

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (velkého senátu)

11. července 2006*

Ve věci C-13/05,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (Španělsko) ze dne 7. ledna 2005, došlým Soudnímu dvoru dne 19. ledna 2005, v řízení

Sonia Chacón Navas

proti

Eurest Colectividades SA,

SOUDNÍ DVŮR (velký senát),

ve složení V. Skouris, předseda, P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, K. Schiemann a J. Makarczyk, předsedové senátů, J.-P. Puissochet, N. Colneric (zpravodaj), K. Lenaerts, P. Küris, E. Juhász, E. Levits a A. Ó Caoimh, soudci,

* Jednací jazyk: španělština.

generální advokát: L. A. Geelhoed,
vedoucí soudní kanceláře: R. Grass,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za Eurest Colectividades SA M. R. Sanz García-Muro, abogada,
- za španělskou vládu E. Braquehais Conesou, jako zmocněncem,
- za českou vládu T. Bočkem, jako zmocněncem,
- za německou vládu M. Lummou a C. Schulze-Bahr, jako zmocněnci,
- za nizozemskou vládu H. G. Sevenster, jako zmocněnkyní,
- za rakouskou vládu C. Pesendorfer, jako zmocněnkyní,

- za vládu Spojeného království C. White, jako zmocněnkyní, ve spolupráci s T. Wardem, barrister,

- za Komisi Evropských společenství I. Martinez del Peral Cagigal a D. Martinem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 16. března 2006,

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. L 303, s. 16, Zvl. vyd. 05/04, s. 79), pokud jde o diskriminaci na základě zdravotního postižení, a podpůrně případného zákazu diskriminace na základě nemoci.

- 2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi S. Chacón Navas a společností Eurest Colectividades SA (dále jen „Eurest“) ohledně jejího propuštění v době pracovní neschopnosti z důvodu nemoci.

Právní a správní rámec

Právní úprava Společenství

- 3 Článek 136 první pododstavec ES stanoví:

„Společenství a členské státy, vědomy si základních sociálních práv, jak jsou stanovena v Evropské sociální chartě podepsané v Turíně dne 18. října 1961 a v Chartě Společenství základních sociálních práv pracovníků z roku 1989, mají za cíl podporu zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek tak, aby bylo možno tyto podmínky vyrovnat a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň, přiměřenou sociální ochranu, sociální dialog, rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti a boj proti vyloučením.“

- 4 Článek 137 odst. 1 a 2 ES svěruje Společenství za účelem dosažení cílů stanovených v článku 136 ES pravomoci podporovat a doplňovat činnost členských států, zejména v oblastech zapojení osob vyloučených z trhu pracovních příležitostí a boje proti sociálnímu vyloučení.

- 5 Směrnice 2000/78 byla přijata na základě čl. 13 odst. 1 ES, který stanoví:

„Aniž jsou dotčena ostatní ustanovení této smlouvy a v rámci pravomocí svěřených Společenství touto smlouvou, může Rada na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem jednomyslně přijmout vhodná opatření k boji proti

diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.“

6 Článek 1 směrnice 2000/78 stanoví:

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

7 Tato směrnice ve svých bodech odůvodnění stanoví:

„(11) Diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry [světového názoru], 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 [světového názoru], 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.

[...]

- (27) Rada v doporučení 86/379/EHS ze dne 24. července 1986 o zaměstnávání zdravotně postižených osob ve Společenství [Úř. věst. L 225, s. 43] stanovila orientační rámec, který vyjmenovává příklady pozitivních akcí na podporu zaměstnávání a vzdělávání zdravotně postižených osob, a v usnesení ze dne 17. června 1999 o rovných možnostech zaměstnání pro zdravotně postižené osoby zdůraznila význam věnování zvláštní pozornosti zejména přijímání, udržování v zaměstnání, vzdělávání a celoživotnímu učení zdravotně postižených osob.“

8 Článek 2 odst. 1 a 2 směrnice 2000/78 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 [světového názoru], určitého zdravotního postižení, určitého věku nebo určité sexuální orientace v porovnání s jinými osobami znevýhodněna, ledaže
 - i) takové ustanovení, kritérium nebo praxe [zvyklost] 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 [zvyklosti].“

9 Podle článku 3 této směrnice:

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

[...]

- c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování;

[...]"

- 10 Článek 5 uvedené směrnice 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 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 neznamení neúměrné břemeno. Toto břemeno není neúměrné, je-li dostatečně vyváženo opatřeními existujícími v rámci politiky dotyčného členského státu v oblasti zdravotního postižení.“

- 11 Charta Společenství základních sociálních práv pracovníků přijatá na zasedání Evropské rady konaném dne 9. prosince 1989 ve Štrasburku, na kterou odkazuje čl. 136 odst. 1 ES, ve svém bodě 26 stanoví:

„Všechny zdravotně postižené osoby bez ohledu na původ a povahu svého postižení musí mít nárok na dodatečná konkrétní opatření zaměřená na zlepšení své sociální a profesionální integrace.“

Tato opatření se musí zvláště týkat, podle jejich schopností, odborné přípravy, ergonomiky, dostupnosti, mobility, dopravních prostředků a bydlení.“

Vnitrostátní právní úprava

- 12 Podle článku 14 španělské Ústavy:

„Všichni Španělé jsou si před zákonem rovni a nikdo nesmí být diskriminován pro svůj původ, rasu, pohlaví, náboženství, názor nebo jakýkoli jiný stav či osobní nebo sociální okolnost.“

- 13 Královské nařízení s mocí zákona č. 1/1995 ze dne 24. března 1995, kterým se schvaluje přepracované znění zákona o postavení pracovníků (Estatuto de los Trabajadores, BOE č. 75, ze dne 29. března 1995, s. 9654, dále jen „zákon o postavení pracovníků“) zavádí rozlišení mezi protiprávním propuštěním a propuštěním neplatným od samého počátku.

- 14 Článek 55 odst. 5 a 6 zákona o postavení pracovníků stanoví:

„5. Za neplatné od samého počátku se považuje jakékoli propuštění z jednoho z důvodů diskriminace zakázaných Ústavou nebo zákonem nebo propuštění vedoucí k porušení základních práv a veřejných svobod přiznaných pracovníkům.

[...]

6. V důsledku neplatného propuštění od samého počátku dojde k okamžitému opětovnému zařazení pracovníka a k zaplacení ušlé mzdy.“

- 15 Z článku 56 odst. 1 a 2 zákona o postavení pracovníků vyplývá, že v případě protiprávního propuštění ztratí pracovník svou práci, ledaže zaměstnavatel rozhodne o jeho opětovném zařazení a je mu poskytnuto odškodnění.
- 16 Pokud jde o zákaz diskriminace v pracovních vztazích, článek 17 zákona o postavení pracovníků, ve znění pozměněném zákonem 62/2003 ze dne 30. prosince 2003, kterým se stanoví daňová, správní a sociální opatření (BOE č. 313, ze dne 31. prosince 2003, s. 46874), jehož cílem je provedení směrnice 2000/78 do španělského práva, stanoví:

„1. Za neplatné od samého počátku a za neúčinné se považují správní předpisy, ustanovení kolektivních smluv, individuální smlouvy a jednostranná rozhodnutí zaměstnavatele, které zakládají přímou nebo nepřímou negativní diskriminaci na základě věku nebo zdravotního postižení, či pozitivní nebo negativní diskriminaci v zaměstnání, odměňování, v oblasti pracovní doby nebo ostatních pracovních podmínek, na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, rodinného původu, sociální situace, náboženského vyznání nebo světového názoru, politických názorů, sexuální orientace, vstoupení či nevstoupení do odborů nebo přistoupení k jejich smlouvám, příbuzenských vztahů s jinými pracovníky v podniku a jazyka ve španělském státě.

[...]“.

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 17 Sonia Chacón Navas pracovala ve společnosti Eurest, specializované v oblasti hromadného stravování. Z důvodu nemoci byla dne 14. října 2003 uznána práce neschopnou a podle veřejných zdravotních služeb, které ji ošetřovaly, nebyla v krátkodobém výhledu schopna vrátit se do práce. Žádná informace ohledně nemoci, kterou S. Chacón Navas trpí, nebyla předkládajícím soudem poskytnuta.
- 18 Dne 28. května 2004 Eurest oznámila S. Chacón Navas její propuštění bez uvedení důvodu a zároveň uznala protiprávní povahu tohoto propuštění a nabídla jí odškodnění.
- 19 Dne 29. června 2004 S. Chacón Navas podala žalobu proti společnosti Eurest, tvrdíc, že její propuštění je neplatné od samého počátku z důvodu nerovného zacházení a diskriminace, ke kterým vůči ní došlo z důvodu pracovní neschopnosti, v níž se nacházela již osm měsíců. Domáhala se toho, aby bylo Eurest uloženo zařadit ji opětovně na její pracovní místo.
- 20 Předkládající soud uvádí, že při neexistenci jiného tvrzení nebo důkazu ve spise vyplývá z přenesení důkazního břemene, že S. Chacón Navas musí být považována za propuštěnou pouze z toho důvodu, že byla v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci.
- 21 Předkládající soud podotýká, že ve španělské judikatuře existují precedenty, podle kterých je tento typ propuštění kvalifikován jako propuštění protiprávní, a nikoliv neplatné od samého počátku, jelikož nemoc ve španělském právu není výslovně uvedena mezi důvody diskriminace zakázanými ve vztazích mezi soukromými osobami.

- 22 Překládající soud nicméně uvádí, že mezi nemocí a zdravotním postižením existuje příčinná souvislost. Za účelem definování výrazu „zdravotní postižení“ je třeba použít Mezinárodní klasifikaci zdravotního poškození, postižení a zdraví (ICIDH) vypracovanou Světovou zdravotnickou organizací. Z této klasifikace vyplývá, že výraz „zdravotní postižení“ je druhovým výrazem, který zahrnuje postižení a faktory omezující činnost a účast na sociálním životě. Nemoc může vést k následkům, které jednotlivci způsobí zdravotní postižení.
- 23 Jelikož nemoc může často vést k trvalému zdravotnímu postižení, předkládající soud má za to, že pracovníci musí být chráněni včas na základě zákazu diskriminace na základě zdravotního postižení. Opačné řešení by ochranu zamýšlenou zákonodárcem zbavilo její podstaty, protože by tak bylo možné uplatňovat nekontrolované diskriminační praktiky.
- 24 Pokud by bylo třeba se domnívat, že zdravotní postižení a nemoc jsou dva odlišné pojmy a právní úprava Společenství není na posledně uvedený pojem přímo použitelná, předkládající soud navrhuje konstatovat, že nemoc je identifikujícím znakem, který není výslovně uveden a který je třeba doplnit k těm, na základě kterých směrnice 2000/78 zakazuje jakoukoli diskriminaci. Toto zjištění podle něj vyplývá ze znění článků 13 ES, 136 ES a 137 ES, jakož i z ustanovení článku II-21 návrhu Smlouvy o Ústavě pro Evropu, ve vzájemném spojení.
- 25 Za těchto okolností se Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:
- „1) Stanoví-li směrnice 2000/78 ve svém článku [1] obecný rámec pro boj proti diskriminaci na základě zdravotního postižení, chrání tato směrnice pracovníci, která byla propuštěna podnikem výlučně z důvodu nemoci?

- 2) Podpůrně, v případě záporné odpovědi na první otázku, za předpokladu, že by bylo třeba se domnívat, že nemoc nespadá do ochranného rámce, který směrnice 2000/78 poskytuje proti diskriminaci na základě zdravotního postižení:

Lze považovat nemoc za identifikující znak doplňující ty, na základě kterých směrnice 2000/78 zakazuje jakoukoli diskriminaci?"

K přípustnosti žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

- 26 Komise zpochybňuje přípustnost položených otázek z toho důvodu, že skutečnosti popsané v předkládacím rozhodnutí nejsou přesné.
- 27 V tomto ohledu je namístě uvést, že i přes neexistenci jakékoli informace o povaze a případném vývoji nemoci S. Chacón Navas Soudní dvůr disponuje skutkovými poznatky dostatečnými pro to, aby mohl poskytnout užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny.
- 28 Z předkládacího rozhodnutí totiž vyplývá, že S. Chacón Navas, která byla uznána práce neschopnou z důvodu nemoci a nebyla v krátkodobém výhledu schopna vrátit se do práce, byla podle předkládacího soudu propuštěna pouze z toho důvodu, že byla v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci. Z tohoto rozhodnutí rovněž vyplývá, že předkládací soud má za to, že mezi nemocí a zdravotním postižením existuje příčinná souvislost a že pracovník v situaci S. Chacón Navas musí být chráněn na základě zákazu diskriminace na základě zdravotního postižení.

- 29 Primárně položená otázka se týká zejména výkladu pojmu „zdravotní postižení“ ve smyslu směrnice 2000/78. Výklad tohoto pojmu, který poskytne Soudní dvůr, má předkládajícímu soudu umožnit přezkoumat, zda byla S. Chacón Navas v okamžiku propuštění z důvodu své nemoci osobou zdravotně postiženou ve smyslu této směrnice, požívající ochranu stanovenou v čl. 3 odst. 1 písm. c) této směrnice.
- 30 Pokud jde o podpůrně položenou otázku, odkazuje na nemoc jakožto „identifikační znak“, a týká se tedy jakéhokoli druhu nemoci.
- 31 Eurest má za to, že žádost o rozhodnutí o předběžné otázce není přípustná, jelikož španělské soudy, zejména Tribunal Supremo, již v minulosti rozhodly, berouce v úvahu právní úpravu Společenství, že propuštění pracovníka v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci nepředstavuje jako takové diskriminaci. Skutečnost, že již vnitrostátní soud vyložil právní úpravu Společenství, však nemůže činit žádost o rozhodnutí o předběžné otázce nepřípustnou.
- 32 Pokud jde o argument Eurest, že je namístě se domnívat, že tento podnik propustil S. Chacón Navas bez ohledu na skutečnost, že byla v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci, protože v rozhodném okamžiku již její služby nebyly nezbytné, je třeba připomenout, že rámci řízení upraveného v článku 234 ES založeného na jasné dělbě činností mezi vnitrostátními soudy a Soudním dvorem spadá posouzení skutkových okolností věci do pravomoci vnitrostátního soudu. Stejně tak pouze vnitrostátnímu soudci, kterému byl spor předložen a který musí nést odpovědnost za soudní rozhodnutí, které bude vydáno, přísluší posoudit s ohledem na konkrétní okolnosti věci jak nezbytnost rozhodnutí o předběžné otázce pro vydání jeho rozsudku, tak i relevanci otázek, které klade Soudnímu dvoru. V důsledku toho,

jestliže se položené otázky týkají výkladu práva Společenství, je Soudní dvůr v zásadě povinen rozhodnout (viz zejména rozsudky ze dne 25. února 2003, IKA, C-326/00, Recueil, s. I-1703, bod 27, a ze dne 12. dubna 2005, Keller, C-145/03, Sb. rozh. s. I-2529, bod 33).

- 33 Nicméně Soudní dvůr rovněž uvedl, že ve výjimečných případech mu přísluší zkoumat podmínky, za nichž byl dotázán vnitrostátním soudem, za účelem ověření své vlastní pravomoci (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 16. prosince 1981, Foglia, 244/80, Recueil, s. 3045, bod 21). Odmítnout rozhodnutí o předběžné otázce položené vnitrostátním soudem je možné pouze tehdy, pokud je zjevné, že žádaný výklad práva Společenství nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, jestliže se jedná o hypotetický problém nebo také pokud Soudní dvůr nedisponuje skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny (viz zejména rozsudky ze dne 13. března 2001, PreussenElektra, C-379/98, Recueil, s. I-2099, bod 39, a ze dne 19. února 2002, Arduino, C-35/99, Recueil, s. I-1529, bod 25).
- 34 Jelikož v projednávaném případě není žádná z těchto podmínek splněna, žádost o rozhodnutí o předběžné otázce je přípustná.

K předběžným otázkám

K první otázce

- 35 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda obecný rámec pro boj proti diskriminaci na základě zdravotního postižení stanovený směrnicí 2000/78 poskytuje ochranu osobě, která byla propuštěna svým zaměstnavatelem výlučně z důvodu nemoci.

- 36 Jak vyplývá z čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2000/78 v rámci pravomocí svěřených Společenství se tato směrnice vztahuje na všechny osoby, pokud jde zejména o podmínky propouštění.
- 37 V těchto mezích se tedy obecný rámec stanovený směrnicí 2000/78 pro boj proti diskriminaci na základě zdravotního postižení vztahuje na oblast propouštění.
- 38 Za účelem odpovědi na položenou otázku je třeba zaprvé vyložit pojem „zdravotní postižení“ ve smyslu směrnice 2000/78 a zadruhé přezkoumat, v jakém rozsahu jsou zdravotně postižené osoby touto směrnicí chráněny, pokud jde o propouštění.

K pojmu „zdravotní postižení“

- 39 Pojem „zdravotní postižení“ není samotnou směrnicí 2000/78 definován. Tato směrnice za účelem definování tohoto pojmu neodkazuje ani na právo členských států.
- 40 Přitom z požadavků jak jednotného používání práva Společenství, tak zásady rovnosti vyplývá, že znění ustanovení práva Společenství, které výslovně neodkazuje na právo členských států za účelem vymezení smyslu a dosahu tohoto ustanovení, musí být zpravidla vykládáno autonomním a jednotným způsobem v celém Společenství, přičemž tento výklad je třeba nalézt s přihlédnutím ke kontextu ustanovení a cíli sledovanému dotčenou právní úpravou (viz zejména rozsudky ze dne 18. ledna 1984, Ekro, 327/82, Recueil, s. 107, bod 11, a ze dne 9. března 2006, Komise v. Španělsko, C-323/03, Sb. rozh. s. I-2161, bod 32).

- 41 Jak vyplývá z článku 1 směrnice 2000/78, jejím účelem je stanovit obecný rámec pro boj proti diskriminaci v zaměstnání a povolání na základě jednoho z důvodů uvedených v tomto článku, mezi kterými je i zdravotní postižení.
- 42 S ohledem na tento cíl musí být pojem „zdravotní postižení“ ve smyslu směrnice 2000/78 vykládán v souladu s pravidlem připomenutým v bodě 40 tohoto rozsudku autonomním a jednotným způsobem.
- 43 Směrnice 2000/78 má zabraňovat určitým druhům diskriminace v zaměstnání a povolání. V tomto kontextu musí být pojem „zdravotní postižení“ chápán jako znamenající omezení vyplývající z fyzických, duševních nebo psychických postižení, bránící účasti dotčené osoby na profesním životě.
- 44 Použitím pojmu „zdravotní postižení“ v článku 1 uvedené směrnice si však zákonodárce úmyslně zvolil výraz, který se liší od výrazu „nemoc“. