



## Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (prvního senátu)

11. září 2019\*

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Směrnice 2000/78/ES – Rovné zacházení v zaměstnání a povolání – Článek 2 odst. 2 písm. b) bod ii) a článek 5 – Zákaz jakékoliv diskriminace na základě zdravotního postižení – Pracovník mimořádně citlivý na pracovní rizika ve smyslu vnitrostátního práva – Existence ‚zdravotního postižení‘ – Propuštění z objektivních důvodů na základě kritérií produktivity, mnohostrannosti uplatnění na pracovních místech podniku a nepřítomnosti v práci – Zvláštní znevýhodnění osob se zdravotním postižením – Nepřímá diskriminace – Přiměřené uspořádání – Osoba, která není kvalifikovaná, schopná ani není k dispozici, aby plnila základní funkce spojené s daným pracovním místem“

Ve věci C-397/18,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona (pracovní soud č. 3 v Barceloně, Španělsko) ze dne 30. května 2018, došlým Soudnímu dvoru dne 15. června 2018, v řízení

**DW**

proti

**Nobel Plastiques Ibérica SA,**

za účasti:

**Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),**

**Ministerio Fiscal,**

SOUDNÍ DVŮR (první senát),

ve složení J.-C. Bonichot, předseda senátu, C. Toader, A. Rosas, L. Bay Larsen a M. Safjan (zpravodaj), soudci,

generální advokát: G. Pitruzzella,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za DW J. Pérez Jiménezem, abogado,

\* Jednací jazyk: španělština.

- za Nobel Plastiques Ibérica SA D. Sanahuja Cambra, abogada,
- za španělskou vládu L. Aguilera Ruizem, jako zmocněncem,
- za Evropskou komisi D. Martinem a P. Němečkovou, jako zmocněnci,

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generálního advokáta, rozhodnout věc bez stanoviska,

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 DW a společností Nobel Plastiques Ibérica SA ohledně zákonnosti propuštění DW z objektivních důvodů.

### **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“), v písmeni e) preambule stanoví:

„uznávajíce, 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, nadepsaný „Účel“, 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 Článek 2 uvedené úmluvy, nadepsaný „Definice“, uvádí:

„Pro účely této úmluvy:

[...]

„diskriminace na základě zdravotního postižení“ znamená jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě zdravotního postižení, jehož cílem nebo důsledkem je narušit nebo zrušit uznání, užívání nebo uplatnění, na rovnoprávném základě s ostatními, všech lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti. Zahrnuje všechny formy diskriminace, včetně odepření přiměřené úpravy;

„přiměřená úprava“ znamená nezbytné a odpovídající změny a úpravy, které nepředstavují nepřiměřené nebo nadměrné zatížení, a které 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 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. Tento zákaz diskriminace by se měl vztahovat také na státní příslušníky třetích zemí, avšak nepokrývá rozdíly v zacházení založené na státní příslušnosti a nedotýká se ustanovení o vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí a o jejich přístupu k zaměstnání a povolání.

[...]

(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 [ani není k dispozici, aby plnila základní funkce spojené s pracovním místem nebo aby absolvovala určité 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 [nabídky] 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.“

7 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.“

8 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.“

9 Článek 3 téže směrnice, nadepsaný „Oblast působnosti“, v odstavci 1 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;

[...]“

10 Článek 5 směrnice 2000/78, nadepsaný „Přiměřené uspořádání pro zdravotně postižené osoby“, zní takto:

„Za účelem zaručení dodržování zásady rovného zacházení ve vztahu ke zdravotně postiženým osobám se těmto osobám poskytuje přiměřené uspořádání. To znamená, že pokud to konkrétní případ vyžaduje, 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.“

## Španělské právo

- 11 Článek 25 Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (zákon 31/1995 o předcházení pracovním rizikům) ze dne 8. listopadu 1995 (BOE č. 269 ze dne 10. listopadu 1995, s. 32590), nadepsaný „Ochrana pracovníků mimořádně citlivých na určitá rizika“, v odstavci 1 stanoví:

„Zaměstnavatel specificky zaručuje ochranu pracovníků, kteří jsou z důvodu jejich osobních charakteristik nebo fyziologického stavu, včetně pracovníků, u nichž bylo uznáno fyzické, duševní nebo smyslové postižení, zvláště citliví na pracovní rizika. Za tímto účelem musí zohlednit tyto aspekty při posuzování rizik a v závislosti na nich přijme nezbytná preventivní a ochranná opatření.

