



Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA
YVESE BOTA
přednesené dne 26. května 2016¹

Věc C-395/15

Mohamed Daouidi
proti
Bootes Plus SL,
Fondo de Garantía Salarial,
Ministerio Fiscal

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Juzgado de lo Social no 33 de Barcelona (pracovní soud č. 33 v Barceloně, Španělsko)]

„Řízení o předběžné otázce — Sociální politika — Směrnice 2000/78/ES — Články 1 až 3 —
Rovné zacházení v zaměstnání a povolání — Propuštění pracovníka ve stavu dočasné pracovní
neschopnosti — Diskriminace na základě zdravotního postižení — Pojem ‚zdravotní postižení‘ —
Dlouhodobá povaha omezení“

1. Projednávaná žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článků 3, 15, čl. 21 odst. 1, článků 30, 31, čl. 34 odst. 1 a čl. 35 odst. 1 Listiny základních práv Evropské unie² a článků 1 až 3 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání³.
2. Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi Mohamedem Daouidem a Bootes Plus SL, Fondo de Garantía Salarial (záruční mzdový fond, Španělsko) a Ministerio Fiscal (ministerstvem financí, Španělsko), jehož předmětem je propuštění prvně uvedeného v době, kdy byl z důvodu úrazu na pracovišti ve stavu pracovní neschopnosti.
3. Toto stanovisko se zaměří na pátou otázku položenou Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (pracovním soudem č. 33 v Barceloně, Španělsko), která se týká výkladu pojmu „zdravotní postižení“ ve smyslu směrnice 2000/78.

1 — Původní jazyk: francouzština.

2 — Dále jen „Listina“.

3 — Úř. věst. 2000, L 303, s. 16.

I – Právní rámec

A – Mezinárodní právo

4. Úmluva Organizace spojených národů o právech osob se zdravotním postižením, která byla schválena jménem Evropského společenství rozhodnutím Rady 2010/48/ES ze dne 26. listopadu 2009⁴, v písm. e) preambule stanoví:

„uznávající, že zdravotní postižení je koncept, který se vyvíjí a který je výsledkem vzájemného působení mezi osobami s postižením a bariérami v postojích a v prostředí, které brání jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními“.

5. Podle článku 1 úmluvy OSN:

„Účelem této úmluvy je podporovat, chránit a zajišťovat plné a rovné užívání všech lidských práv a základních svobod všemi osobami se zdravotním postižením a podporovat úctu k jejich přirozené důstojnosti.

Osoby se zdravotním postižením zahrnují osoby mající dlouhodobé fyzické, duševní, mentální nebo smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními.“

B – Unijní právo

6. Bod 16 odůvodnění směrnice 2000/78 uvádí:

„Zavedení opatření k uspokojení potřeb zdravotně postižených osob na pracovišti hraje v boji proti diskriminaci na základě zdravotního postižení důležitou úlohu.“

7. Článek 1 této směrnice stanoví:

„Účelem této směrnice je stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení.“

8. Článek 2 odst. 1 a 2 uvedené směrnice stanoví:

„1. Pro účely této směrnice se ‚zásadou rovného zacházení‘ rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1.

2. Pro účely odstavce 1 se:

- a) ‚přímou diskriminací‘ rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1;

4 — Úř. věst. 2010, L 23, s. 35, dále jen „úmluva OSN“.

- b) „nepřímou diskriminací“ rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byla osoba určitého náboženského vyznání nebo víry, určitého zdravotního postižení, určitého věku nebo určité sexuální orientace v porovnání s jinými osobami znevýhodněna, ledaže:
- i) takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo
 - ii) v případě osob s určitým zdravotním postižením jsou zaměstnavatel nebo kterákoli osoba či organizace, na které se tato směrnice vztahuje, povinny podle vnitrostátních právních předpisů učinit vhodná opatření v souladu se zásadami uvedenými v článku 5 za účelem odstranění nevýhod vyplývajících z takového ustanovení, kritéria nebo praxe.“

9. Článek 3 odst. 1 písm. c) téže směrnice stanoví:

„1. V rámci pravomocí svěřených Společenství se tato směrnice vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, pokud jde o

[...]

c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování“.

C – Španělské právo

10. Článek 55 Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ze dne 24. března 1995 (královského legislativního nařízení 1/1995, kterým se schvaluje přepracované znění zákona o postavení pracovníků)⁵, ve znění účinném v době rozhodné z hlediska skutkového stavu v původních řízeních⁶, nadepsaný „Forma a následky propuštění z disciplinárních důvodů“, v odst. 3 až 6 stanoví:

„3. Propuštění se považuje buď za důvodné, neoprávněné či za neplatné od samého počátku.

4. Propuštění se považuje za důvodné, je-li porušení, které společnost uvedla ve výpovědi, prokázáno. Za neoprávněné se propuštění považuje, nebylo-li uvedené porušení prokázáno nebo nebyla-li dodržena forma stanovená v odstavci 1 tohoto článku.

5. Jakékoli propuštění z jednoho z důvodů diskriminace zakázaných Ústavou nebo zákonem nebo propuštění vyplývající z porušení základních práv a veřejných svobod přiznaných pracovníkům je neplatné od samého počátku.

[...]

6. V případě neplatnosti propuštění od samého počátku je pracovník neprodleně opětovně zařazen na své pracovní místo a je mu zaplácena ušlá mzda.“

5 — BOE č. 75, ze dne 29. března 1995, s. 9654.

6 — Dále jen „zákon o postavení pracovníků“.

11. V článku 56 odst. 1 zákona o postavení pracovníků, nadepsaném „Neoprávněné propuštění“, se stanoví:

„Je-li propuštění prohlášeno za neoprávněné, musí zaměstnavatel ve lhůtě pěti dnů od doručení rozsudku zaměstnance opětovně zařadit na pracovní místo ve společnosti nebo mu vyplatit odškodnění ve výši mzdy, která odpovídá 33 odpracovaným dnům za každý odpracovaný rok, přičemž doba kratší než jeden rok se započítává poměrně podle celých odpracovaných měsíců, maximálně však do výše 24 měsíčních mezd. V případě odškodnění pracovní smlouva zaniká dnem, kdy pracovník přestal skutečně vykonávat pracovní činnost.“

12. Článek 96 odst. 1 Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (zákon 36/2011 o soudnictví v sociálních věcech) ze dne 10. října 2011⁷ zní takto:

„Lze-li na základě tvrzení žalující strany dospět k závěru, že existují závažné nepřímé důkazy o diskriminaci na základě pohlaví, sexuální orientace, pohlavní identity, rasového či etnického původu, náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku, o obtěžování či jakémkoli jiném případě porušení základního práva nebo veřejné svobody, je na žalované straně, aby předložila objektivní, rozumné a dostatečně opodstatněné odůvodnění přijatých opatření a jejich přiměřenosti.“

13. Článek 108 odst. 1 a 2 zákona č. 36/2011 stanoví:

„1. Soud rozhoduje o tom, zda se propuštění považuje za důvodné, neoprávněné či neplatné od samého počátku.

Propuštění se považuje za důvodné, je-li porušení, které zaměstnavatel uvedl ve výpovědi, prokázáno. Za neoprávněné se propuštění považuje, nebylo-li uvedené porušení prokázáno nebo nebyla-li dodržena forma stanovená v čl. 55 odst. 1 [zákona o postavení pracovníků].

[...]

2. Jakékoli propuštění z jednoho z důvodů diskriminace zakázaných Ústavou nebo zákonem nebo propuštění vyplývající z porušení základních práv a veřejných svobod přiznaných pracovníkům je neplatné od samého počátku.

[...]“

14. Článek 110 odst. 1 tohoto zákona uvádí:

„Je-li propuštění prohlášeno za neoprávněné, zaměstnavatel musí zařadit pracovníka zpět na jeho pracovní místo za stejných podmínek jako před propuštěním a vyplatit mu ušlou mzdu, jak je uvedeno v čl. 56 odst. 2 [zákona o postavení pracovníků], nebo se může rozhodnout, že pracovníkovi vyplatí odškodnění ve výši částky, která se vypočítá podle ustanovení čl. 56 odst. 1 [tohoto zákona] [...]“

[...]“

15. Článek 113 uvedeného zákona stanoví:

„Je-li propuštění prohlášeno za neplatné od samého počátku, zaměstnavatel musí neprodleně zařadit pracovníka zpět na jeho pracovní místo a vyplatit mu ušlou mzdu. [...]“

7 — BOE č. 245, ze dne 11. října 2011, s. 106584, dále jen „zákon 36/2011“.

