



## Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (třetího senátu)

18. ledna 2018\*

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Směrnice 2000/78/ES – Rovné zacházení v zaměstnání a povolání – Článek 2 odst. 2 písm. b) bod i) – Zákaz diskriminace na základě zdravotního postižení – Vnitrostátní právní úprava, která za určitých podmínek umožňuje propuštění zaměstnance z důvodu intermitentních nepřítomností v zaměstnání, třebaže odůvodněných – Nepřítomnosti zaměstnance z důvodu nemocí souvisejících s jeho zdravotním postižením – Rozdílné zacházení z důvodu zdravotního postižení – Nepřímá diskriminace – Odůvodnění – Boj proti absentérství v zaměstnání – Vhodnost – Proporcionalita“

Ve věci C-270/16,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Juzgado de lo Social nº 1 de Cuenca (pracovní soud č. 1 v Cuenca, Španělsko) ze dne 5. května 2016, došlým Soudnímu dvoru dne 13. května 2016, v řízení

**Carlos Enrique Ruiz Conejero**

proti

**Ferroser Servicios Auxiliares SA,**

**Ministerio Fiscal,**

SOUDNÍ DVŮR (třetí senát),

ve složení L. Bay Larsen, předseda senátu, J. Malenovský, M. Safjan (zpravodaj), D. Šváby a M. Vilaras, soudci,

generální advokátka: E. Sharpston,

vedoucí soudní kanceláře: M. Ferreira, vrchní rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 22. března 2017,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za C. E. Ruiz Conejera J. Martínezem Guijarrem a M. de la Rocha Rubím, abogados,
- za Ferroser Servicios Auxiliares SA J. A. Gallardo Cuberem, abogado,
- za španělskou vládu A. Rubio Gonzálezem a V. Ester Casas, jako zmocněnci,

\* Jednací jazyk: španělština.

– za Evropskou komisi D. Martinem a L. Lozano Palacios, jako zmocněnci,  
po vyslechnutí stanoviska generální advokátky na jednání konaném dne 19. října 2017,  
vydává tento

### **Rozsudek**

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. 2000, L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi Carlosem Enriquem Ruiz Conejeroem na straně jedné a společností Ferroser Servicios Auxiliares SA a Ministerio Fiscal (ministerstvo financí, Španělsko) na straně druhé, jehož předmětem je legalita jeho propuštění, k němuž došlo z důvodu odůvodněných nepřítomností v zaměstnání.

### **Právní rámec**

#### ***Unijní právo***

- 3 Podle bodů 11, 12, 16, 17, 20 a 21 odůvodnění směrnice 2000/78:
  - „(11) Diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace může ohrozit dosažení cílů Smlouvy o ES, zejména dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti a sociální ochrany, zvyšování životní úrovně a kvality života, hospodářské a sociální soudržnosti, solidarity a volného pohybu osob.
  - (12) K tomuto účelu by měla být v celém Společenství zakázána jakákoli přímá nebo nepřímá diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v oblastech zahrnutých touto směrnicí. [...]
  - [...]
  - (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.
  - [...]
  - (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.“

4 Článek 1 této směrnice, nadepsaný „Účel“, 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.“

5 Článek 2 uvedené směrnice, nadepsaný „Pojem diskriminace“, v odstavcích 1 a 2 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.“

6 Článek 3 téže směrnice, nadepsaný „Oblast působnosti“, v odst. 1 písm. c) stanoví:

„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“.

### **Španělské právo**

7 Podle článku 14 Ústavy:

„Španělé si jsou před zákonem rovni a nikdo nesmí být diskriminován na základě svého původu, rasy, pohlaví, náboženství, smýšlení nebo jakékoli jiné skutečnosti či osobní nebo sociální okolnosti.“

8 Článek 4 Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (královské nařízení s mocí zákona 1/1995, kterým se schvaluje přepracované znění zákoníku práce) ze dne 24. března 1995 (BOE č. 75, ze dne 29. března 1995, s. 9654), ve znění použitelném v době rozhodné z hlediska skutkového stavu věci v původním řízení (dále jen „zákoník práce“), který se týká práv zaměstnanců, v odst. 2 písm. c) stanoví:

„V pracovním poměru mají zaměstnanci právo:

[...]

c) nebýt na území Španělska přímo či nepřímo diskriminováni při přijímání do práce nebo v zaměstnání na základě pohlaví, rodinného stavu, věku v rámci mezí stanovených tímto zákonem, rasového nebo etnického původu, sociálních podmínek, náboženského vyznání nebo světového názoru, politického přesvědčení, sexuální orientace, členství v odborech nebo jazyka.