Pracovníci nejsou přidělováni na pracovní místa, na kterých mohou vzhledem k jejich osobním charakteristikám, fyziologickému stavu nebo řádně uznanému fyzickému, duševnímu nebo smyslovému postižení, dostat sami sebe nebo ostatní pracovníky či jiné osoby spojené s podnikem do nebezpečných situací; obecně nejsou na taková místa přidělováni, pokud jsou zjevně v přechodném stavu či situaci, které neodpovídají fyzickým a duševním požadavkům nezbytným pro zastávání předmětných pracovních míst.“

- 12 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 legislativní nařízení 1/2013, kterým se schvaluje přepracované znění obecného zákona o právech osob se zdravotním postižením a jejich sociální integraci), 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 pravděpodobně dlouhodobým poškozením zdraví, které ve spojení s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními;

[...]

- c) přímou diskriminací: stav, v němž se nachází zdravotně postižená osoba, pokud je s ní z důvodu jejího zdravotního postižení zacházeno méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci;

- d) nepřímou diskriminací: k nepřímé diskriminaci dochází, když v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení zákona nebo nařízení, smluvního ujednání, individuální dohody, 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.

[...]“

- 13 Článek 4 tohoto královského legislativního nařízení, nadepsaný „Nositelé práv“, v odstavci 1 stanoví:

„Osobami se zdravotním postižením se rozumí osoby s pravděpodobně dlouhodobým fyzickým, duševním, mentálním nebo smyslovým postižením, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními.“

14 Článek 35 uvedeného královského legislativního nařízení, nadepsaný „Záruky práva na práci“, zní následovně:

„1. Osoby se zdravotním postižením mají právo na práci za podmíněk, které zaručují uplatnění zásady rovného zacházení a zásady zákazu diskriminace.

2. Záruka a účinnost práva na rovné zacházení a na rovnost příležitostí, které mají zdravotně postižené osoby, se řídí touto kapitolou a zvláštní právní úpravou, pokud jde o přístup k zaměstnání, jakož i přístup k samostatně výdělečným činnostem a svobodným povoláním, pracovní podmínky, včetně odměňování a propouštění, profesní postup, odborné a další vzdělávání, školení, členství a činnost v odborových a podnikových organizacích a účast v jakékoliv organizaci, jejíž členové vykonávají určité povolání.

3. K přímé diskriminaci dochází, pokud se se zdravotně postiženou osobou zachází méně příznivě než s jinou osobou v obdobné situaci z důvodu jejího zdravotního postižení.

4. K nepřímé diskriminaci dochází, pokud zdánlivě neutrální právní nebo správní ustanovení, smluvní ujednání, individuální dohoda nebo jednostranné rozhodnutí zaměstnavatele může zvlášť znevýhodňovat zdravotně postižené osoby v porovnání s jinými osobami a neodpovídá-li objektivně žádnému legitimnímu cíli a prostředky k dosažení tohoto cíle nejsou přiměřené a nezbytné, ledaže je zaměstnavatel povinen přijmout vhodná opatření, podle potřeb každého jednotlivého případu a v souladu s článkem 40, za účelem odstranění nevýhod, které vyplývají z tohoto ustanovení, ujednání, dohody nebo rozhodnutí.

5. Právní předpisy, ustanovení kolektivních smluv, individuální dohody a jednostranná rozhodnutí zaměstnavatele, které vedou k situacím přímé nebo nepřímé diskriminace na základě zdravotního postižení v oblasti zaměstnání, odměňování, pracovní doby a pokud jde o ostatní pracovní podmínky, jsou považovány za neplatné a neúčinné.

[...]“

15 Článek 40 téhož královského legislativního nařízení, nadepsaný „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 nebrání zásada rovného zacházení 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 neznamenají 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.“

16 Estatuto de los Trabajadores (zákoník práce) vyplývá z Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (královské legislativní nařízení 2/2015, kterým se schvaluje přepracované znění zákoníku práce) ze dne 23. října 2015 (BOE č. 255 ze



dne 24. října 2015, s. 100224). Ve znění platném v době rozhodné z hlediska skutečností v původním řízení článek 53 tohoto zákoníku, nadepsaný „Forma a účinky ukončení pracovního poměru z objektivních důvodů“, v odstavci 4 stanoví:

„Je-li rozhodnutí zaměstnavatele o ukončení pracovní smlouvy odůvodněno jedním z důvodů, které ústava nebo zákon kvalifikuje jako diskriminační a z tohoto důvodu zakázané, nebo jestliže k propuštění došlo v rozporu se základními právy a svobodami zaměstnance, je rozhodnutí o propuštění neplatné, přičemž tuto neplatnost musí soudce konstatovat bez návrhu.

