, основана по-специално на пол, раса, цвят на кожата, етнически или социален произход, генетични характеристики, език, религия или убеждения, политически или други мнения, принадлежност към национално малцинство, имотно състояние, рождение, увреждане, възраст или сексуална ориентация.

▶ ДОГОВОРА ЗА ФУНКЦИОНИРАНЕТО НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ

Член 10

При определянето и осъществяването на своите политики и дейности Съюзът се стреми да се бори срещу всяка форма на дискриминация, основана на пол, раса или етническа принадлежност, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация.

- ▶ 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**.

В сила от 2.12.2000 г., краен срок за транспониране 2.12.2003 г.

Член 2 Понятие за дискриминация

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 от определена религия или убеждение, **увреждане**, възраст или сексуална ориентация в сравнение с други лица в неблагоприятно положение, освен ако:

- ▶ 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.

В сила от 2.12.2000 г., краен срок за транспониране 2.12.2003 г.

Член 2 Понятие за дискриминация

- ...2.
- 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.

- ▶ 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.

В сила от 2.12.2000 г., краен срок за транспониране 2.12.2003 г.

Член 5

Подходящо настаняване на лицата с увреждания
(разумни улеснения)

За да се гарантира спазването на принципа за равно третиране във връзка с лицата с увреждания, трябва да се осигури подходящо настаняване.

Това означава, че работодателите предприемат **подходящи мерки**, когато е необходимо в определен случай, да предоставят възможност на лице с увреждане, да има **достъп**, да **участва** 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 обезщетена от съществуващите мерки в рамките на политиката спрямо хората с увреждания в съответната държава-членка.

- ▶ **КОНВЕНЦИЯ НА ООН ЗА ПРАВАТА НА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ**
(КПХУ)

COUNCIL DECISION 26 Ноември 2009 (2010/48/EC)

Чл. 216 ДФЕС

Член 5 Равенство и забрана на дискриминация

1. Държавите - страни по настоящата конвенция, признават, че **всички хора са равни пред закона и имат право без каквато и да било дискриминация на еднаква закрила и еднакво третиране от закона.**
2. Държавите - страни по настоящата конвенция, **забраняват всякаква дискриминация по признак на увреждане** и гарантират на лицата с увреждания **равнопозна и ефективна защита от закона срещу всякаква дискриминация на каквито и да било основания.**
3. С оглед осигуряването на равнопоставеност и премахването на всякаква дискриминация държавите - страни по конвенцията, предприемат всички необходими стъпки, за да осигурят **разумни улеснения** на хората с увреждания.
4. Всякакви конкретни мерки, необходими за ускоряване или постигане на фактическо равенство на хората с увреждания, не се считат за дискриминация по смисъла на настоящата конвенция.

► КОНВЕНЦИЯ НА ООН ЗА ПРАВАТА НА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ

Член 2 Определения

"Дискриминация по признак на увреждане"

означава всякакво правене на **разлика**, всякакви **ограничения** или **изключения**, основаващи се на увреждане, имащи за **цел** или **последица** нарушаване или отменяне на зачитането, признаването или равноправното упражняване на всички права на човека и основни свободи в политическата, икономическата, социалната, културната, гражданската или всяка друга област.

Това включва всякакви форми на дискриминация, включително отказ за предоставяне на разумни улеснения.

► КОНВЕНЦИЯ НА ООН ЗА ПРАВАТА НА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ (КПХУ)

Преамбюл - понятието за увреждане е **динамично** и **развиващо се**.

Член 1 Цел

Хората с увреждания включват

- лица с **трайна** физическа, психическа, интелектуална и сетивна **недостатъчност**,
- която при **взаимодействие с обкръжаващата ги среда**
- би могла да **възпрепятства тяхното пълноценно и ефективно участие в обществото**
- **равноправно с останалите**.

Практика на Съда на Европейския съюз

- ▶ **Chacón Navas** дело [C-13/05](#)

Понятието за увреждане се разбира като „ограничения, които произтичат от физически, умствени или психични недъзи и пречат на съответното лице да участва в професионалния живот“. Трябва да е вероятно ограниченията да имат дълга продължителност.

