



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

11. dubna 2013*

„Sociální politika — Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením — Směrnice 2000/78/ES — Rovné zacházení v zaměstnání a povolání — Články 1, 2 a 5 — Rozdílné zacházení z důvodu zdravotního postižení — Výpověď z pracovního poměru — Existence zdravotního postižení — Nepřítomnost pracovníka v zaměstnání z důvodu jeho zdravotního postižení — Povinnost přijmout opatření zajišťující přiměřené uspořádání — Zaměstnání na částečný úvazek — Délka výpovědní doby“

Ve spojených věcech C-335/11 a C-337/11,

jejichž předmětem jsou žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podané rozhodnutími Sø- og Handelsretten (Dánsko) ze dne 29. června 2011, došlými Soudnímu dvoru dne 1. července 2011, v řízení

HK Danmark, jednající za Jette Ring,

proti

Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11),

a

HK Danmark, jednající za Lone Skouboe Werge,

proti

Dansk Arbejdsgiverforening, jednající za Pro Display A/S, v úpadku (C-337/11),

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

ve složení R. Silva de Lapuerta, předsedkyně senátu, K. Lenaerts, místopředseda Soudního dvora, vykonávající funkci předsedy druhého senátu, G. Arestis, A. Arabadžev (zpravodaj) a J. L. da Cruz Vilaça, soudci,

generální advokátka: J. Kokott,

vedoucí soudní kanceláře: C. Strömholm, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 18. října 2012,

* Jednací jazyk: dánština.

s ohledem na vyjádření předložená:

- za HK Danmark, jednající za J. Ring, J. Goldschmidtem, advokat,
- za HK Danmark, jednající za L. Skouboe Werge, M. Østergårdem, advokat,
- za Dansk almennyttigt Boligselskab C. Emmeluthem a L. Greisenem, advokater,
- za Dansk Arbejdsgiverforening, jednající za Pro Display A/S, T. Skyumem a L. Greisenem, advokater,
- za dánskou vládu původně C. Vangem, dále V. Pasternak Jørgensen, jako zmocněnci,
- za belgickou vládu L. Van den Broeck, jako zmocněnkyní,
- za Irsko D. O’Haganem, jako zmocněncem, ve spolupráci s C. Powerem, BL,
- za řeckou vládu D. Tsagkaraki, jako zmocněnkyní,
- za italskou vládu G. Palmieri, jako zmocněnkyní, ve spolupráci s C. Gerardis, avvocato dello Stato,
- za polskou vládu M. Szpunarem, J. Faldyga a M. Załęka, jako zmocněnci,
- za vládu Spojeného království K. Smith, barrister,
- za Evropskou komisi M. Simonsen a J. Enegrenem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 6. prosince 2012,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce se týkají výkladu článků 1, 2 a 5 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 303, s. 16).
- 2 Tyto žádosti byly podány v rámci dvou sporů, a to jednak mezi HK Danmark (dále jen „HK“), jednající za Jette Ring, a Dansk almennyttigt Boligselskab (dále jen „DAB“), jednak mezi HK, jednající za Lone Skouboe Werge, a Dansk Arbejdsgiverforening, jednající za společnost Pro Display A/S, v úpadku (dále jen „Pro Display“), ve věci legality propuštění Jette Ring a Lone Skouboe Werge z pracovního poměru.

Právní rámec

Mezinárodní právo

- 3 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 2009 (Úř. věst. 2010, L 23, s. 35, dále jen „Úmluva OSN“) stanoví v písm. e) preambule následující:

„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“.

- 4 Článek 1 této úmluvy stanoví:

„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.“

- 5 Podle čtvrtého pododstavce článku 2 uvedené úmluvy „přiměřená úprava“ znamená nezbytné a odpovídající změny a úpravy, které nepředstavují nepřiměřené nebo nadměrné zatížení, a jsou prováděny, pokud to konkrétní případ vyžaduje, s cílem zaručit osobám se zdravotním postižením uplatnění nebo užívání všech lidských práv a základních svobod na rovnoprávném základě s ostatními“.

Unijní právo

- 6 Body 6 a 8 odůvodnění směrnice 2000/78 stanoví:

„(6) Charta základních sociálních práv pracovníků přijatá Společenstvím uznává důležitost boje proti všem formám diskriminace, včetně potřeby přijímat vhodná opatření k sociální a hospodářské integraci starších osob a zdravotně postižených osob.

[...]

(8) Hlavní zásady zaměstnanosti pro rok 2000, schválené Evropskou radou v Helsinkách dne 10. a 11. prosince 1999, zdůrazňují nutnost podporovat trh práce, který by byl příznivý vůči sociální integraci vypracováním komplexního svazku politik zaměřených na boj proti diskriminaci skupin, jako jsou zdravotně postižené osoby. Zdůrazňují také potřebu věnovat zvláštní pozornost pomoci starším pracovníkům za účelem zvýšení jejich podílu mezi výdělečně činným obyvatelstvem.“

- 7 Body 16 a 17 odůvodnění uvedené směrnice stanoví:

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

(17) Tato směrnice nevyžaduje, aby osoba, která není kvalifikovaná, schopná a k dispozici pro výkon podstatných funkcí daného pracovního místa nebo k absolvování daného vzdělávání, byla přijata, povýšena nebo zůstala zaměstnána nebo se účastnila odborného vzdělávání, aniž je dotčena povinnost poskytovat zdravotně postiženým osobám přiměřenou úpravu.“

8 Body 20 a 21 odůvodnění této směrnice znějí následovně:

„(20) Měla by být přijímána vhodná opatření, tj. účinná a praktická opatření k přizpůsobení pracoviště zdravotnímu postižení, například přizpůsobením pracovních prostorů a zařízení, režimu pracovní doby, dělby úkolů nebo poskytnutím vzdělávacích nebo zaškolovacích opatření.

(21) Za účelem určení, zda určitá opatření představují neúměrné břemeno, je třeba vzít v úvahu zejména s nimi spojené finanční a jiné náklady, velikost a finanční prostředky organizace či podniku a možnost získání veřejných prostředků nebo jiné pomoci.“

9 Účelem směrnice 2000/78 je podle jejího článku 1 „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“.

10 Článek 2 uvedené směrnice, nadepsaný „Pojem diskriminace“, 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;

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.

[...]“

11 Článek 5 této směrnice, nadepsaný „Přiměřené uspořádání pro zdravotně postižené osoby“, stanoví:

„Za účelem zaručení dodržování zásady rovného zacházení ve vztahu ke zdravotně postiženým osobám se těmto osobám poskytuje přiměřené uspořádání. To znamená, že pokud to vyžaduje konkrétní případ, musí zaměstnavatel přijmout vhodná opatření, která dané zdravotně postižené osobě umožní přístup k zaměstnání, jeho výkon nebo postup v zaměstnání nebo absolvování odborného vzdělávání, pokud tato opatření pro zaměstnavatele neznamenají neúměrné břemeno. Toto břemeno není neúměrné, je-li dostatečně vyváženo opatřeními existujícími v rámci politiky dotyčného členského státu v oblasti zdravotního postižení.“

Dánské právo

- 12 Ustanovení § 2 zákona o právních vztazích mezi zaměstnavateli a zaměstnanci (lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, dále jen „FL“) stanoví:

„1. Pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem může být ukončen pouze na základě výpovědi podané v souladu s níže uvedenými pravidly. Tato ustanovení platí také pro ukončení pracovního poměru na dobu určitou před uplynutím doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán.

2. Ukončení pracovního poměru zaměstnavatelem musí být učiněno ve výpovědní době v délce alespoň:

- 1) jednoho měsíce, která uplyne k poslednímu dni následujícího měsíce, je-li výpověď dána v průběhu prvních šesti měsíců pracovního poměru;
- 2) tří měsíců, která uplyne k poslednímu dni následujícího měsíce, je-li výpověď dána po uplynutí šesti měsíců pracovního poměru.

3. Délka výpovědní doby uvedená v odstavci 2.2 se prodlužuje o jeden měsíc za každé tři roky trvání pracovního poměru, maximálně však o šest měsíců.“

- 13 Ustanovení § 5 FL, který mimo jiné přiznává zaměstnanci po dobu nepřítomnosti v zaměstnání z důvodu nemoci nárok na zachování mzdy, zní takto:

„1. V případě pracovní neschopnosti zaměstnance z důvodu nemoci se z toho plynoucí nepřítomnost v zaměstnání považuje za legitimní překážku, ledaže si zaměstnanec po uzavření pracovní smlouvy přivodil nemoc úmyslně nebo z hrubé nedbalosti nebo pokud v době přijetí do zaměstnání s podvodným úmyslem zatajil, že trpí dotčenou nemocí.

2. Písemnou dohodou lze však pro konkrétní pracovní poměr upravit, že zaměstnance lze propustit v jednoměsíční výpovědní době, která uplyne ke konci následujícího měsíce, jestliže zaměstnanec byl během posledních dvanácti měsíců po dobu 120 dní nepřítomen v zaměstnání z důvodu nemoci a pobíral po tuto dobu mzdu. Výpověď je platná pouze tehdy, je-li dána bezprostředně po uplynutí doby nemoci v délce 120 dní, a pokud je zaměstnanci oznámena ještě během doby nemoci; na platnost výpovědi nemá vliv skutečnost, že se zaměstnanec poté, co byla výpověď dána, vrátil do zaměstnání [...].“

- 14 Směrnice 2000/78 byla do vnitrostátního práva provedena zákonem č. 1417 ze dne 22. prosince 2004, kterým se mění zákon o zákazu diskriminace na trhu práce (lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., dále jen „antidiskriminační zákon“). Ustanovení § 2a antidiskriminačního zákona stanoví:

„Pokud to konkrétní případ vyžaduje, přijme zaměstnavatel vhodná opatření, která zdravotně postižené osobě umožní přístup k zaměstnání, jeho výkon nebo postup v zaměstnání nebo absolvování odborného vzdělávání, ledaže tato opatření představují pro zaměstnavatele neúměrné břemeno. Toto břemeno není neúměrné, je-li dostatečně vyváženo opatřeními ve veřejném zájmu.“

Spory v původních řízeních a předběžné otázky

- 15 Jette Ring byla v roce 1996 přijata do zaměstnání u společnosti pro sociální bydlení Boligorganisationen Samvirke v Lyngby a poté, od 17. července 2000, u společnosti DAB, která tuto společnost převzala. Mezi 6. červnem 2005 a 24. listopadem 2005 byla Jette Ring opakovaně nepřítomna v zaměstnání.

V lékařských potvrzeních bylo mimo jiné uvedeno, že trpí chronickými bolestmi zad v bederní oblasti, které jsou neléčitelné. Nebylo ani možné učinit jakékoli prognózy, zda bude někdy schopna pokračovat v práci na plný úvazek.

- 16 Dopisem ze dne 24. listopadu 2005 byla Jette Ring informována společností DAB o výpovědi pracovního poměru podle § 5 odst. 2 FL.
- 17 Ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, vyplývá, že po této výpovědi došlo k reorganizaci pracovního místa. DAB předložila odhad nákladů ze dne 3. září 2008 na celkový rozpočet „v přibližné výši 305 000 DKK (+ marže)“, který se týkal „přijímacího recepčního pultu s několika pracovními místy vzadu“, jakož i „výměny podlahy“ a instalace „výškově nastavitelného pracovního stolu“.
- 18 Dne 1. února 2006 nastoupila Jette Ring do nového zaměstnání jako recepční u společnosti ADRA Danmark s pracovní dobou 20 hodin týdně. Účastníci původního řízení ve věci C-335/11 se shodují, že její pracovní místo je obvyklé a je vybaveno mimo jiné výškově nastavitelným stolem.
- 19 Lone Skouboe Werge byla v roce 1998 zaměstnána společností Pro Display jako sekretářka/asistentka ředitele. Dne 19. prosince 2003 utrpěla při dopravní nehodě hyperflexi krku. Následkem toho byla přibližně po dobu tří týdnů v pracovní neschopnosti. Poté byla nepřítomna v zaměstnání z důvodu nemoci pouze několik dnů. Dne 4. listopadu 2004 zaslal ředitel účetního oddělení společnosti Pro Display elektronicky všem zaměstnancům zprávu, ve které je informoval, že s paní Skouboe Werge bylo dohodnuto, že bude po dobu čtyř týdnů v částečné pracovní neschopnosti, během které bude pracovat přibližně čtyři hodiny denně. Společnost Pro Display si nechala nahradit mzdu vyplacenou paní Skouboe Werge ve výši nemocenské.
- 20 V pondělí 10. ledna 2005 nahlásila Lone Skouboe Werge plnou pracovní neschopnost. Elektronickou poštou ze dne 14. ledna 2005 sdělila řediteli personálního oddělení společnosti Pro Display, že stále trpí velkými bolestmi a že ve stejný den navštíví odborného lékaře. Lékařská zpráva vypracovaná dne 17. ledna 2005 uvádí, že dotyčná vyhledala v tento den lékaře a prohlásila, že od 10. ledna 2005 není schopna výkonu práce. Lékař měl za to, že tato pracovní neschopnost potrvá ještě měsíc. V lékařské zprávě ze dne 23. února 2005 tento lékař konstatoval, že se nedokáže vyjádřit k délce trvání pracovní neschopnosti.
- 21 Dopisem ze dne 21. dubna 2005 byla Lone Skouboe Werge informována o rozvázání pracovního poměru výpovědí v jednoměsíční lhůtě, který skončil dne 31. května 2005.
- 22 V rámci šetření u správy zaměstnanosti Randers bylo konstatováno, že paní Skouboe Werge je schopna výkonu práce po dobu přibližně osmi hodin týdně v pomalém tempu. V červnu 2006 jí byl z důvodu pracovní neschopnosti přiznán invalidní důchod. V roce 2007 stanovil Arbejdsskadestyrelsen (vnitrostátní orgán pro pracovní úrazy a nemoci z povolání) míru postižení paní Skouboe Werge na 10 % a míru snížení její pracovní schopnosti na 50 %, která byla později změněna na 65 %.
- 23 HK, zaměstnanecká odborová organizace jednající jménem a na účet obou žalobkyň v původních řízeních, podala u Søg og Handelsret proti oběma zaměstnavatelům žalobu na náhradu škody na základě antidiskriminačního zákona. HK tvrdí, že obě zaměstnankyně byly zdravotně postižené a že jim měl jejich zaměstnavatel podle článku 5 směrnice 2000/78 poskytnout zkrácenou pracovní dobu z titulu povinnosti poskytnout přiměřené uspořádání. Kromě toho HK tvrdí, že se § 5 odst. 2 FL na obě tyto zaměstnankyně nepoužije, jelikož jejich absence z důvodu nemoci byly způsobeny jejich postižením.
- 24 V obou věcech v původních řízeních zaměstnavatelé zpochybňují, že zdravotní stav žalobkyň v původních řízeních spadá pod pojem „zdravotní postižení“ ve smyslu směrnice 2000/78, neboť jediné funkční postižení, které se jich týká, spočívá v neschopnosti vykonávat zaměstnání na plný úvazek. Zaměstnavatelé také zpochybňují, že zkrácení pracovní doby spadá pod opatření zamýšlená

článkem 5 této směrnice. Nakonec zaměstnavatelé tvrdí, že v případě nepřítomností v zaměstnání z důvodu nemoci způsobené postižením nepředstavuje propuštění zdravotně postiženého pracovníka ze zaměstnání podle § 5 odst. 2 FL diskriminaci, a není tedy v rozporu s uvedenou směrnicí.

25 Předkládající soud uvádí, že Soudní dvůr v bodě 45 rozsudku ze dne 11. července 2006, Chacón Navas (C-13/05, Sb. rozh. s. I-6467), rozhodl, že omezení schopnosti účastnit se na profesním životě spadá pod pojem „zdravotní postižení“ pouze tehdy, je-li pravděpodobné, že bude dlouhodobé.

26 Za těchto podmínek se Sør- og Handelsretten rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující, v obou věcech C-335/11 a C-337/11 shodně znějící, předběžné otázky:

„1. a) Vztahuje se pojem ‚zdravotní postižení‘ ve smyslu směrnice 2000/78 [...] na každou osobu, která z důvodu fyzického, duševního nebo psychického postižení nemůže vůbec či jen v omezeném rozsahu vykonávat svou pracovní činnost po dobu, která co do svého trvání splňuje požadavky stanovené v bodě 45 [výše uvedeného rozsudku Chacón Navas]?

b) Může zdravotní stav způsobený lékařsky diagnostikovanou nevyléčitelnou nemocí spadat pod pojem ‚zdravotní postižení‘ ve smyslu této směrnice?

c) Může zdravotní stav způsobený lékařsky diagnostikovanou léčitelnou nemocí spadat pod pojem ‚zdravotní postižení‘ ve smyslu uvedené směrnice?

2) Je třeba trvalé snížení funkční schopnosti, které nevyžaduje poskytnutí zvláštních či jiných pomůcek a které se projevuje tak, že dotčená osoba není schopna výkonu práce na plný úvazek, považovat za zdravotní postižení ve smyslu směrnice 2000/78?

3) Spadá zkrácení pracovní doby mezi opatření, na která se vztahuje článek 5 směrnice 2000/78?

4) Brání směrnice 2000/78 použití vnitrostátního zákona, podle kterého je zaměstnavatel oprávněn ukončit pracovní poměr zaměstnance, který je považován za zdravotně postiženou osobu ve smyslu směrnice, na základě výpovědi se zkrácenou výpovědní dobou, jestliže tento zaměstnanec byl během posledních dvanácti měsíců po dobu 120 dní nepřítomen v zaměstnání z důvodu nemoci a pobíral po tuto dobu mzdu, v případě, že:

a) nepřítomnost byla způsobena jeho zdravotním postižením?

nebo

b) nepřítomnost byla způsobena skutečností, že zaměstnavatel nepřijal v konkrétním případě nezbytná opatření, která by osobě se zdravotním postižením umožnila výkon její práce?“

27 Usnesením předsedy Soudního dvora ze dne 4. srpna 2011 byly věci C-335/11 a C-337/11 spojeny pro účely písemné a ústní části řízení, jakož i rozsudku.

K předběžným otázkám

Úvodní poznámky

28 Úvodem je třeba připomenout, že pokud Evropská unie uzavře mezinárodní dohodu, pak je taková dohoda podle čl. 216 odst. 2 SFEU pro orgány Unie závazná, a má tudíž přednost před unijními akty (rozsudek ze dne 21. prosince 2011, Air Transport Association of America a další, C-366/10, Sb. rozh. s. I-13755, bod 50, jakož i citovaná judikatura).

- 29 Rovněž je třeba připomenout, že přednost mezinárodních dohod uzavřených Unií před ustanoveními sekundárního práva velí vykládat posledně uvedená ustanovení v co největším možném rozsahu v souladu s těmito dohodami (rozsudek ze dne 22. listopadu 2012, Digitalnet a další, C-320/11, C-330/11, C-382/11 a C-383/11, bod 39, jakož i citovaná judikatura).
- 30 Z rozhodnutí 2010/48 vyplývá, že Unie schválila Úmluvu OSN. Ustanovení této úmluvy jsou tedy od jejího vstupu v platnost nedílnou součástí unijního právního řádu (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 30. dubna 1974, Haegeman, 181/73, Recueil, s. 449, bod 5).
- 31 Kromě toho z dodatku k příloze II uvedeného rozhodnutí vyplývá, že v oblastech sociální autonomie a sociálního začlenění, práce a zaměstnanosti figuruje směrnice 2000/78 mezi unijními akty, které se zabývají otázkami upravenými Úmluvou OSN.
- 32 Z toho vyplývá, že směrnice 2000/78 musí být v co největším možném rozsahu vykládána v souladu s uvedenou Úmluvou.
- 33 Na otázky předložené Soudnímu dvoru předkládajícím soudem je tedy třeba odpovědět ve světle těchto úvah.

K první a druhé otázce

- 34 Podstatou první a druhé otázky předkládajícího soudu, které je třeba posoudit společně, je, zda musí být pojem „zdravotní postižení“ uvedený ve směrnici 2000/78 vykládán v tom smyslu, že zahrnuje zdravotní stav osoby, která z důvodu fyzického, duševního nebo psychického postižení nemůže vůbec či jen v omezeném rozsahu pravděpodobně dlouhodobě či trvale vykonávat pracovní činnost. Tento soud se dále táže, zda tento pojem musí být vykládán v tom smyslu, že pod něj může spadat zdravotní stav způsobený lékařsky diagnostikovanou nevléčitelnou nemocí, že pod něj může rovněž spadat zdravotní stav způsobený lékařsky diagnostikovanou léčitelnou nemocí a zda je povaha opatření, která musí přijmout zaměstnavatel, relevantní pro závěr, že zdravotní stav dané osoby spadá pod tento pojem.
- 35 Na úvod je třeba uvést, že účelem směrnice 2000/78, jak vyplývá z jejího článku 1, je stanovení obecného rámce pro boj proti diskriminaci v zaměstnání a povolání na základě jednoho z důvodů uvedených v tomto článku, mezi kterými je i zdravotní postižení (viz výše uvedený rozsudek Chacón Navas, bod 41). Podle čl. 3 odst. 1 písm. c) se tato směrnice v rámci pravomocí svěřených Unií vztahuje na všechny osoby, pokud jde mimo jiné o podmínky propouštění.
- 36 Je třeba připomenout, že samotná směrnice 2000/78 definici pojmu „zdravotní postižení“ neobsahuje. Soudní dvůr proto v bodě 43 výše uvedeného rozsudku Chacón Navas rozhodl, že tento pojem musí být chápán tak, že znamená omezení vyplývající především z fyzických, duševních nebo psychických postižení, které brání účasti dotčené osoby na profesním životě.
- 37 Úmluva OSN ratifikovaná Unií rozhodnutím ze dne 26. listopadu 2009, tedy po vyhlášení výše uvedeného rozsudku Chacón Navas, v bodě e) preambule uznává, 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“. Článek 1 druhý pododstavec této Úmluvy pak stanoví, že 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“.

- 38 Vzhledem k úvahám uvedeným v bodech 28 až 32 tohoto rozsudku musí být pojem „zdravotní postižení“ chápán tak, že znamená 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.
- 39 Kromě toho z čl. 1 druhého pododstavce Úmluvy OSN vyplývá, že fyzická, duševní, mentální nebo smyslová postižení musejí být „dlouhodobá“.
- 40 Je třeba ještě doplnit, jak uvedla generální advokátka v bodě 32 svého stanoviska, že nelze mít za to, že se směrnice 2000/78 má vztahovat jen na zdravotní postižení, která jsou vrozená nebo byla způsobena následkem úrazu, a že jsou vyloučena zdravotní postižení způsobená nemocí. Kdyby bylo připuštěno, aby se směrnice mohla uplatňovat v závislosti na původu zdravotního postižení, odporovalo by to samotnému cíli této směrnice, jímž je zajištění rovného zacházení.
- 41 Proto je třeba konstatovat, že léčitelná či neléčitelná nemoc může spadat pod pojem „zdravotní postižení“ ve smyslu směrnice 2000/78, jestliže 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 jestliže je toto omezení dlouhodobé.
- 42 Naproti tomu nemoc, která k takovému omezení nevede, pod pojem „zdravotní postižení“ ve smyslu směrnice 2000/78 nespadá. Nemoc jako taková nemůže být totiž považována za důvod doplňující důvody, na základě kterých směrnice 2000/78 zakazuje jakoukoli diskriminaci (viz výše uvedený rozsudek Chacón Navas, bod 57).
- 43 Okolnost, že dotčená osoba může vykonávat svou práci pouze omezeně, nepředstavuje překážku pro subsumpci zdravotního stavu této osoby pod pojem „zdravotní postižení“. Na rozdíl od toho, co tvrdí DAB a Pro Display, není zdravotní postižení nutně spojeno s úplným vyloučením z pracovního či profesního života.
- 44 V této souvislosti je nutné mít za to, že pojem „zdravotní postižení“, jak vyplývá z bodu 38 tohoto rozsudku, musí být chápán tak, že zahrnuje omezení výkonu profesní činnosti, a nikoli, jak tvrdí společnosti DAB a Pro Display, nemožnost takovou činnost vykonávat. Zdravotní stav zdravotně postižené osoby, která je práce schopná, byť jen na částečný úvazek, může tedy spadat pod pojem „zdravotní postižení“. Výklad, jaký navrhuje společnosti DAB a Pro Display, by byl ostatně neslučitelný s cílem směrnice 2000/78, jímž je především umožnit osobám se zdravotním postižením přístup k zaměstnání nebo jeho výkon.
- 45 Konstatování existence zdravotního postižení nezávisí dále ani na povaze přiměřeného uspořádání, jako je například poskytnutí zvláštních pomůcek. V této souvislosti je třeba poznamenat, že definice pojmu „zdravotní postižení“ ve smyslu článku 1 směrnice 2000/78 předchází určení a posouzení vhodných opatření k zajištění přiměřeného uspořádání upravených v jejím článku 5.
- 46 Podle bodu 16 odůvodnění směrnice 2000/78 je cílem těchto opatření uspokojení potřeb zdravotně postižených osob. Tato opatření jsou tedy důsledkem, a nikoli konstitutivním prvkem pojmu zdravotního postižení. Stejně tak lze prostřednictvím opatření nebo uspořádání uvedených v bodě 20 odůvodnění této směrnice splnit povinnost, která vyplývá z článku 5 uvedené směrnice, avšak tato opatření a uspořádání jsou použitelná jen za podmínky, že existuje zdravotní postižení.
- 47 Z výše uvedených úvah vyplývá, že na první a druhou otázku je třeba odpovědět tak, že pojem „zdravotní postižení“ uvedený ve směrnici 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že zahrnuje zdravotní stav způsobený lékařsky diagnostikovanou léčitelnou nebo neléčitelnou nemocí, pokud tato nemoc 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 jestliže je toto omezení dlouhodobé. Povaha opatření, která musí přijmout zaměstnavatel, není relevantní pro otázku, zda zdravotní stav určité osoby spadá pod tento pojem.

Ke třetí otázce

- 48 Podstatou třetí otázky předkládajícího soudu je, zda článek 5 směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že zkrácení pracovní doby může představovat jedno z opatření k zajištění přiměřeného uspořádání, která jsou v tomto článku upravena.
- 49 Podle uvedeného článku musí zaměstnavatel přijmout vhodná opatření, která zdravotně postižené osobě především umožní přístup k zaměstnání, jeho výkon nebo postup v zaměstnání. V této souvislosti obsahuje bod 20 odůvodnění uvedené směrnice příkladný výčet těchto opatření, která mohou mít hmotnou, organizační či vzdělávací povahu.
- 50 Je třeba uvést, že ani článek 5 směrnice 2000/78 ani bod 20 odůvodnění zkrácení pracovní doby nezmiňují. Je však třeba vyložit pojem „režim pracovní doby“, který je obsažen v uvedeném bodě odůvodnění, za účelem určení, zda může pod tento pojem spadat úprava pracovní doby.
- 51 K tomu společnosti DAB a Pro Display uvádějí, že uvedený pojem zahrnuje taková hlediska, jako je organizace režimu práce a pracovního tempa, například v rámci výrobního procesu, jakož i přestávek, aby byla pokud možno snížena zátěž zdravotně postiženého pracovníka.
- 52 Z dvacátého bodu odůvodnění ani z žádného jiného ustanovení směrnice 2000/78 však nevyplývá, že unijní zákonodárce zamýšlel omezit pojem „režim pracovní doby“ na taková hlediska a vyloučit z něj úpravu pracovní doby a především možnost zdravotně postižených osob, které nemohou nebo již nemohou pracovat na plný úvazek, vykonávat pracovní činnost na částečný úvazek.
- 53 Podle čl. 2 čtvrtého pododstavce Úmluvy OSN „přiměřená úprava“ znamená „nezbytné a odpovídající změny a úpravy, které nepředstavují nepřiměřené nebo nadměrné zatížení, a jsou prováděny, pokud to konkrétní případ vyžaduje, s cílem zaručit osobám se zdravotním postižením uplatnění nebo užívání všech lidských práv a základních svobod na rovnoprávném základě s ostatními“. Z toho vyplývá, že uvedené ustanovení obsahuje širokou definici pojmu „přiměřená úprava“.
- 54 V souvislosti se směrnicí 2000/78 musí být tedy tento pojem chápán tak, že zahrnuje odstranění různých překážek, které narušují plné a účinné zapojení zdravotně postižených osob do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními pracovníky.
- 55 Jelikož bod 20 odůvodnění směrnice 2000/78 a čl. 2 čtvrtý pododstavec Úmluvy OSN upravují nejen fyzická, ale také organizační opatření, a jelikož „režim pracovní doby“ musí být chápán jako pracovní rytmus nebo tempo, nelze vyloučit, že zkrácení pracovní doby může představovat jedno z opatření ve smyslu článku 5 této směrnice.
- 56 Dále je třeba uvést, že výčet vhodných opatření určených k přizpůsobení pracovních prostorů v závislosti na zdravotním postižení obsažený v bodě 20 odůvodnění směrnice 2000/78 není vyčerpávající, a proto lze zkrácení pracovní doby, i kdyby nespadlo pod pojem „režim pracovní doby“, považovat v případech, kdy umožňuje pracovníkovi nadále pokračovat ve výkonu zaměstnání v souladu s cílem sledovaným článkem 5 této směrnice, za opatření k zajištění přiměřeného uspořádání podle článku 5 této směrnice.

- 57 Je však třeba připomenout, že směrnice 2000/78 podle svého bodu 17 odůvodnění nevyžaduje, aby osoba, která není kvalifikovaná, schopná a k dispozici pro výkon podstatných funkcí daného pracovního místa, byla přijata, povýšena nebo zůstala zaměstnána, aniž je dotčena povinnost poskytovat zdravotně postiženým osobám přiměřenou úpravu, pod kterou spadá případné zkrácení jejich pracovní doby.
- 58 Dále je třeba uvést, že podle článku 5 uvedené směrnice musí být opatření, která mohou zdravotně postižené osoby nárokovat, přiměřená v tom smyslu, že nesmí pro zaměstnavatele představovat neúměrné břemeno.
- 59 Ve věcech v původním řízení je tedy na vnitrostátním soudu, aby posoudil, zda zkrácení pracovní doby jakožto opatření k zajištění přiměřeného uspořádání představuje neúměrné břemeno pro zaměstnavatele.
- 60 Z bodu 21 odůvodnění směrnice 2000/78 vyplývá, že je třeba vzít v této souvislosti v úvahu zejména finanční a jiné náklady spojené s takovými opatřeními, velikost a finanční prostředky podniku a možnost získání veřejných prostředků nebo jiné pomoci.
- 61 Je třeba připomenout, že v rámci řízení upraveného článkem 267 SFEU, jenž je založen na jasném rozdělení funkcí mezi vnitrostátními soudy a Soudním dvorem, spadá veškeré posouzení skutkových okolností věci do pravomoci vnitrostátního soudu. Soudní dvůr mu však může za účelem poskytnutí užitečné odpovědi v duchu spolupráce s vnitrostátními soudy poskytnout všechna vodítka, jež považuje za nezbytná (rozsudek ze dne 15. dubna 2010, Sandström, C-433/05, Sb. rozh. s. I-2885, bod 35 a citovaná judikatura).
- 62 Relevantní pro účely tohoto posouzení může být okolnost uvedená předkládajícím soudem, že bezprostředně po výpovědi pracovního poměru Jette Ring zveřejnila společnost DAB inzerát s nabídkou pracovního místa pro zaměstnance v kanceláři na částečný pracovní úvazek, a to 22 hodin týdně, ve své regionální pobočce v Lyngby. Ze spisu předloženého Soudnímu dvoru nevyplývá žádná skutečnost, která by umožnila prokázat, že Jette Ring nebyla schopna vykonávat tuto práci na částečný úvazek, anebo ozřejmit, proč jí toto místo nebylo nabídnuto. Předkládající soud dále uvedl, že Jette Ring nastoupila krátce po svém propuštění do nového zaměstnání jako recepční u jiné společnosti a že její skutečná pracovní doba činila 20 hodin týdně.
- 63 Jak mimoto uvedla dánská vláda při jednání, dánské právní předpisy stanoví možnost poskytnout podnikům veřejné podpory na úpravy, které mají ulehčit zdravotně postiženým osobám přístup na pracovní trh, a to především iniciativy, které mají zaměstnavatele podnítit k zaměstnávání zdravotně postižených osob a k jejich ponechání v zaměstnání.
- 64 Vzhledem k výše uvedenému je třeba na třetí otázku odpovědět tak, že článek 5 směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že zkrácení pracovní doby může představovat jedno z opatření k zajištění přiměřeného uspořádání, která jsou v tomto článku upravena. Je na vnitrostátním soudu, aby posoudil, zda za okolností věcí v původních řízeních představuje zkrácení pracovní doby jakožto opatření k zajištění přiměřeného uspořádání neúměrné břemeno pro zaměstnavatele.

Ke čtvrté otázce písm. b)

- 65 Podstatou čtvrté otázky písm. b) předkládajícího soudu je, zda musí být směrnice 2000/78 vykládána v tom smyslu, že brání vnitrostátnímu ustanovení, které stanoví, že zaměstnavatel je oprávněn ukončit pracovní poměr dotyčné zdravotně postižené osoby na základě výpovědi se zkrácenou výpovědní dobou, pokud tato osoba byla během posledních dvanácti měsíců po dobu 120 dní nepřítomna v zaměstnání z důvodu nemoci a pobírala po tuto dobu mzdu, jestliže tato nepřítomnost je důsledkem opomenutí zaměstnavatele přijmout vhodná opatření v souladu s povinností poskytnout přiměřené uspořádání upravené v článku 5 této směrnice.

- 66 Je třeba konstatovat, že okolnost, že zaměstnavatel nepřijal uvedená opatření, může mít vzhledem k povinnosti, která vyplývá z článku 5 směrnice 2000/78, za následek, že nepřítomnost zdravotně postiženého pracovníka v zaměstnání je třeba přičíst nečinnosti zaměstnavatele, a nikoli zdravotnímu postižení pracovníka.
- 67 V případě, že by vnitrostátní soud konstatoval, že nepřítomnost pracovníka v zaměstnání je v projednávaném případě přičitatelná skutečnosti, že zaměstnavatel nepřijal vhodná opatření, bránila by směrnice 2000/78 použití takového vnitrostátního ustanovení, jako je ustanovení dotčené ve věcech v původních řízeních.
- 68 Vzhledem k výše uvedeným úvahám je třeba na čtvrtou otázku písm. b) odpovědět tak, že směrnice 2000/78 musí být vykládána v tom smyslu, že brání vnitrostátnímu ustanovení, které stanoví, že zaměstnavatel je oprávněn ukončit pracovní poměr dotyčného zdravotně postiženého pracovníka na základě výpovědi se zkrácenou výpovědní dobou, jestliže tato osoba byla během posledních dvanácti měsíců po dobu 120 dní nepřítomna v zaměstnání z důvodu nemoci a pobírala po tuto dobu mzdu, pokud je tato nepřítomnost důsledkem opomenutí zaměstnavatele přijmout vhodná opatření v souladu s povinností stanovit přiměřené uspořádání upravené v článku 5 této směrnice.

Ke čtvrté otázce písm. a)

- 69 Podstatou čtvrté otázky písm. a) předkládajícího soudu je, zda musí být směrnice 2000/78 vykládána v tom smyslu, že brání vnitrostátnímu ustanovení, které stanoví, že zaměstnavatel je oprávněn ukončit pracovní poměr dotyčného zdravotně postiženého pracovníka na základě výpovědi se zkrácenou výpovědní dobou, jestliže tato osoba byla během posledních dvanácti měsíců po dobu 120 dní nepřítomna v zaměstnání z důvodu nemoci a pobírala po tuto dobu mzdu, pokud je tato nepřítomnost důsledkem jejího zdravotního postižení.
- 70 Je třeba mít za to, že předkládající soud míří touto otázkou na případ, kdy se § 5 odst. 2 FL použije na zdravotně postiženou osobu v důsledku nepřítomnosti v zaměstnání způsobené nemocí, která je zcela nebo zčásti přičitatelná jejímu zdravotnímu postižení, a nikoli opomenutí zaměstnavatele přijmout vhodná opatření v souladu s povinností stanovit přiměřené uspořádání upravené v článku 5 směrnice 2000/78.
- 71 Jak uvedl Soudní dvůr v bodě 48 výše uvedeného rozsudku Chacón Navas, znevýhodněné zacházení na základě zdravotního postižení je v rozporu s ochranou stanovenou směrnicí 2000/78 pouze tehdy, když představuje diskriminaci ve smyslu čl. 2 odst. 1 této směrnice. Zdravotně postižený pracovník, na něhož se vztahuje tato směrnice, musí být proto ve srovnání s pracovníkem, který zdravotně postižený není, chráněn před diskriminací. Vystává tedy otázka, zda vnitrostátní ustanovení dotčené ve věci v původním řízení může vést k diskriminaci zdravotně postižených osob.
- 72 K otázce, zda ustanovení dotčené ve věci v původním řízení obsahuje nerovné zacházení na základě zdravotního postižení, je třeba poznamenat, že § 5 odst. 2 FL, který se týká nepřítomnosti v zaměstnání z důvodu nemoci, se použije shodně na zdravotně postižené osoby a na ty, které zdravotně postižené nejsou, pokud byly z důvodu nemoci v pracovní neschopnosti po dobu delší než 120 dnů. Za těchto podmínek nelze mít za to, že toto ustanovení zavádí nerovné zacházení bezprostředně založené na zdravotním postižení ve smyslu článku 1 ve spojení s čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78.
- 73 V této souvislosti je třeba uvést, že na osobu, jejíž pracovní poměr zaměstnavatel ukončil na základě výpovědi se zkrácenou výpovědní dobou výlučně z důvodu nemoci, se nevztahuje obecný rámec pro boj proti diskriminaci na základě zdravotního postižení stanovený směrnicí 2000/78 (obdobně viz výše uvedený rozsudek Chacón Navas, bod 47).