[...]“

### **Spor v původním řízení a předběžné otázky**

- 17 Společnost Nobel Plastiques Ibérica zaměstnala DW dne 1. července 2004. Ta byla přidělena k procesu montáže a tvarování plastových trubek a z důvodu péče o nezletilé děti pracovala na zkrácený úvazek. DW pracovala 35 hodin týdně v ranních a nočních směnách.
- 18 DW trpěla epikondylitidou, která jí byla diagnostikována dne 12. září 2011 a operována dne 18. ledna 2012.
- 19 Tato postižení bylo kvalifikováno jako „nemoc z povolání“ a DW byla v období od září 2011 do dubna 2014 několikrát v dočasné pracovní neschopnosti, přičemž v pracovní neschopnosti byla i od 4. září 2015 do 31. března 2016 a od 6. do 20. května 2016 z důvodu úzkostné poruchy, jež jí byla diagnostikována.
- 20 Počínaje dnem 15. prosince 2011 byla DW uznána za spadající do kategorie „pracovníků mimořádně citlivých na pracovní rizika“ ve smyslu článku 25 zákona 31/1995, přičemž tento stav od té doby trvá.
- 21 V období od dubna do srpna 2016 se DW několikrát dostavila na zdravotní službu podniku, kde si stěžovala na bolest, a předala této zdravotní službě i svému zaměstnavateli různá oznámení, kterými žádala o přizpůsobení svého pracovního místa svému fyzickému stavu.
- 22 Od 31. srpna 2016 byla DW několikrát v dočasné pracovní neschopnosti rovněž v důsledku pracovního úrazu způsobeného epikondylitidou, kterou trpí.
- 23 Ode dne, kdy byla DW diagnostikována epikondylitida, absolvovala po každém návratu do práce lékařskou prohlídku. Po každé z těchto prohlídek byla prohlášena za „s určitými omezeními schopnou“ zastávat své pracovní místo nebo vykonávat úkoly spočívající ve „tvarování parou“. V důsledku toho byla DW během období práce v průběhu roku 2016 přednostně přidělována na pracovní místa, která vyžadovala manipulaci s malými trubkami a u nichž bylo riziko pro její zdraví nižší než u pracovních míst, která vyžadovala manipulaci s velkými trubkami.
- 24 Za účelem propouštění z objektivních důvodů v rámci podniku stanovila společnost Nobel Plastiques Ibérica následující čtyři kritéria, která se vztahovala na rok 2016: přidělení k procesu montáže a tvarování plastových trubek, produktivita nižší než 95 %, menší mnohostrannost uplatnění na pracovních místech podniku a vysoká míra nepřítomnosti v práci.
- 25 Nobel Plastiques Ibérica měla za to, že DW během roku 2016 tato čtyři kritéria splňovala, jelikož byla přidělena k procesu montáže a tvarování plastových trubek, vykazovala váženou průměrnou produktivitu ve výši 59,82 %, měla velmi nízkou mnohostrannost uplatnění při podstatných úkolech v rámci jejího pracovního místa a míra její nepřítomnosti v práci činila 69,55 %.