- ▶ **S. Coleman** срещу Attridge Law, Steve Law дело [C_303/06](#)

Забраната за недискриминация е приложима и по отношение на служител, който е родител на дете с увреждане, за което той полага основната част от грижите, от които то се нуждае

- ▶ **HK Danmark** срещу Dansk Almennyttigt Boligselskab DAB и Pro Display A/S Съединени дела [C-335/11](#) и [C-337/11](#)

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

Практика на Съда на Европейския съюз

- ▶ **HK Danmark** срещу Dansk Almennyttigt Boligselskab DAB и Pro Display A/S Съединени дела [C-335/11](#) и [C-337/11](#)

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.

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“.

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. 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.

Намаляването на работното време може да представлява една от мерките за приспособяване на работната среда по **член 5**. 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.

Практика на Съда на Европейския съюз

- ▶ Wolfgang [Glatzel](#) срещу Freistaat Bayern [C 356/12](#)

изискванията за пътна безопасност v. правото на засегнатите от увреждане на зрението хора да не бъде допускана дискриминация по начин, който не може да се приеме за съразмерен на преследваните цели.

- ▶ [Z.](#) срещу A Government department, The Board of management of a community school дело [C 363/12](#)

Невъзможността да имаш дете по естествен път сама по себе си по принцип не представлява пречка за майката, ползвала се от заместващо майчинство, да получи достъп до заетост, да изпълнява служебните си задължения или да се издига в професията. В случая от акта за запитване не се установява заболяването, от което страда г жа Z., само по себе си да е довело до невъзможност за нея да изпълнява трудовите си задължения или да е било пречка за упражняването на професионалната ѝ дейност. При тези обстоятелства следва да се приеме, че заболяването, от което страда г жа Z., не представлява „увреждане“ по смисъла на Директива 2000/78

Валидността на тази директива не може да се преценява от гледна точка на Конвенцията на ООН, но доколкото е възможно, посочената директива трябва да се тълкува в съответствие с тази конвенция.

Практика на Съда на Европейския съюз

- ▶ Karsten [Kaltoft](#) срещу Billund Kommune [дело C 354/13](#)

Понятието за „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.

Понятието за „увреждане“ по смисъла на Директива 2000/78 не зависи от това до каква степен и дали лицето е могло да допринесе за настъпване на увреждането му.

Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че [състоянието на затлъстяване](#) на работник представлява „увреждане“ по смисъла на тази директива, [когато](#) това състояние води до ограничения, произтичащи по-специално 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. Задача на националната юрисдикция е да провери дали тези условия са налице по делото в главното производство.

Практика на Съда на Европейския съюз

- ▶ Mohamed [Daouidi](#) срещу Bootes Plus SL, Fondo de Garantía Salarial, Ministerio Fiscal
дело [C-395/15](#)

Предвид изложените съображения на петия въпрос следва да се отговори, че Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че:

- фактът, че съответното лице е в положение на временна нетрудоспособност по смисъла на националното право с неопределена продължителност в резултат на трудова злополука, сам по себе си не означава, че ограничението на трудоспособността на това лице може да се квалифицира като „трайно“ по смисъла на определението за „увреждане“, което се визира в същата директива, разглеждана във връзка с Конвенцията на ООН,
- сред обстоятелствата, позволяващи да се приеме, че едно такова ограничение е „трайно“, по-специално са липсата на възможност към момента на настъпване на твърдения дискриминационен факт да се определи с точност дали нетрудоспособността на съответното лице ще отпадне скоро или наличието на вероятност нетрудоспособността да се проточи значително, докато лицето се възстанови, и
- при проверката на този „траен“ характер запитващата юрисдикция трябва да вземе предвид всички обективни доказателства, с които разполага, и в частност на документите и удостоверенията относно състоянието на лицето, изготвени въз основа на съвременни медицински и научни познания и данни.

Практика на Съда на Европейския съюз

- ▶ Carlos Enrique Ruiz [Conejero](#) срещу Ferroserv Servicios Auxiliares SA, Ministerio Fiscal
Дело [C-270/16](#)

Член 2, параграф 2, буква б), подточка i) 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 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, която предвижда, че работодател може да уволни работник поради периодични, макар и оправдани отсъствия от работа, в случай че тези отсъствия са последица от заболявания, дължащи се на [увреждане](#) на работника, освен ако тази правна уредба, макар и преследвайки легитимната цел за борба срещу отсъствията от работа, **не надвишава необходимото за постигането на тази цел** – нещо, което следва да прецени запитващата юрисдикция.