16. Článek 181 odst. 2 rozhodnutí 36/2011 zní následovně:

„Je-li prokázána existence nepřímých důkazů, na základě kterých lze dovodit, že došlo k porušení základního práva či veřejné svobody, je na žalované straně, aby během soudního jednání předložila objektivní, rozumné a dostatečně podložené odůvodnění přijatých opatření a jejich přiměřenosti.“

II – Spor v původním řízení a předběžné otázky

17. Dne 17. dubna 2014 byl M. Daouidi zaměstnán společností Bootes Plus, která provozuje restauraci v hotelu Vela de Barcelone (Španělsko), na místo pomocného pracovníka v kuchyni, přičemž délka jeho pracovní doby činila 20 hodin týdně.

18. Podle příležitostné pracovní smlouvy uzavřené z důvodu zvýšení objemu práce bylo stanoveno trvání pracovního poměru M. Daouidiho na tři měsíce. V této smlouvě byla stanovena zkušební doba v délce 30 dnů.

19. Dne 1. července 2014 se M. Daouidi a společnost Bootes Plus dohodli, že uvedenou smlouvu změní na smlouvu na plný pracovní úvazek s délkou pracovní doby 40 hodin týdně.

20. Smlouva M. Daouidiho byla následně prodloužena o devět měsíců a datum jejího ukončení bylo stanoveno na den 16. dubna 2015. K tomuto prodloužení došlo na základě příznivého pracovního posudku šéfkuchaře, který rovněž schválil změnu smlouvy z částečného pracovního úvazku na plný pracovní úvazek.

21. Dne 3. října 2014 utrpěl M. Daouidi pracovní úraz, neboť na podlaze v kuchyni uklouzl, což mělo za následek vykloubení lokte levé ruky. Stejného dne oznámil podle příslušných postupů svou dočasnou pracovní neschopnost. Loket musel být znehybněn sádrovým obvazem a tento stav trval i po šesti měsících k okamžiku, kdy bylo zahájeno řízení před předkládajícím soudem.

22. Za dva týdny po tomto pracovním úrazu se šéfkuchař telefonicky obrátil na M. Daouidiho, aby se informoval o jeho zdravotním stavu a vyjádřil znepokojení nad trváním této situace. M. Daouidi mu odpověděl, že nemůže být ihned opětovně zařazen na pracovní místo. O něco později se šéfkuchař obrátil na vedení společnosti, jemuž sdělil, že M. Daouidi „měl řadu problémů“ a že „řádně nepracuje“.

23. Dne 26. listopadu 2014 v době, kdy byl stále v dočasné pracovní neschopnosti, obdržel M. Daouidi disciplinární výpověď, která zněla takto:

„S politováním Vám oznamujeme, že jsme se rozhodli ukončit Váš pracovní poměr s naší společností a k dnešnímu dni Vás s okamžitou účinností propustit. Toto rozhodnutí je zdůvodněno tím, že nesplňujete očekávání společnosti a Váš pracovní výkon neodpovídá tomu, co naše společnost považuje za náležité plnění pracovních úkolů, které odpovídají Vašemu pracovnímu místu. Tyto skutečnosti umožňují propuštění v souladu [se zákonem o postavení pracovníků].“

24. Dne 23. prosince 2014 podal M. Daouidi žalobu Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (pracovnímu soudu č. 33 v Barceloně), kterou se domáhá, aby jeho výpověď byla prohlášena za neplatnou od samého počátku. Zprvė uvádí, že výpověď byla porušena jeho základní práva na fyzickou integritu stanovená španělským právem. Zadruhé, že se jedná o diskriminační výpověď, mimo jiné ve smyslu směrnice 2000/78 a rozsudku ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark (C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222).

25. Podpůrně se M. Daouidi domáhá u uvedeného soudu toho, aby prohlásil jeho výpověď za neoprávněnou.

26. Domáhá se toho, aby bylo společnosti Bootes Plus uloženo, aby mu vyplatila odškodnění ve výši 6 251 eur z důvodu nemajetkové újmy a ve výši 2 841,56 eura z důvodu hmotné újmy.

27. Předkládající soud uvádí, že podle judikatury Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Vrchního soudu Katalánska, Španělsko), Tribunal Supremo (Nejvyššího soudu, Španělsko) a Tribunal Constitucional (Ústavního soudu, Španělsko) nepředstavuje onemocnění a stavy dočasné pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovních úrazů diskriminační prvek, v důsledku čehož nemůže být propuštění za takových okolností považováno za neplatné od samého počátku ve smyslu čl. 55 odst. 5 zákona o postavení pracovníků.