- 26 V důsledku toho společnost Nobel Plastiques Ibérica zaslala dne 22. března 2017 DW, která byla v dočasné pracovní neschopnosti, oznámení o propuštění z objektivních důvodů, přičemž uvedla důvody hospodářské, technické, výrobní a organizační. V témže období bylo propuštěno rovněž dalších devět osob pracujících v podniku.
- 27 Dne 21. dubna 2017 podala DW proti tomuto rozhodnutí o propuštění žalobu u Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona (pracovní soud č. 3 v Barceloně, Španělsko). Uvedená žaloba směřovala k tomu, aby její propuštění bylo prohlášeno za neplatné, nebo podpůrně neodůvodněné.
- 28 Dne 4. srpna 2017 navrhl inspektorát práce uložit společnosti Nobel Plastiques Ibérica sankci za dvě porušení práva, a sice za to, že vystavila DW ergonomickým rizikům, která způsobila její nemoc, čímž vážně ohrozila její tělesnou integritu nebo zdraví, a dále za to, že zachovala podmínky, v nichž dotčená plnila své úkoly, i po zjištění její epikondylitidy, a to tím, že byla přidělována na pracovní místa, jejichž charakteristiky byly neslučitelné se specifiky jejího zdravotního stavu. Ve své zprávě inspektorát práce uvedl, že DW zastávala opakovaně různá pracovní místa, ale že všechna tato místa vyžadovala manipulace zahrnující existenci ergonomických rizik a poškození svalové a kosterní soustavy v horních končetinách. Společnost Nobel Plastiques Ibérica podle něj nepřijala opatření k přizpůsobení pracovního místa DW s cílem zajistit, aby toto místo bylo slučitelné s jejím zdravotním stavem.
- 29 Předkládající soud se táže, zda je pojem „pracovníci mimořádně citliví na určitá rizika“ ve smyslu článku 25 zákona 31/1995 srovnatelný s pojmem „zdravotní postižení“ ve smyslu směrnice 2000/78, jak jej vykládá Soudní dvůr. Tato otázka je předpokladem pro určení, zda kritéria výběru použitá při propuštění DW porušují přímo či nepřímo právo zdravotně postižených osob na rovné zacházení uznané směrnicí 2000/78, a zda povinnost provést přiměřené uspořádání, které stanoví článek 5 této směrnice, vyžaduje, aby kritéria výběru související se zdravotním postižením DW a použitá k jejímu propuštění byla vyloučena.
- 30 Předkládající soud má za to, že vedle toho, že osoby mimořádně citlivé na pracovní rizika mohou být předmětem zvláštního zacházení za účelem jejich ochrany před určitými pracovními riziky, je třeba o nich mít za to, že spadají pod pojem „osoby se zdravotním postižením“ ve smyslu směrnice 2000/78, v situaci, kdy je jejich fyzické postižení v době, kdy vůči nim byl přijat údajně diskriminační akt, trvalé a vyplývá z vykonávané práce.
- 31 Pokud jde o čtyři kritéria výběru za účelem určení osob, které mají být propuštěny, uvedená v bodě 24 tohoto rozsudku, první z nich, a sice být přidělen k procesu montáže a formování plastových trubek, je podle předkládajícího soudu objektivní a neutrální. Naproti tomu další tři kritéria mohou být ve vztahu k DW diskriminační, pokud by bylo třeba ji považovat za osobu se zdravotním postižením ve smyslu směrnice 2000/78.
- 32 Pokud jde o druhé kritérium výběru, a sice vykazovat v roce 2016 produktivitu nižší než 95 %, fyzické postižení, kterým DW trpěla, má nepopíratelně přímou souvislost s váženou průměrnou produktivitou ve výši 59,82 %, které dosáhla. Společnosti Nobel Plastiques Ibérica se přitom omezila na předložení údajů o roční produktivitě DW, aniž uvedla, na kterých pracovních místech a při výkonu jakých konkrétních úkolů byla její míra produktivity měřena.
- 33 Pokud jde o třetí kritérium výběru, a sice kritérium mnohostrannosti uplatnění na pracovních místech v podniku, bylo prokázáno, že DW byla od roku 2011 prohlášena lékařskou službou za „schopnou s určitými omezeními“, z důvodu, že byla diagnostikována jako mimořádně citlivá na pracovní rizika. Z toho vyplývá, že nemohla vykonávat všechny činnosti, které vyžadují jednotlivá pracovní místa, což vysvětluje, že její posouzení z hlediska tohoto kritéria je nepříznivé.



- 34 Pokud jde konečně o poslední kritérium výběru, míra nepřítomnosti v práci ve výši 69,55 % v případě DW byla vypočtena se zohledněním dob pracovní neschopnosti v průběhu roku 2016. Mezi těmito dobami pracovní neschopnosti jsou všechny, které vyplývají z fyzického postižení, kterým trpí. Přítom samotné zohlednění těchto pracovních neschopností znamená, že s DW může být zacházeno méně příznivě než s ostatními pracovníky.
- 35 Za těchto podmínek se Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona (pracovní soud č. 3 v Barceloně) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Mají být pro účely uplatňování směrnice 2000/78, jak ji vykládá judikatura Soudního dvora, považovány za osoby se zdravotním postižením zaměstnanci kvalifikovaní jako mimořádně citliví na určitá rizika, pokud jsou s ohledem na jejich osobní charakteristiky či známý fyziologický stav mimořádně citliví na pracovní rizika, a proto nemohou zastávat určitá pracovní místa, jelikož by to znamenalo riziko pro jejich zdraví či pro jiné osoby?

V případě kladné odpovědi na první otázku se pokládají následující otázky:

- 2) Je projevem přímé či nepřímé diskriminace ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78 rozhodnutí o propuštění zaměstnankyně z hospodářských, technických, organizačních a výrobních důvodů, pokud má tato osoba uznané zdravotní postižení, protože je kvůli své fyzické nemoci mimořádně citlivá na vykonávání práce na některých pracovních místech, a je pro ni tedy obtížné dosáhnout úrovně produktivity požadované k tomu, aby se vyhnula případnému propuštění?
- 3) Je projevem přímé či nepřímé diskriminace ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78 rozhodnutí o propuštění zaměstnankyně z hospodářských, technických, organizačních a výrobních důvodů, pokud má tato osoba uznané zdravotní postižení, když byla uznána za mimořádně citlivou na vykonávání práce na některých pracovních místech kvůli své fyzické nemoci, a rozhodnutí se zakládá – kromě jiného – na mnohostrannosti uplatnění na všech pracovních místech, včetně těch, které nemůže zastávat osoba se zdravotním postižením?
- 4) Je projevem přímé či nepřímé diskriminace ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78 rozhodnutí o propuštění zaměstnankyně z hospodářských, technických, organizačních a výrobních důvodů, pokud má tato osoba uznané zdravotní postižení, a proto byla uznána za mimořádně citlivou na vykonávání práce na některých pracovních místech kvůli své fyzické nemoci, která způsobila dlouhá období nepřítomnosti v práci nebo pracovní neschopnosti před propuštěním, a rozhodnutí je kromě jiných kritérií založeno na nepřítomnosti této osoby v práci?“