- ▶ Петя [Милкова](#) срещу Изпълнителния директор на Агенцията за приватизация и следприватизационен контрол [C-406/15](#)

В хипотезата, при която член 7, параграф 2 от Директива 2000/78, в светлината на Конвенцията на ООН и във връзка с основния принцип на равно третиране, не допуска правна уредба на държава членка като разглежданата по главното производство, задължението да се спазва правото на Съюза изисква приложното поле на националните правила за закрила на лица с определено увреждане, работещи по трудово правоотношение, да се разшири, за да се ползват от тези правила за закрила и държавните служители със същото увреждане.

Общ коментар No. 6 (2018) относно равенството и не-дискриминацията

Комитет за правата на хората с увреждания

Включващото равенство е нов модел, разработен в цялата Конвенция. Той включва реален модел на равенство и разширява и доразвива съдържанието на равенството към:

- (a) справедливо измерение за преразпределение за справяне със социално-икономическите недостатъци;
- (b) измерение на признаване за борба със стигмата, стереотипите, предразсъдъците и насилието и утвърждаване на човешкото достойнство и човешката интерсекционалност;
- (c) измерение на участие за потвърждаване на социалната природа на хората като членове на социални групи и пълното признание чрез включване в обществото; и
- (d) измерение на приспособяване за **приемане на различието като въпрос на човешко достойнство**. Конвенцията се основава на включващо равенство.

Общ коментар No. 6 (2018) относно равенството и не-дискриминацията

Комитет за правата на хората с увреждания

Принципите/правата за равенство и не-дискриминация са **ядрото** на международната защита, гарантирана от Конвенцията.

Насърчаване на равенството и справяне с дискриминацията са хоризонтални задължения за **незабавно** прилагане. Те не подлежат на постепенна реализация.

“Интерсекционална дискриминация” има, когато лице с увреждане или свързано с увреждане страда от каквато и да е форма на дискриминация, основана на увреждане, съчетано с цвят на кожата, пол, език, религия, етнически, полов или друг статут.

“Множествена дискриминация” съгласно Комитета е ситуация, в която даден лице може да търпи дискриминация по два или повече признака в смисъл, че дискриминацията е съставна или утежнена.

Общ коментар No. 6 (2018) относно равенството и недискриминацията

Комитет за правата на хората с увреждания

Дискриминацията “на база увреждане” може да бъде срещу хора, които имат увреждане, **имали са увреждане в миналото, имат предразположеност към бъдещо увреждане, предполага се, че имат увреждане**, както и онези, които са свързани с човек с увреждане.

Последната е позната като “**дискриминация по асоциация**”.

Общ коментар No. 6 (2018) относно равенството и недискриминацията

Комитет за правата на хората с увреждания

Член 13 относно достъп до правосъдие

Правата и задълженията по отношение на равенството и недискриминацията, очертани в член 5, налагат специално внимание към член 13, който призовава за осигуряване на процедурни и съобразени с възрастта улеснения (**procedural and age-appropriate accommodations**). Тези улеснения са различни от разумните улеснения (*reasonable accommodation*), доколкото процедурното улеснение не е ограничено от непропорционалност.

Илюстрация на процедурни улеснения е въвеждането на разнообразни методи за комуникация за хора с увреждания по време на съдебни процеси и процедури. Включването, съобразено с възрастта, може да бъде разпространение на информация за наличните механизми за придвижване на жалби и достъп до правосъдие с използване на прост език, разбираем за съответната възраст.

Общ коментар No. 6 (2018) относно равенството и не-дискриминацията

Комитет за правата на хората с увреждания

За да се гарантира достъп до правосъдие, процедурите трябва да позволяват **участие** и да бъдат **прозрачни**.

Действията за осигуряване на участие включват:

- (а) предоставяне на информация по разбираем и достъпен начин;
- (б) утвърждаване и включване на разнообразни форми на комуникация;
- (в) физическа достъпност на всички етапи от процеса;
- (г) финансова помощ в случай на правна помощ, когато е приложимо и след законови проверки на средствата и основанията.

Благодаря за вниманието!

galya.g.valkova@gmail.com