28. Předkládající soud se však zabývá tím, zda právo Unie není možné vykládat v tom smyslu, že propuštění z důvodu pracovního úrazu porušuje zásadu rovného zacházení, zákaz jakékoli diskriminace, právo na tělesnou integritu a na zdraví, právo na přístup k dávkám sociálního zabezpečení, jakož i samo právo pracovat (jehož součástí je i právo nebýt propuštěn bez „řádného“ důvodu), zásady a práva zakotvená v Listině.

29. Pokud ano, taková propuštění by musela být považována ve smyslu čl. 55 odst. 4 zákona o postavení pracovníků za „neplatná od samého počátku“, a nikoli za „neoprávněná“.

30. Za těchto podmínek se Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (pracovní soud č. 33 v Barceloně) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

- „1) Má být obecný zákaz diskriminace uvedený v čl. 21 odst. 1 Listiny vykládán tak, že pod rozsah tohoto zákazu a jeho ochranu spadá rozhodnutí podniku propustit pracovníka, který je do té doby hodnocen kladně, pouze proto, že je ve stavu dočasné pracovní neschopnosti – na neurčitou dobu – z důvodu pracovního úrazu, v době, kdy se léčí a pobírá dávky sociálního zabezpečení?
- 2) Má být článek 30 Listiny vykládán v tom smyslu, že ochrana, kterou je třeba přiznat pracovníkovi, který byl propuštěn zjevně svévolně a bez důvodu, má být stanovena ve vnitrostátní právní úpravě pro jakékoliv propuštění porušující základní práva?
- 3) K rozhodnutí podniku propustit pracovníka, do té doby kladně hodnoceného, pouze proto, že je ve stavu dočasné pracovní neschopnosti – na neurčitou dobu – z důvodu pracovního úrazu, došlo v době, kdy se léčil a pobíral dávky sociálního zabezpečení. Spadá toto rozhodnutí do působnosti článků 3, 15, 31, čl. 34 odst. 1 a čl. 35 odst. 1 Listiny (nebo jen některého či některých z těchto ustanovení)?
- 4) V případě kladné odpovědi na tři předchozí otázky (nebo některou z nich) a výkladu, že rozhodnutí zaměstnavatele propustit pracovníka, do té doby kladně hodnoceného, pouze proto, že je ve stavu dočasné pracovní neschopnosti – na neurčitou dobu – z důvodu pracovního úrazu, v době, kdy se léčil a pobíral dávky sociálního zabezpečení, spadá do působnosti některých nebo některého z článků Listiny, může vnitrostátní soud tyto články použít pro vyřešení sporu mezi jednotlivci, a to proto, že – v závislosti na tom, zda se jedná o ‚právo‘ nebo ‚zásadu‘ – mají horizontální účinek nebo na základě ‚zásady konformního výkladu‘?
- 5) Pro případ záporné odpovědi na předchozí čtyři otázky, spadá pod pojem ‚přímá diskriminace na základě zdravotního postižení‘ jako důvodu diskriminace obsaženého v člancích 1 až 3 směrnice 2000/78 rozhodnutí podniku propustit pracovníka, do té doby kladně hodnoceného, pouze proto, že je ve stavu dočasné pracovní neschopnosti – na neurčitou dobu – z důvodu pracovního úrazu?“

III – Analýza

31. Ze spisu vyplývá, že M. Daouidi se u předkládajícího soudu domáhá, aby uvedený soud prohlásil jeho propuštění za neplatné od samého počátku, což by mělo za následek, že společnosti žalované v původním řízení bude uloženo, aby M. Daouidiho zařadila zpět na jeho pracovní místo a vyplatila mu úslou mzdu, jakož i náhradu jeho morální a hmotné újmy⁸. Zákon 36/2011 přitom stanoví, že propuštění je neplatné od samého počátku pouze v případě „jednoho z důvodů diskriminace zakázaných Ústavou nebo zákonem nebo vyplývá-li z porušení základních práv a veřejných svobod přiznaných pracovníkům“. Proto je žaloba, kterou se M. Daouidi domáhá neplatnosti svého propuštění od samého počátku, založena zaprvé na výtce vycházející z diskriminační povahy tohoto propuštění, o němž bylo rozhodnuto z důvodu stavu pracovní neschopnosti na dobu neurčitou zapříčiněného pracovním úrazem M. Daouidiho, a zadruhé na výtce vycházející z porušení jeho základního práva na fyzickou integritu zakotveného v článku 15 španělské ústavy.

32. Předkládající soud uvádí, že vzhledem ke stávající judikatuře Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Vrchního soudu Katalánska, Španělsko), Tribunal Supremo (Nejvyššího soudu, Španělsko) a Tribunal Constitucional (Ústavního soudu, Španělsko) je nepravděpodobné, že pouze na základě vnitrostátního práva by propuštění M. Daouidiho mohlo být považováno za neplatné od samého počátku. Předkládající soud proto žádá o výklad několika článků Listiny a směrnice 2000/78.

33. Pokud jde o Listinu, v čl. 51 odst. 1 se stanoví, že její ustanovení jsou určena „členským státům, výhradně pokud uplatňují právo Unie“. V článku 6 odst. 1 SEU, který Listině přiznává právní závaznost, stejně jako v čl. 51 odst. 2 Listiny je upřesněno, že Listina nerozšiřuje pravomoci Evropské unie vymezené ve Smlouvách⁹.

34. Nespadá-li určitá právní situace do působnosti unijního práva, nemá Soudní dvůr pravomoc o ní rozhodnout a jakákoli případně uplatňovaná ustanovení Listiny nemohou sama o sobě takovou pravomoc založit¹⁰.

35. Za těchto podmínek je třeba ověřit, zda se předmět sporu v původním řízení týká výkladu nebo použití jiného pravidla unijního práva, než jsou pravidla uvedená v Listině.

36. Proto je třeba, jak navrhuje španělská a francouzská vláda, jakož i Evropská komise, nejprve zkoumat pátou otázku, která se týká výkladu směrnice 2000/78.

37. V této souvislosti je třeba uvést, že účelem směrnice 2000/78, jak vyplývá z jejího článku 1, je stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací v zaměstnání a povolání na základě jednoho z důvodů uvedených v tomto článku, mezi kterými je i zdravotní postižení.

38. Podle čl. 2 odst. 2 písm. a) této směrnice dochází k přímé diskriminaci tehdy, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo se zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, mimo jiné na základě zdravotního postižení.

39. Podle čl. 3 odst. 1 písm. c) se směrnice 2000/78 v rámci pravomocí svěřených Unii vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, pokud jde zejména o podmínky propouštění.

8 — Naproti tomu, pokud by, jak zdůrazňuje předkládající soud, mělo být propuštění M. Daouidiho považováno za „neoprávněné“, pracovník by měl v důsledku takové kvalifikace nárok pouze na minimální odškodnění ve výši, která odpovídá mzdě jen za 22 odpracovaných dnů.

9 — Viz mimo jiné usnesení ze dne 23. února 2016, Garzón Ramos et Ramos Martín (C-380/15, nezveřejněno, EU:C:2016:112, bod 24 a citovaná judikatura).

10 — Viz mimo jiné usnesení ze dne 23. února 2016, Garzón Ramos et Ramos Martín (C-380/15, nezveřejněno, EU:C:2016:112, bod 25 a citovaná judikatura).

40. Soudní dvůr poté, co Unie ratifikovala úmluvu OSN, konstatoval, že pojem „zdravotní postižení“ ve smyslu směrnice 2000/78 musí být chápán tak, že znamená omezení vyplývající především z dlouhodobých fyzických, duševních nebo psychických postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit plnému a účinnému zapojení dotčené osoby do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními pracovníky¹¹. Soudní dvůr tedy uznal, že vymezení pojmu „zdravotní postižení“ podléhá vývoji a je relativně široké¹².

41. Tento pojem „zdravotní postižení“ musí být chápán tak, že zahrnuje nejen nemožnost vykonávat profesní činnost, ale i omezení výkonu takové činnosti. Jiný výklad by byl neslučitelný s cílem směrnice 2000/78, jímž je především umožnit osobám se zdravotním postižením přístup k zaměstnání nebo jeho výkon¹³.

42. Kdyby bylo mimoto připuštěno, aby se uvedená směrnice mohla uplatňovat v závislosti na původu zdravotního postižení, odporovalo by to samotnému cíli této směrnice, jímž je zajištění rovného zacházení¹⁴. Podle Soudního dvora nelze mít za to, že se směrnice 2000/78 má vztahovat jen na zdravotní postižení, která jsou vrozená nebo byla způsobena následkem úrazu, přičemž by vylučovala zdravotní postižení zapříčiněná onemocněním¹⁵.

43. Proto pod pojem „zdravotní postižení“ ve smyslu směrnice 2000/78 může spadat léčitelné či neléčitelné onemocnění, které způsobuje omezení vyplývající především z fyzických, duševních nebo psychických postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit plnému a účinnému zapojení dotčené osoby do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními pracovníky a toto omezení je dlouhodobé¹⁶. Naproti tomu onemocnění, které k takovému omezení nevede, pod pojem „zdravotní postižení“ ve smyslu směrnice 2000/78 nespadá. Onemocnění jako takové totiž nemůže být považováno za důvod doplňující důvody, na základě kterých uvedená směrnice zakazuje jakoukoli diskriminaci¹⁷.

44. Vzhledem k funkční koncepci, kterou Soudní dvůr uplatňuje ve vztahu k pojmu „zdravotní postižení“, je příčina zdravotního postižení irelevantní. Z toho lze vyvodit, že stav pracovní neschopnosti vzniklý v důsledku zranění zapříčiněného pracovním úrazem může, splňuje-li podmínky, které jsou součástí definice přijaté Soudním dvorem, spadat pod pojem „zdravotní postižení“ ve smyslu směrnice 2000/78.

45. Předkládajícímu soudu přísluší, aby ověřil, zda jsou tyto podmínky splněny ve vztahu k situaci M. Daouidiho.

46. V této souvislosti, pokud je zjištěno, že M. Daouidi je z důvodu zranění lokte omezen a toto omezení mu brání v interakci s dalšími překážkami, aby se plně a účinně zapojil do profesního života za stejných podmínek jako ostatní pracovníci, musí být ještě prokázána dlouhodobá povaha¹⁸ uvedeného omezení.

11 — Viz zejména rozsudek ze dne 18. prosince 2014, FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463, bod 53 a citovaná judikatura).

12 — Viz J. Cavallini, „Maladie et discrimination indirecte fondée sur le handicap“, *La semaine juridique – Édition sociale*, 2013, č. 23, s. 20. Tento autor uvádí, že „pro vznik zdravotního postižení stačí, aby nemoc měla dlouhodobé následky, které znemožňují ‚obvyklý‘ výkon pracovní činnosti“ (s. 21). Viz rovněž A. Boujeka, „La définition du handicap en droit international et en droit de l'Union européenne“, *Recueil, Dalloz*, 2013, č. 20, s. 1388. Tento autor ve vztahu k tématu ‚moderního‘ pojmu zdravotního postižení, který vychází z úmluvy OSN, uvádí, že „díky sociologii a antropologii se ukazuje, že zdravotní postižení již není vnímáno jako nedostatek, ale jako vztah mezi funkčním omezením jednotlivce a sociálními či environmentálními překážkami. Třebaže tento nový přístup jasně nevymezuje hranice mezi onemocněním a zdravotním postižením, nemoc považuje mimo jiné za příčinu zdravotního postižení“ (bod 9).

13 — Viz zejména rozsudek ze dne 18. prosince 2014, FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463, bod 54 a citovaná judikatura).

14 — Viz zejména rozsudek ze dne 18. prosince 2014, FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463, bod 55 a citovaná judikatura).

15 — Viz rozsudek ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark (C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 40).

16 — Viz rozsudek ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark (C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 41).

17 — Viz rozsudek ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark (C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 42 a citovaná judikatura).

18 — Pokud jde o znění této podmínky, viz mimo jiné rozsudek ze dne 18. března 2014, Z. (C-363/12, EU:C:2014:159, bod 79).

47. Předkládající soud může při ověření dlouhodobé povahy tohoto omezení vycházet ze všech důkazů, které mu jsou předloženy, zejména ze zdravotní dokumentace a lékařských zpráv hodnotících pravděpodobnou délku trvání dotčené vady. Pokud z těchto důkazů vyplývá, že je omezení M. Daouidiho dlouhodobé povahy, tj. že může kvůli případným následkům trvat déle, než je průměrná doba nezbytná k zhojení takového zranění, jaké utrpěl, a po dlouhou dobu, může toto omezení spadat pod pojem „zdravotní postižení“ ve smyslu směrnice 2000/78.

48. Naproti tomu dlouhodobá povaha omezení nemůže být prokázána – na rozdíl od toho, co uvádí předkládající soud – skutečností, že podle zaměstnavatele byla nepřítomnost M. Daouidiho na pracovišti dostatečně dlouhá k tomu, aby mu bylo třeba dát výpověď. Zdravotní postižení je objektivním pojmem a pro určení toho, zda byla pracovní neschopnost pracovníka žalobkyně v původním řízení dostatečně dlouhá či nikoli, je zohlednění subjektivního posouzení zaměstnavatele irrelevantní.

49. Mimoto, pokud jde o prokázání dlouhodobé povahy omezení, francouzská vláda podotýká, že předkládající soud označuje stav pracovní neschopnosti M. Daouidiho za „dočasný“, což spíše ukazuje, že předkládající soud nepovažuje tento stav pracovní neschopnosti za skutečně dlouhodobý, neboť jej bere v potaz jako takový, a nikoli ve spojení s výpovědními důvody, kterými zaměstnavatel odůvodnil rozhodnutí o propuštění. Jsem však toho názoru, že skutečnost, že byla neschopnost označena za „dočasnou“ v první okamžik, nebrání tomu, aby mohla být v jiný okamžik na základě lékařských údajů považována za dlouhodobou. Navíc kvalifikaci situace jako spadající pod pojem „zdravotní postižení“ ve smyslu směrnice 2000/78 nelze podle mého názoru podmiňovat kvalifikací „dočasné neschopnosti“ ve smyslu vnitrostátního práva, která byla použita na situaci žalobce v původním řízení. Mimoto podotýkám, že ze znění páté otázky vyplývá, že M. Daouidi se nachází ve stavu dočasné neschopnosti „na dobu neurčitou“.

50. Francouzská vláda rovněž uvádí, že je prokázáno, že k propuštění žalobce v původním řízení došlo po 53 dnech po jeho pracovním úrazu, což jí připadá jako velmi krátká doba na to, aby ji bylo možné kvalifikovat jako „dlouhou“. Nedomnívám se však, že by délku období, které uplynulo mezi vznikem pracovního úrazu a propuštěním, bylo možné považovat za kritérium, podle kterého by bylo možné určit, zda se jedná o dlouhodobý charakter omezení, kterému je vystaven pracovník, či nikoli. Takové omezení by každopádně mohlo být považováno za dlouhodobé i tehdy, kdy by byl stejný pracovník propuštěn ihned po pracovním úrazu. Pokud bychom přijali opačný přístup, bylo by to zjevně v rozporu s ochranou postižených pracovníků, neboť takový přístup by vybízel zaměstnavatele k tomu, aby co nejrychleji propouštěli pracovníky, kteří jsou nemocní či utrpěli úraz a jejichž pracovní neschopnost může nabýt dlouhodobého rázu.

51. Předkládající soud musí na základě výše uvedených skutečností dospět ke stanovisku k tomu, zda situace, v níž se M. Daouidi nachází, spadá pod pojem „zdravotní postižení“ ve smyslu směrnice 2000/78 či nikoli.

52. Jelikož je uplatnění směrnice 2000/78 podmíněno posouzením, k němuž dojde předkládající soud v návaznosti na rozsudek, který Soudní dvůr vydá v této věci, není možné učinit závěr, že situace dotčená v původním řízení spadá v této fázi řízení do působnosti unijního práva¹⁹.

19 — V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 27. března 2014, Torralbo Marcos (C-265/13, EU:C:2014:187, bod 40).

IV – Závěry

53. Vzhledem ke všem výše uvedeným úvahám navrhuji odpovědět na otázky položené Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (pracovním soudem č. 33 v Barceloně, Španělsko) takto:

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, musí být vykládána v tom smyslu, že situace, v níž se nachází pracovník v dočasné pracovní neschopnosti na dobu neurčitou v důsledku pracovního úrazu, může být kvalifikována jako „zdravotní postižení“ ve smyslu této směrnice, pokud způsobuje omezení vyplývající především z dlouhodobých fyzických postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit plnému a účinnému zapojení dotyčné osoby do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními pracovníky. Je věcí vnitrostátního soudu posoudit, zda jsou ve věci v původním řízení tyto podmínky splněny.