## **K předběžným otázkám**

### ***K první otázce***

- 36 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda musí být směrnice 2000/78 vykládána v tom smyslu, že zdravotní stav pracovníka, který byl uznán za mimořádně citlivého na pracovní rizika ve smyslu vnitrostátního práva, jenž tomuto pracovníkovi nedovoluje zastávat určitá pracovní místa, jelikož by to znamenalo riziko pro jeho zdraví nebo pro jiné osoby, spadá pod pojem „zdravotní postižení“ ve smyslu této směrnice.
- 37 Jak vyplývá z článku 1 směrnice 2000/78, jejím účelem je stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě některého z důvodů uvedených v tomto článku, mezi kterými je i zdravotní postižení, v zaměstnání a povolání. 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.

- 38 V projednávané věci se předkládající soud táže, zda zdravotní stav DW, která byla propuštěna, ačkoli byla uznána za pracovníka mimořádně citlivého na pracovní rizika ve smyslu vnitrostátního práva, spadá pod pojem „zdravotní postižení“ ve smyslu uvedené směrnice.
- 39 V tomto ohledu je třeba připomenout, že Unie schválila úmluvu OSN rozhodnutím 2010/48. Ustanovení této úmluvy tedy tvoří od vstupu uvedeného rozhodnutí v platnost nedílnou součást právního řádu Unie. Kromě toho z dodatku k příloze II tohoto rozhodnutí vyplývá, že pokud jde o autonomii a sociální začlenění, práci a zaměstnanost, směrnice 2000/78 patří k unijním aktům, které se týkají záležitostí upravených uvedenou úmluvou (rozsudky ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, body 30 a 31, jakož i ze dne 1. prosince 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, bod 40).
- 40 Z toho vyplývá, že úmluvy OSN se lze dovolávat pro účely výkladu této směrnice, která musí být vykládána v co největším možném rozsahu v souladu s touto úmluvou (rozsudky ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 32, jakož i ze dne 1. prosince 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, bod 41).
- 41 Právě z tohoto důvodu Soudní dvůr v návaznosti na schválení dané úmluvy OSN ze strany Unie konstatoval, že pojem „zdravotní postižení“ ve smyslu směrnice 2000/78 musí být 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 (rozsudky ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 38, jakož i ze dne 18. ledna 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, bod 28).
- 42 Nejeví se, že se směrnice 2000/78 má vztahovat jen na zdravotní postižení, která jsou vrozená nebo byla způsobena následkem úrazu, a vylučuje zdravotní postižení zapříčiněná onemocněním. Kdyby bylo přípustně, že použití směrnice závisí na původu zdravotního postižení, odporovalo by to totiž samotnému cíli této směrnice, jímž je zajistit rovné zacházení (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 40).
- 43 Pojem „zdravotní postižení“ musí být chápán tak, že se vztahuje na ztížení výkonu profesní činnosti, a nikoliv na nemožnost vykonávat takovou činnost. Zdravotní stav zdravotně postižené osoby, která je práceschopná, byť jen na částečný úvazek, tedy může spadat pod pojem „zdravotní postižení“ (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 44).
- 44 „Dlouhodobá“ povaha omezení musí být posuzována s ohledem na stav neschopnosti, jako takový, dotčené osoby v okamžiku, kdy byl přijat vůči ní údajně diskriminační akt (rozsudek ze dne 1. prosince 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, bod 53 a citovaná judikatura).
- 45 Mezi nepřímé důkazy, na jejichž základě lze mít za to, že omezení schopností je „dlouhodobé“, náleží zejména skutečnost, že v okamžiku údajně diskriminačního skutku nelze jasně očekávat, že stav neschopnosti dotčené osoby skončí v krátkodobém horizontu, nebo skutečnost, že se tento stav neschopnosti může před uzdravením dotčené osoby podstatně prodloužit (rozsudek ze dne 1. prosince 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, bod 56).
- 46 Kromě toho konstatování, že dotčená osoba má „zdravotní postižení“ ve smyslu článku 1 směrnice 2000/78, předchází stanovení a posouzení přiměřeného uspořádání podle článku 5 této směrnice. Podle bodu 16 odůvodnění této směrnice totiž taková opatření mají zohlednit potřeby zdravotně postižených osob a jsou tedy důsledkem konstatování existence zdravotního postižení (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, body 45 a 46, jakož i ze dne 18. prosince 2014, FOA, C-354/13, EU:C:2014:2463, bod 57).

- 47 V projednávané věci z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že předběžné otázky se týkají pracovnice, u níž z důvodu nemoci došlo ke dlouhodobému snížení průčeschnosti v důsledku fyzické nemoci.
- 48 Vzhledem ke svému zdravotnímu stavu byla DW ode dne 15. prosince 2011 uznána za spadající do kategorie „pracovníci mimořádně citliví na pracovní rizika“ ve smyslu článku 25 zákona 31/1995. Podle tohoto článku nejsou tito pracovníci přidělováni na pracovní místa, na kterých mohou vzhledem k jejich osobním charakteristikám, fyziologickému stavu nebo řádně uznanému tělesnému, duševnímu nebo smyslovému postižení, dostat sami sebe nebo ostatní pracovníky či jiné osoby spojené s podnikem do nebezpečných situací.
- 49 Je třeba poukázat na to, že pouhá skutečnost, že osoba je uznána za pracovníka mimořádně citlivého na pracovní rizika ve smyslu vnitrostátního práva sama o sobě neznamená, že tato osoba má „zdravotní postižení“ ve smyslu směrnice 2000/78. Z předkládacího rozhodnutí totiž vyplývá, že definice pojmu „pracovník mimořádně citlivý na pracovní rizika“ ve smyslu článku 25 zákona 31/1995 je založena na podmínkách, které nejsou tytéž jako podmínky uvedené v bodě 41 tohoto rozsudku. Nelze tedy mít za to, že tento pojem odpovídá pojmu „zdravotně postižená osoba“ ve smyslu této směrnice.
- 50 Předkládající soud musí ověřit, zda ve věci v původním řízení zdravotní stav DW vedl k omezení jejích schopností, které splňuje podmínky uvedené v bodě 41 tohoto rozsudku. Pokud tomu tak je, měla by být DW považována za osobu, která byla ke dni svého propuštění zdravotně postižená ve smyslu směrnice 2000/78.
- 51 Za těchto podmínek je třeba na první položenou otázku odpovědět tak, že směrnice 2000/78 musí být vykládána v tom smyslu, že zdravotní stav pracovníka, který byl uznán za mimořádně citlivého na pracovní rizika ve smyslu vnitrostátního práva, jenž tomuto pracovníkovi nedovoluje zastávat určitá pracovní místa, jelikož by to znamenalo riziko pro jeho zdraví nebo pro jiné osoby, spadá pod pojem „zdravotní postižení“ ve smyslu této směrnice pouze tehdy, pokud tento stav způsobuje omezení schopností vyplývající především z dlouhodobého fyzického, duševního nebo psychického postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit plnému a účinnému zapojení dotčené osoby do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními pracovníky. Je věcí vnitrostátního soudu ověřit, zda jsou ve věci v původním řízení tyto podmínky splněny.

### ***Ke druhé až čtvrté otázce***

- 52 Podstatou druhé až čtvrté otázky předkládacího soudu, které je třeba zkoumat společně, je, zda musí být čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78 vykládán v tom smyslu, že propuštění zdravotně postiženého pracovníka z „objektivních důvodů“ proto, že odpovídá kritériím výběru, která zohledňuje zaměstnavatel při určování osob, jež mají být propuštěny, a sice vykazuje produktivitu nižší, než je daný procentní podíl, menší mnohostrannost uplatnění na pracovních místech v podniku a vysokou míru nepřítomnosti v práci, představuje přímou nebo nepřímou diskriminaci na základě zdravotního postižení ve smyslu tohoto ustanovení.
- 53 V projednávaném případě z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že za účelem určení osob, které mají být propuštěny v rámci propouštění z hospodářských, technických, organizačních a výrobních důvodů, přijala společnost Nobel Plastiques Ibérica mimo jiné následující tři kritéria, použitelná na rok 2016: produktivita nižší než 95 %, menší mnohostrannost uplatnění na pracovních místech v podniku a vysoká míra nepřítomnosti v práci. DW, která byla uznána za mimořádně citlivou na pracovní rizika ve smyslu vnitrostátního práva, byla považována za odpovídající těmto třem kritériím, a v důsledku toho byla propuštěna, spolu s devíti dalšími osobami pracujícími v podniku.
- 54 Předkládající soud se táže, zda DW – za předpokladu, že je zdravotně postiženou osobou ve smyslu směrnice 2000/78, což mu přísluší ověřit, jak vyplývá z odpovědi na první otázku – byla použitím těchto tří kritérií výběru diskriminována na základě zdravotního postižení ve smyslu této směrnice.

- 55 Podle čl. 2 odst. 1 uvedené směrnice se „zásadou rovného zacházení“ rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1 této směrnice, mezi něž patří mimo jiné zdravotní postižení.
- 56 Co se týče existence přímé diskriminace, z čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78 vyplývá, že touto diskriminací se rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1 této směrnice.
- 57 V tomto ohledu platí, že taková kritéria výběru, jako je míra produktivity, úroveň mnohostrannosti uplatnění na pracovních místech v podniku a míra nepřítomnosti v práci, se použijí stejným způsobem na zdravotně postižené osoby i na osoby, které nejsou zdravotně postižené. Nelze tady mít za to, že tato kritéria zakládají rozdílné zacházení založené přímo na zdravotním postižení ve smyslu ustanovení článku 1 ve spojení s čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78, jelikož nejsou neoddělitelně spjata se zdravotním postižením (viz obdobně rozsudky ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, body 72 a 74, jakož i ze dne 19. září 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, bod 48).
- 58 Pokud jde o existenci nepřímé diskriminace na základě zdravotního postižení, je třeba konstatovat, že kritéria výběru spočívající v produktivitě nižší, než je daný procentní podíl, menší mnohostrannosti uplatnění na pracovních místech v podniku a vysoké míře nepřítomnosti v práci, s cílem určit osoby, které mají být propuštěny v rámci propuštění z objektivních důvodů, jsou zdánlivě neutrální.
- 59 Nicméně, pokud jde konkrétně o kritérium vycházející z míry nepřítomnosti v práci, je třeba poukázat na to, že zdravotně postižený pracovník je v zásadě více vystaven riziku, že u něj bude míra nepřítomnosti vyšší než u pracovníka bez zdravotního postižení, jelikož je vystaven dodatečnému riziku nepřítomnosti z důvodu nemoci související s jeho postižením. Zdá se tedy, že kritérium výběru spočívající ve vysoké míře nepřítomnosti v práci v průběhu roku může znevýhodňovat zdravotně postižené zaměstnance, pokud je nepřítomnost v práci spojena 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, jakož i ze dne 18. ledna 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, bod 39).
- 60 Stejně tak v případě kritérií výběru za účelem propouštění, která spočívají v produktivitě nižší než daný procentní podíl a menší mnohostrannosti uplatnění na pracovních místech v podniku, je zdravotně postižený pracovník v důsledku omezení jeho schopností v zásadě méně způsobilý dosáhnout dobrých výsledků než pracovník bez zdravotního postižení. Taková kritéria mohou tedy rovněž vést k rozdílnému zacházení, které vyplývá nepřímo ze zdravotního postižení ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78.
- 61 Znevýhodňující zacházení, které vyplývá nepřímo ze zdravotního postižení, je však v rozporu s ochranou stanovenou směrnicí 2000/78 pouze tehdy, když představuje diskriminaci ve smyslu čl. 2 odst. 1 této směrnice (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 11. července 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, bod 48, a ze dne 18. ledna 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, bod 36).
- 62 Podle čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu ii) směrnice 2000/78 se nepřímou diskriminací rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byla osoba mimo jiné určitého zdravotního postižení v porovnání s jinými osobami znevýhodněna, ledaže 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 stanovenými v článku 5 uvedené směrnice za účelem odstranění nevýhod vyplývajících z takového ustanovení, kritéria nebo praxe.



- 63 Podle článku 5 první věty této směrnice se za účelem zaručení dodržování zásady rovného zacházení ve vztahu ke zdravotně postiženým osobám těmto osobám poskytuje přiměřené uspořádání. Článek 5 druhá věta uvedené směrnice upřesňuje, že pokud to konkrétní případ vyžaduje, 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.
- 64 V tomto ohledu Soudní dvůr rozhodl, že pojem „přiměřené uspořádání“ musí být 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 (rozsudky ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 54, jakož i ze dne 4. července 2013, Komise v. Itálie, C-312/11, nezveřejněný, EU:C:2013:446, bod 59).
- 65 Jak je uvedeno v bodech 20 a 21 odůvodnění směrnice 2000/78, zaměstnavatel musí přijmout 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, aniž to pro zaměstnavatele znamená neúměrné břemeno s ohledem zejména na s těmito opatřeními spojené finanční a jiné náklady, velikost a finanční prostředky organizace či podniku a možnost získání veřejných prostředků nebo jiné pomoci.
- 66 V projednávané věci z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že královské legislativní nařízení 1/2013, a zejména jeho článek 40, stanoví, že zaměstnavatel musí přijmout opatření určená k předcházení nebo kompenzaci znevýhodnění způsobených zdravotním postižením jakožto záruku úplné rovnosti v zaměstnání a povolání.
- 67 V tomto ohledu předkládající soud uvádí, že pracovní místo DW bylo přizpůsobeno v návaznosti na její uznání za pracovníka mimořádně citlivého na určitá pracovní rizika ve smyslu článku 25 zákona 31/1995.
- 68 Z předkládacího rozhodnutí tak vyplývá, že DW byla přednostně přidělována na pracovní místa vyžadující manipulaci s malými trubkami, čímž byla vystavena menším rizikům pro její zdraví než na místech vyžadujících manipulaci s velkými trubkami.
- 69 Předkládajícímu soudu přísluší ověřit, zda byly tyto úpravy dostatečné k tomu, aby byly považovány za přiměřené uspořádání ve smyslu článku 5 směrnice 2000/78.
- 70 V rámci tohoto ověření musí předkládající soud zohlednit všechny skutečnosti, které má k dispozici, k nimž může patřit zpráva inspektorátu práce, o které hovoří ve svém předkládacím rozhodnutí a jež je zmíněna v bodě 28 tohoto rozsudku.
- 71 Pokud by předkládající soud dospěl k závěru, že zaměstnavatel DW před jejím propuštěním nepřijal vhodná opatření uvedená v bodě 65 tohoto rozsudku, a že tedy nezajistil přiměřené uspořádání ve smyslu článku 5 směrnice 2000/78, je třeba konstatovat, že v takové věci, jako je věc v původním řízení, propuštění zdravotně postiženého pracovníka z důvodu, že odpovídal kritériím výběru spočívajícím v produktivitě nižší než daný procentní podíl, menší mnohostrannosti uplatnění na pracovních místech v podniku a vysoké míře nepřítomnosti v práci představuje nepřímou diskriminaci na základě zdravotního postižení ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu ii) této směrnice (viz obdobně rozsudek ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 68).
- 72 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle článku 2 úmluvy OSN zahrnuje diskriminace na základě zdravotního postižení všechny formy diskriminace, včetně odepření přiměřené úpravy.

- 73 Naproti tomu v případě, že by předkládající soud dospěl k závěru, že zaměstnavatel DW přijal vhodná opatření, a tudíž zajistil přiměřené uspořádání ve smyslu článku 5 směrnice 2000/78, není namístě mít za to, že propuštění založené na takových kritériích výběru představuje nepřímou diskriminaci ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu ii) této směrnice.
- 74 V tomto ohledu je třeba poukázat na to, že z bodu 17 odůvodnění uvedené směrnice vyplývá, že tato směrnice nevyžaduje, aby osoba, která není kvalifikovaná, schopná ani není k dispozici, aby plnila základní funkce spojené s daným pracovním místem, byla přijata, povýšena nebo zůstala zaměstnána, aniž je dotčena povinnost poskytovat zdravotně postiženým osobám přiměřenou úpravu.
- 75 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba na druhou až čtvrtou položenou otázku odpovědět tak, že čl. 2 odst. 2 písm. b) bod ii) směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že propuštění zdravotně postiženého pracovníka z „objektivních důvodů“ proto, že odpovídá kritériím výběru, která zohledňuje zaměstnavatel při určování osob, jež mají být propuštěny, a sice vykazuje produktivitu nižší, než je daný procentní podíl, menší mnohostrannost uplatnění na pracovních místech v podniku a vysokou míru nepřítomnosti v práci, představuje nepřímou diskriminaci na základě zdravotního postižení ve smyslu tohoto ustanovení, ledaže předtím zaměstnavatel tomuto pracovníkovi zajistil přiměřené uspořádání ve smyslu článku 5 uvedené směrnice, aby zaručil dodržení zásady rovného zacházení se zdravotně postiženými osobami, což musí ověřit předkládající soud.

### **K nákladům řízení**

- 76 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 (první senát) rozhodl takto:

- 1) **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 zdravotní stav pracovníka, který byl uznán za mimořádně citlivého na pracovní rizika ve smyslu vnitrostátního práva, jenž tomuto pracovníkovi nedovoluje zastávat určitá pracovní místa, jelikož by to znamenalo riziko pro jeho zdraví nebo pro jiné osoby, spadá pod pojem „zdravotní postižení“ ve smyslu této směrnice pouze tehdy, pokud tento stav způsobuje omezení schopností vyplývající především z dlouhodobého fyzického, duševního nebo psychického postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit plnému a účinnému zapojení dotčené osoby do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními pracovníky. Je věcí vnitrostátního soudu ověřit, zda jsou ve věci v původním řízení tyto podmínky splněny.**
- 2) **Článek 2 odst. 2 písm. b) bod ii) směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že propuštění zdravotně postiženého pracovníka z „objektivních důvodů“ proto, že odpovídá kritériím výběru, která zohledňuje zaměstnavatel při určování osob, jež mají být propuštěny, a sice vykazuje produktivitu nižší, než je daný procentní podíl, menší mnohostrannost uplatnění na pracovních místech v podniku a vysokou míru nepřítomnosti v práci, představuje nepřímou diskriminaci na základě zdravotního postižení ve smyslu tohoto ustanovení, ledaže předtím zaměstnavatel tomuto pracovníkovi zajistil přiměřené uspořádání ve smyslu článku 5 uvedené směrnice, aby zaručil dodržení zásady rovného zacházení se zdravotně postiženými osobami, což musí ověřit vnitrostátní soud.**

Podpisy.