Nesmí být diskriminováni ani z důvodu pracovní neschopnosti, pokud splňují podmínky způsobilosti vykonávat příslušnou práci nebo zaměstnání.“

9 Článek 52 zákoníku práce, týkající se ukončení smlouvy z objektivních důvodů, v písmenu d) stanoví:

„Smlouvu je možné vypovědět:

[...]

d) pro intermitentní nepřítomnosti v zaměstnání, které, ačkoliv jsou odůvodněné, představují 20 % pracovních dnů v průběhu dvou po sobě následujících měsíců, za předpokladu, že souhrn nepřítomností během předcházejících dvanácti měsíců dosahuje 5 % pracovních dnů, nebo 25 % pracovních dnů během čtyř nenavazujících měsíců v rámci období dvanácti měsíců.

Mezi nepřítomnosti pro účely předchozího pododstavce se nezapočítávají nepřítomnosti v důsledku zákonné stávky po dobu jejího trvání, výkonu zákonného zastupování zaměstnanců, pracovního úrazu, mateřství, rizika během těhotenství a kojení, nemocí způsobených těhotenstvím, porodem nebo kojením, otcovské dovolené, volna a dovolené, nemoci jiné než z povolání nebo jiného než pracovního úrazu, pokud byla pracovní neschopnost úředně uznána zdravotnickými službami a trvá déle než dvacet po sobě jdoucích dní, ani nepřítomnosti odůvodněné fyzickým nebo duševním stavem vyplývajícím z domácího násilí, osvědčeným příslušnými službami sociální péče nebo zdravotnickými službami.

Nezapočítávají se ani nepřítomnosti, které jsou spojeny s léčbou onkologického onemocnění nebo závažné nemoci.“

10 Článek 2 Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (královské nařízení s mocí zákona č. 1/2013, kterým se schvaluje přepracované znění obecného zákona o právech osob se zdravotním postižením a o jejich sociálním začleňování) ze dne 29. listopadu 2013 (BOE č. 289, ze dne 3. prosince 2013, s. 95635), obsahuje následující definice:

„Pro účely tohoto zákona se rozumí:

a) zdravotním postižením: stav osob s dlouhodobým poškozením zdraví, které ve spojení s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními.

[...]

d) nepřímou diskriminací: k nepřímé diskriminaci dochází, když v důsledku navenek neutrálního ustanovení zákona nebo nařízení, smluvního ujednání, individuálního ujednání, jednostranného rozhodnutí nebo kritéria nebo praxe anebo prostředí, výrobku nebo služby může být určitá osoba znevýhodněna v porovnání s jinými osobami z důvodu nebo v důsledku zdravotního postižení, pokud uvedené faktory nejsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a pokud prostředky k dosažení tohoto cíle nejsou přiměřené a nezbytné.“

- 11 Článek 40 tohoto zákona, týkající se přijímání opatření k předcházení nebo kompenzaci znevýhodnění způsobených zdravotním postižením jako záruky úplné rovnosti v zaměstnání a povolání, stanoví:

„1. Za účelem zajištění úplné rovnosti v zaměstnání a povolání, zásada rovného zacházení nebrání zachování nebo přijetí zvláštních opatření určených k předcházení nebo kompenzaci znevýhodnění způsobených zdravotním postižením.

2. Zaměstnavatelé přijmou vhodná opatření k přizpůsobení pracoviště a usnadnění přístupu na pracoviště s ohledem na potřeby v každém jednotlivém případě, za účelem umožnit osobám se zdravotním postižením přístup k zaměstnání, výkon práce, postup v zaměstnání a přístup k odbornému vzdělávání, pokud tato opatření pro zaměstnavatele neznamenaají nepřiměřenou zátěž.

Za účelem určení, zda je zátěž nepřiměřená, je třeba zohlednit, zda je dostatečně zmírněna opatřeními, podporami nebo veřejnými dotacemi pro osoby se zdravotním postižením, a je třeba vzít v úvahu finanční a jiné náklady spojené s těmito opatřeními, jakož i velikost a celkový obrat podniku či organizace.“

### **Spor v původním řízení a předběžná otázka**

- 12 Dne 2. července 1993 byl pan Ruiz Conejero přijat do zaměstnání jako pracovník úklidu v nemocnici v Cuenca (Španělsko), která spadá pod autonomní společenství Kastilie-La Mancha (Španělsko). Naposledy byl na tomto pracovním místě zaměstnán podnikem zajišťujícím úklidové služby Ferroservicios Auxiliares.
- 13 Pan Ruiz Conejero pracoval bez porušení pracovních povinností jak pro tento podnik, tak pro podniky, které ho zaměstnávaly před tím. Nikdy neměl problémy v práci a nikdy mu nebyla uložena žádná sankce.
- 14 Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že delegación de Cuenca de la Consejería de Salud y Asuntos Sociales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (zastoupení Rady pro zdravotnictví a sociální věci vlády autonomního společenství Kastilie-La Mancha ve městě Cuenca) rozhodnutím ze dne 15. září 2014 konstatovalo, že pan Ruiz Conejero trpí zdravotním postižením. Stupeň jeho zdravotního postižení byl stanoven na 37 %, z něhož 32 % představuje fyzické postižení z důvodu onemocnění endokrinní a metabolické soustavy (obezita) a funkčního postižení páteře a zbývajících 5 % představuje jeho postižení vyplývající ze sociálních faktorů s tím souvisejících.
- 15 V letech 2014 a 2015 byl pan Ruiz Conejero práce neschopný během následujících období:
- od 1. do 17. března 2014 pro akutní bolest, která si vyžádala hospitalizaci od 26. února do 1. března 2014;
  - od 26. do 31. března 2014 pro závratě/nevolnost;
  - od 26. června do 11. července 2014 pro bolest bederní oblasti zad;
  - od 9. do 12. března 2015 pro bolest bederní oblasti zad;
  - od 24. března do 7. dubna 2015 pro bolest bederní oblasti zad;
  - od 20. do 23. dubna 2015 pro závratě/nevolnost.

- 16 Podle diagnózy stanovené Servicios Médicos de la Sanidad Pública (lékařská služba veřejného zdraví, Španělsko) byly tyto zdravotní problémy způsobeny degenerativní artropatií a polyartrózou, jejichž stav zhoršila obezita pana Ruize Conejera. Tato lékařská služba dospěla k závěru, že uvedené problémy jsou důsledkem nemocí, které vedly k uznání zdravotního postižení pana Ruize Conejera.
- 17 Pan Ruiz Conejero svému zaměstnavateli oznámil včas a řádně všechny pracovní neschopnosti uvedené v bodě 15 tohoto rozsudku na základě lékařských potvrzení, která uváděla důvod těchto pracovních neschopností, jakož i dobu jejich trvání.
- 18 Dopisem ze dne 7. července 2015 Ferroser Servicios Auxiliares informovala pana Ruize Conejera o jeho propuštění na základě čl. 52 písm. d) zákoníku práce z důvodu, že celková doba trvání těchto nepřítomností, i když byly odůvodněné, překročila limit stanovený v tomto ustanovení, to znamená 20 % pracovních dnů v březnu a dubnu 2015, přičemž jeho celková nepřítomnost během předcházejících dvanácti měsíců dosáhla 5 % pracovních dnů.
- 19 Pan Ruiz Conejero podal proti této výpovědi žalobu u Juzgado de lo Social no° 1 de Cuenca (pracovní soud č. 1 v Cuenca).
- 20 Pan Ruiz Conejero nezpochybňuje pravdivost a správnost údajů o své nepřítomnosti v práci ani to, jaký procentní podíl představují, poukazuje však na skutečnost, že existuje přímá souvislost mezi uvedenými nepřítomnostmi a jeho situací osoby zdravotně postižené. Navrhuje, aby jeho propuštění bylo zrušeno z důvodu, že představuje diskriminaci na základě zdravotního postižení.
- 21 Předkládající soud uvádí, že se pan Ruiz Conejero z vlastní vůle vzdal pravidelných lékařských prohlídek organizovaných vzájemnou zdravotní pojišťovnou, jejímž členem je jeho zaměstnavatel, tento zaměstnavatel proto nevěděl, že pan Ruiz Conejero byl v době propuštění zdravotně postiženým.
- 22 Podle předkládajícího soudu jsou zaměstnanci se zdravotním postižením více než ostatní zaměstnanci vystaveni riziku, že vůči nim bude použit čl. 52 písm. d) zákoníku práce, bez ohledu na to, zda zaměstnavatel věděl či nevěděl o tomto zdravotním postižení. Existuje tedy rozdílné zacházení, které představuje nepřímou diskriminaci na základě zdravotního postižení ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78, a toto rozdílné zacházení nemůže být objektivně odůvodněno legitimním cílem, jak vyžaduje bod i) tohoto ustanovení.
- 23 Předkládající soud uvádí, že si není jist výkladem směrnice 2000/78 vzhledem k výkladu této směrnice, který provedl Soudní dvůr v rozsudku ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark (C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222). Zdůrazňuje, že ve věci, v níž byl vydán uvedený rozsudek, se dánská právní úprava týkala politiky integrace zdravotně postižených pracovníků a jejím cílem bylo motivovat zaměstnavatele, aby přijímali do zaměstnání pracovníky, u nichž existuje zvláštní riziko, že budou opakovaně čerpat volno z důvodu pracovní neschopnosti. Ve věci v původním řízení se podle předkládajícího soudu nejedná o takovýto případ; není zde dán žádný legislativní cíl integrovat zdravotně postižené pracovníky. Předkládající soud se tedy domnívá, že čl. 52 písm. d) zákoníku práce není v souladu se směrnicí 2000/78, a že toto ustanovení proto musí být pozměněno tak, aby zohledňovalo zdravotní postižení.
- 24 Za těchto podmínek se Juzgado de lo Social no° 1 de Cuenca (pracovní soud č. 1 v Cuenca) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Brání směrnice 2000/78 použití vnitrostátní právní úpravy, podle níž je zaměstnavatel oprávněn propustit zaměstnance z objektivních důvodů pro intermitentní nepřítomnosti v zaměstnání, byť jsou odůvodněné, které dosahují 20 % pracovní doby během dvou po sobě jdoucích měsíců, pokud souhrn nepřítomností během předcházejících dvanácti měsíců dosahuje 5 % pracovní doby, nebo 25 % během

čtyř nenavazujících měsíců v rámci období dvanácti měsíců, v případě zaměstnance, jehož je třeba považovat za zdravotně postiženého ve smyslu směrnice, pokud byla jeho nepřítomnost způsobena jeho zdravotním postižením?“

### K předběžné otázce

- 25 Podstatou otázky předkládajícího soudu je, zda čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví, že zaměstnavatel může propustit zaměstnance z důvodu vycházejícího z intermitentních nepřítomností v zaměstnání, i když jsou odůvodněné, a to i v případě, že tyto nepřítomnosti jsou důsledkem onemocnění souvisejících se zdravotním postižením tohoto zaměstnance.
- 26 Touto otázkou se předkládající soud táže na výklad čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i) směrnice 2000/78 ve světle rozsudku ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark (C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222), a tedy na soulad čl. 52 písm. d) zákoníku práce s unijním právem.
- 27 Úvodem je třeba poukázat na to, 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 některého z důvodů uvedených v tomto článku, mezi něž patří i zdravotní postižení. Podle svého čl. 3 odst. 1 písm. c) se tato směrnice v rámci pravomocí svěřených Evropské unii vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, pokud jde mimo jiné o podmínky propouštění.
- 28 Podle judikatury Soudního dvora musí být pojem „zdravotní postižení“ ve smyslu směrnice 2000/78 chápán tak, že znamená omezení schopností 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 pracovníky (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 9. března 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, bod 36 a citovaná judikatura).
- 29 V této souvislosti, za předpokladu, že za daných okolností způsobuje obezita dotyčného zaměstnance takové omezení schopností, jako je omezení, o němž hovoří předchozí bod tohoto rozsudku, spadá takovýto stav pod pojem „zdravotní postižení“ ve smyslu směrnice 2000/78 (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 18. prosince 2014, FOA, C-354/13, EU:C:2014:2463, bod 59).
- 30 Tak je tomu zejména v případě, kdy obezita zaměstnance brání plnému a účinnému zapojení této osoby do profesního života, jako je tomu u ostatních pracovníků, a to z důvodu omezené mobility nebo výskytu onemocnění u této osoby, které brání plnění pracovních úkolů nebo ji omezuje při výkonu povolání (rozsudek ze dne 18. prosince 2014, FOA, C-354/13, EU:C:2014:2463, bod 60).
- 31 V projednávaném případě předkládající soud uvádí, že pan Ruiz Conejero byl uznán za osobu se zdravotním postižením ve smyslu vnitrostátního práva před jeho propuštěním. V této souvislosti uvádí, že trpí zejména onemocněním endokrinní a metabolické soustavy, to znamená obezitou, a funkčním postižením páteře.
- 32 Je však nutno upřesnit, že skutečnost, že pan Ruiz Conejero byl uznán za osobu se zdravotním postižením ve smyslu vnitrostátního práva, ještě neznamená, že je osobou se zdravotním postižením ve smyslu směrnice 2000/78.
- 33 V této souvislosti přísluší vnitrostátnímu soudu, aby za účelem určení, zda ve věci v původním řízení situace, v níž se nachází pan Ruiz Conejero, spadá do rozsahu působnosti směrnice 2000/78, ověřil, zda omezení schopností pana Ruize Conejera musí být kvalifikováno jako zdravotní postižení ve smyslu této směrnice, tak jak bylo definováno v bodě 28 tohoto rozsudku.

- 34 Dále je třeba připomenout, že podle čl. 2 odst. 1 směrnice 2000/78 se „zásadou rovného zacházení“ rozumí „neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1“.
- 35 V projednávaném případě čl. 52 písm. d) zákoníku práce stanoví, že pracovní smlouvu je možné vypovědět z důvodu intermitentních nepřítomností v zaměstnání, které ačkoliv jsou odůvodněné, představují 20 % pracovních dnů v průběhu dvou po sobě následujících měsíců, za předpokladu, že součet nepřítomností během předcházejících dvanácti měsíců dosahuje 5 % pracovních dnů, nebo 25 % pracovních dnů během čtyř nenavazujících měsíců v rámci období dvanácti měsíců.
- 36 Je třeba připomenout, že znevýhodňující 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 (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 71).
- 37 V této souvislosti se čl. 52 písm. d) zákoníku práce vztahuje na osoby se zdravotním postižením stejně jako na osoby bez zdravotního postižení, které nebyly přítomné v zaměstnání. Za těchto podmínek není možné vycházet z toho, že toto ustanovení zakládá rozdílné zacházení přímo založené na zdravotním postižení ve smyslu ustanovení článku 1 a čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78, jelikož vychází z kritéria, které není neoddelitelně spjato se zdravotním postižením (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, body 72 a 74 a ze dne 9. března 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, bod 42).
- 38 Pokud jde o otázku, zda čl. 52 písm. d) zákoníku práce může vést k rozdílnému zacházení, které je na zdravotním postižení založené nepřímo, je třeba uvést, že zohlednění dnů nepřítomnosti v zaměstnání z důvodu nemoci související se zdravotním postižením při výpočtu dní nepřítomnosti v zaměstnání z důvodu nemoci znamená, že je nemoc související se zdravotním postižením postavena naroveň obecnému pojmu „nemoc“. Jak přitom Soudní dvůr uvedl v bodě 44 rozsudku ze dne 11. července 2006, Chacón Navas (C-13/05, EU:C:2006:456), nelze jednoduše postavit naroveň pojmy „zdravotní postižení“ a „nemoc“ (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 75).
- 39 V této souvislosti je třeba konstatovat, že zaměstnanec se zdravotním postižením je vystaven vyššímu riziku, že se vůči němu uplatní čl. 52 písm. d) zákoníku práce, než zaměstnanec, který zdravotně postižený není. Zaměstnanec se zdravotním postižením je tedy ve srovnání se zaměstnancem, který zdravotně postižený není, vystaven dodatečnému riziku nepřítomnosti z důvodu nemoci spojené se svým zdravotním postižením. Je tak vystaven zvýšenému riziku kumulace dnů nepřítomnosti v zaměstnání z důvodu nemoci, a tedy dosažení limitů, které jsou stanoveny v čl. 52 písm. d) zákoníku práce. Pravidlo stanovené v tomto ustanovení tedy může znevýhodnit zaměstnance se zdravotním postižením, a vést tak k nerovnému zacházení nepřímo založenému na zdravotním postižení ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78 (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 76).
- 40 Podle čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i) směrnice 2000/78 je nutno přezkoumat, zda je rozdílné zacházení mezi zaměstnanci se zdravotním postižením a zaměstnanci bez zdravotního postižení, které vyplývá z čl. 52 písm. d) zákoníku práce, objektivně odůvodněno legitimním cílem, zda jsou prostředky využité k jeho dosažení přiměřené a zda nepřekračují meze toho, co je nezbytné k dosažení cíle sledovaného španělským zákonodárcem.



- 41 Pokud jde o cíl sledovaný čl. 52 písm. d) zákoníku práce, španělská vláda ve svém písemném vyjádření uvádí, že za účelem zvýšení produktivity a efektivity práce, je absentérství v zaměstnání, které se projevuje formou krátkodobých opakujících se nepřítomností z důvodu pracovní neschopnosti již velmi dlouhou dobu považováno španělským zákonodárcem za důvod pro ukončení pracovního poměru, aby se podniky vyhnuly nepřiměřenému zvyšování nákladů na práci.
- 42 V této souvislosti podle španělské vlády v důsledku této *excesiva morbilidad intermitente* (nadměrná intermitentní nemocnost) musí podniky nést nejen přímé náklady související s nepřítomností v zaměstnání, prostřednictvím vyplácení dávek sociálního zabezpečení z důvodu dočasné pracovní neschopnosti během prvních patnácti dnů pracovní neschopnosti, ač nemají možnost požadovat jejich proplacení z všeobecného fondu sociálního pojištění, ke kterým je nutno připočítat náklady na zástup, ale i nepřímé náklady spojené se zvláštními obtížemi, které jsou spojeny se zástupem za krátkodobé absence.
- 43 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 (rozsudek ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 81 a citovaná judikatura).
- 44 V projednávaném případě je nutno vycházet z toho, že boj proti absentérství v zaměstnání může být považován za legitimní cíl ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i) směrnice 2000/78, protože se jedná o opatření politiky zaměstnanosti (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 82).
- 45 Nicméně je třeba ověřit, zda jsou prostředky, které vnitrostátní právní úprava použila k dosažení tohoto cíle, vhodné a zda nepřekračují meze toho, co je nezbytné k jeho dosažení.
- 46 V této souvislosti přísluší předkládajícímu soudu při přezkumu vhodnosti použitých prostředků zejména ověřit, zda číselné údaje stanovené v čl. 52 písm. d) zákoníku práce jsou skutečně nastaveny tak, aby bylo dosaženo cíle spočívajícího v boji proti absentérství v zaměstnání, aniž by se vztahovaly na absence, které byly pouze příležitostné a sporadické.
- 47 Předkládající soud musí při tomto ověření zohlednit rovněž všechny ostatní relevantní skutečnosti, zejména přímé a nepřímé náklady, které musí nést podniky z důvodu absentérství v zaměstnání.
- 48 Předkládajícímu soudu přísluší rovněž ověřit, zda čl. 52 písm. d) zákoníku práce tím, že umožňuje propustit zaměstnance, kteří jsou z důvodu nemoci po určitý počet dnů opakovaně nepřítomni v zaměstnání, motivuje zaměstnavatele k přijetí pracovníka do zaměstnání a k jeho ponechání v zaměstnání (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 88).
- 49 Pro účely posouzení, zda prostředky stanovené v čl. 52 písm. d) zákoníku práce nepřekračují meze toho, co je nezbytné k dosažení sledovaného cíle, je dále nutné na toto ustanovení nahlížet v kontextu, do něhož patří, a zohlednit újmu, která může vzniknout dotčeným osobám (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 89 a citovaná judikatura).
- 50 V této souvislosti musí předkládající soud posoudit, zda španělský zákonodárcem opomenul zohlednit relevantní skutečnosti, které se týkají především zdravotně postižených pracovníků (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 90).

- 51 Při posuzování přiměřenosti prostředků, které jsou stanoveny v čl. 52 písm. d) zákoníku práce, nelze rovněž nezohlednit riziko, které nesou osoby se zdravotním postižením, jež se při opětovném začleňování do pracovního trhu obecně potýkají s většími obtížemi než zaměstnanci bez postižení a mají zvláštní potřeby spojené s ochranou, kterou si vyžaduje jejich stav (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 91).
- 52 V této souvislosti je nicméně třeba poznamenat, že podle čl. 52 písm. d) zákoníku práce se za intermitentní nepřítomnost v zaměstnání, na základě níž může být pracovní smlouva vypovězena, nepovažuje zejména pracovní neschopnost z důvodu nemoci jiné než z povolání nebo jiného než pracovního úrazu, pokud byla pracovní neschopnost úředně uznána zdravotnickými službami a trvá déle než dvacet po sobě jdoucích dní. Nezapočítávají se ani nepřítomnosti, které jsou spojeny s léčbou rakoviny nebo závažné nemoci.
- 53 Podle španělské vlády tím vnitrostátní zákonodárce chtěl zachovat rovnováhu mezi zájmy podniků a ochranou a bezpečností zaměstnanců tak, aby toto opatření nevedlo k nespravedlivým situacím a nevyvolávalo škodlivé dopady. Z tohoto důvodu některé nepřítomnosti, jako jsou ty, které vyplývají z onemocnění, která jsou popsána v předcházejícím bodě tohoto rozsudku, nemohou sloužit jako základ pro výpověď z důvodu vycházejícího z intermitentních nepřítomností v zaměstnání. V roce 2012 španělský zákonodárce doplnil do seznamu nepřítomností, které nemohou být důvodem pro propuštění, nepřítomnosti, které jsou spojeny s léčbou rakoviny nebo závažné nemoci. Zaměstnanci se zdravotním postižením obecně spadají do této skupiny případů, v takovýchto případech tedy nepřítomnosti spojené se zdravotním postižením nelze zohlednit pro účely propuštění jako důvod vycházející z intermitentních nepřítomností v zaměstnání.
- 54 Je třeba konstatovat, že i když čl. 52 písm. d) zákoníku práce stanoví, že některé nepřítomnosti nelze považovat za intermitentní nepřítomnosti v zaměstnání, na jejichž základě by bylo možné smlouvu ukončit, nezahrnují nepřítomnosti v zaměstnání, které souvisí s nemocí zaměstnance, všechny situace „zdravotního postižení“ ve smyslu směrnice 2000/78.
- 55 Jak uvedla španělská vláda, mezi skutečnostmi, které je nutno zohlednit v rámci posouzení, které je uvedeno v bodě 49 tohoto rozsudku, patří existence ustanovení ve španělském právním řádu týkajících se zvláštní ochrany osob se zdravotním postižením, jako je zejména článek 40 nařízení s mocí zákona č. 1/2013 citovaný v bodě 11 tohoto rozsudku. Takováto ustanovení totiž umožňují předcházet nebo kompenzovat znevýhodnění způsobená zdravotním postižením, včetně případného výskytu nemocí souvisejících se zdravotním postižením.
- 56 S přihlédnutím k těmto skutečnostem přísluší předkládajícímu soudu, aby posoudil, pokud jde o osoby se zdravotním postižením, zda prostředky stanovené v čl. 52 písm. d) zákoníku práce nepřekračují meze toho, co je nezbytné k dosažení sledovaného cíle.
- 57 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba na položenou otázku odpovědět, že čl. 2 odst. 2 písm. b) bod i) směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví, že zaměstnavatel může propustit zaměstnance z důvodu vycházejícího z intermitentních nepřítomností v zaměstnání, i když jsou odůvodněné, v případě, že tyto nepřítomnosti jsou důsledkem onemocnění souvisejících se zdravotním postižením tohoto zaměstnance, ledaže tato právní úprava sledující legitimní cíl boje proti absentérství, nepřekračuje meze toho, co je nezbytné k dosažení tohoto cíle, což přísluší posoudit předkládajícímu soudu.

## K nákladům řízení

- 58 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 (třetí senát) rozhodl takto:

**Článek 2 odst. 2 písm. b) bod i) směrnice 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 brání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví, že zaměstnavatel může propustit zaměstnance z důvodu vycházejícího z intermitentních nepřítomností v zaměstnání, i když jsou odůvodněné, v případě, že tyto nepřítomnosti jsou důsledkem onemocnění souvisejících se zdravotním postižením tohoto zaměstnance, ledaže tato právní úprava sledující legitimní cíl boje proti absentérství, nepřekračuje meze toho, co je nezbytné k dosažení tohoto cíle, což přísluší posoudit předkládajícímu soudu.**

Podpisy.