- 74 Ustanovení § 5 odst. 2 FL tedy nezavádí přímou diskriminaci na základě zdravotního postižení, jelikož je založeno na kritériu, které není neoddělitelně spojeno se zdravotním postižením.
- 75 Pokud jde o otázku, zda toto ustanovení může vést k rozdílnému zacházení, které je na zdravotním postižení založené nepřímou, je třeba uvést, že zohlednění dnů nepřítomnosti v zaměstnání z důvodu nemoci související se zdravotním postižením při výpočtu dnů nepřítomnosti v zaměstnání z důvodu nemoci vede k tomu, že je nemoc související se zdravotním postižením postavena naroveň obecnému pojmu „nemoc“. Jak ale Soudní dvůr uvedl v bodě 44 výše uvedeného rozsudku Chacón Navas, nelze jednoduše postavit naroveň pojmy „zdravotní postižení“ a „nemoc“.
- 76 V této souvislosti je třeba konstatovat, že zdravotně postižený pracovník je vystaven vyššímu riziku, že se vůči němu uplatní zkrácená výpovědní doba upravená v § 5 odst. 2 FL, než pracovník, který zdravotně postižený není. Jak uvedla generální advokátka v bodě 67 svého stanoviska, je zdravotně postižený pracovník ve srovnání s pracovníkem, který zdravotně postižený není, vystaven dodatečnému riziku nemoci spojené se svým zdravotním postižením. Je tak vystaven zvýšenému riziku kumulace dnů nepřítomnosti v zaměstnání z důvodu nemoci a tedy dosažení hranice 120 dnů upravené v § 5 odst. 2 FL. Zdá se tedy, že pravidlo 120 dnů upravené v tomto ustanovení může znevýhodnit zdravotně postižené pracovníky, a vést tak k nerovnému zacházení nepřímou založenému na zdravotním postižení ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78.
- 77 Podle bodu i) uvedeného ustanovení je nutno zkoumat, zda je toto rozdílné zacházení objektivně odůvodněno legitimním cílem, zda jsou prostředky využité k jeho dosažení přiměřené a zda nepřekračují meze toho, co je nezbytné k dosažení cíle sledovaného dánským zákonodárcem.
- 78 Pokud jde o cíl § 5 odst. 2 FL, dánská vláda zdůrazňuje, že jeho smyslem je stimulovat zaměstnavatele, aby zaměstnávali a ponechávali v zaměstnání pracovníky, kteří vykazují zvláštní riziko opakované nepřítomnosti v zaměstnání z důvodu nemoci, tím, že jim umožňuje tyto pracovníky později ve zkrácené výpovědní době propustit, pokud tato nepřítomnost bude dlouhodobá. Tito pracovníci si naproti tomu mohou podle tvrzení této vlády udržet své zaměstnání po dobu nemoci.
- 79 Tato vláda poznamenává, že uvedené pravidlo tím uvádí do souladu zájmy zaměstnavatele a pracovníka a odpovídá plně obecné regulaci dánského pracovního trhu, která spočívá na kombinaci flexibility a smluvní svobody na jedné straně a ochrany pracovníků na straně druhé.
- 80 Společnosti DAB a Pro Display uvádějí, že pravidlo 120 dnů upravené v § 5 odst. 2 FL má chránit nemocné pracovníky, neboť zaměstnavatel, který souhlasil s jeho uplatňováním, má obecně tendenci vyčkat déle, než přistoupí k propuštění takového pracovníka z pracovního poměru.
- 81 Je třeba připomenout, že členské státy mají široký prostor pro uvážení nejen při volbě určitého cíle sledovaného v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti, ale rovněž při definování opatření, prostřednictvím nichž má být tohoto cíle dosaženo (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 5. července 2012, Hörnfeldt, C-141/11, bod 32, a ze dne 6. prosince 2012, Odar, C-152/11, bod 47).
- 82 Soudní dvůr již rozhodl, že podpora zaměstnávání nesporně představuje legitimní cíl sociální politiky nebo politiky zaměstnanosti členských států a že toto hodnocení je třeba zjevně použít na nástroje politiky vnitrostátního trhu práce, jejichž cílem je zlepšit šance na začlenění určitých kategorií pracovníků do aktivního života (viz rozsudek ze dne 16. října 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Sb. rozh. s. I-8531, bod 65). Stejně tak může být opatření na podporu flexibility pracovního trhu považováno za opatření politiky zaměstnanosti.
- 83 Cíle takové povahy, jako uvedla dánská vláda, mohou být proto v zásadě považovány za cíle, které v rámci vnitrostátního práva objektivně odůvodňují nerovné zacházení založené na takovém zdravotním postižení, které vyplývá z § 5 odst. 2 FL, ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) bod i) směrnice 2000/78.

- 84 Je třeba ještě ověřit, zda jsou prostředky využité k dosažení těchto cílů přiměřené a nezbytné a zda nepřekračují meze toho, co je vyžadováno k jejich dosažení.
- 85 Dánská vláda má za to, že § 5 odst. 2 FL je nejvhodnějším prostředkem k dosažení cíle umožnit zaměstnávání a ponechání v zaměstnání osob, které jsou alespoň potenciálně schopné omezené pracovní činnosti, jakož i k dosažení vyššího cíle flexibilního pracovního trhu, který spočívá na smluvních ujednáních a jistotě.
- 86 Společnosti DAB a Pro Display v této souvislosti poznamenávají, že podle dánských právních předpisů upravujících nemocenské dávky má zaměstnavatel, který vyplácí zaměstnanci v pracovní neschopnosti mzdu, nárok na proplacení dávek v nemoci od obecních orgánů místa bydliště zaměstnance. Tento nárok na nemocenské dávky je však omezen na dobu 52 týdnů a jejich výše je nižší než skutečná mzda. Za těchto podmínek zajišťuje § 5 odst. 2 FL podle těchto společností přiměřenou rovnováhu mezi protichůdnými zájmy zaměstnance a zaměstnavatele, pokud jde o nepřítomnost v zaměstnání z důvodu nemoci.
- 87 Vzhledem k širokému prostoru pro uvážení přiznanému členskými státy nejen při volbě určitého cíle sledovaného v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti, ale rovněž při určení opatření, prostřednictvím nichž má být tohoto cíle dosaženo, se nejeví jako nerozumné, pokud se domnívají, že takové opatření, jako je pravidlo 120 dnů upravené v § 5 odst. 2 FL, může být vhodné k dosažení výše uvedených cílů.
- 88 Lze totiž připustit, že přiznáním práva propustit ve zkrácené výpovědní době pracovníky v případě jejich nepřítomnosti v zaměstnání z důvodu nemoci po dobu delší než 120 dnů motivuje uvedené pravidlo zaměstnavatele k přijetí pracovníka do zaměstnání a jeho ponechání v zaměstnání.
- 89 Pro účely posouzení, zda pravidlo 120 dnů upravené v § 5 odst. 2 FL překračuje meze toho, co je nezbytné k dosažení sledovaných cílů, je nutné na toto ustanovení nahlížet v kontextu, do něhož patří, a zohlednit újmu, která může vzniknout dotčeným osobám (v tomto smyslu viz výše uvedený rozsudek Odar, bod 65).
- 90 V této souvislosti je na předkládajícím soudu, aby posoudil, zda dánský zákonodárce sledováním legitimních cílů podpory zaměstnávání nemocných osob na jedné straně a přiměřené rovnováhy mezi protichůdnými zájmy zaměstnance a zaměstnavatele, pokud jde o nepřítomnost v zaměstnání z důvodu nemoci na straně druhé, opominul relevantní skutečnosti, které se týkají především zdravotně postižených pracovníků.
- 91 V této souvislosti nelze nezohlednit riziko, které nesou osoby se zdravotním postižením, jež při svém opětovném začlenění do pracovního trhu obecně čelí větším obtížím než zaměstnanci bez postižení, a mají zvláštní potřeby spojené s ochranou, kterou si vyžaduje jejich stav (v tomto smyslu viz výše uvedený rozsudek Odar, body 68 a 69).
- 92 Vzhledem k výše uvedeným úvahám je třeba na čtvrtou otázku písm. a) odpovědět tak, že směrnice 2000/78 musí být vykládána v tom smyslu, že brání vnitrostátnímu ustanovení, které stanoví, že zaměstnavatel je oprávněn ukončit pracovní poměr dotyčného zdravotně postiženého pracovníka na základě výpovědi se zkrácenou výpovědní dobou, jestliže tato osoba byla během posledních dvanácti měsíců po dobu 120 dní nepřítomna v zaměstnání z důvodu nemoci a pobírala po tuto dobu mzdu, pokud je tato nepřítomnost důsledkem jejího zdravotního postižení, s výjimkou případu, že toto ustanovení sleduje legitimní cíl a nepřekračuje meze toho, co je nezbytné k dosažení tohoto cíle, což musí posoudit předkládající soud.

K nákladům řízení

⁹³ Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (druhý senát) rozhodl takto:

- 1) Pojem „zdravotní postižení“ uvedený ve směrnici Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, musí být vykládán v tom smyslu, že zahrnuje zdravotní stav způsobený lékařsky diagnostikovanou léčitelnou nebo neléčitelnou nemocí, pokud tato nemoc 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 jestliže je toto omezení dlouhodobé. Povaha opatření, která musí přijmout zaměstnavatel, není relevantní pro otázku, zda zdravotní stav určité osoby spadá pod tento pojem.
- 2) Článek 5 směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že zkrácení pracovní doby může představovat jedno z opatření k zajištění přiměřeného uspořádání, která jsou v tomto článku upravena. Je na vnitrostátním soudu, aby posoudil, zda za okolností věcí v původních řízeních představuje zkrácení pracovní doby jakožto opatření k zajištění přiměřeného uspořádání neúměrné břemeno pro zaměstnavatele.
- 3) Směrnice 2000/78 musí být vykládána v tom smyslu, že brání vnitrostátnímu ustanovení, které stanoví, že zaměstnavatel je oprávněn ukončit pracovní poměr dotčeného zdravotně postiženého pracovníka na základě výpovědi se zkrácenou výpovědní dobou, jestliže tato osoba byla během posledních dvanácti měsíců po dobu 120 dní nepřítomna v zaměstnání z důvodu nemoci a pobírala po tuto dobu mzdu, pokud je tato nepřítomnost důsledkem opomenutí zaměstnavatele přijmout vhodná opatření v souladu s povinností stanovit přiměřené uspořádání upravené v článku 5 této směrnice.
- 4) Směrnice 2000/78 musí být vykládána v tom smyslu, že brání vnitrostátnímu ustanovení, které stanoví, že zaměstnavatel je oprávněn ukončit pracovní poměr dotčeného zdravotně postiženého pracovníka na základě výpovědi se zkrácenou výpovědní dobou, jestliže tato osoba byla během posledních dvanácti měsíců po dobu 120 dní nepřítomna v zaměstnání z důvodu nemoci a pobírala po tuto dobu mzdu, pokud je tato nepřítomnost důsledkem jejího zdravotního postižení, s výjimkou případu, že toto ustanovení sleduje legitimní cíl a nepřekračuje meze toho, co je nezbytné k dosažení tohoto cíle, což musí posoudit předkládající soud.

Podpisy.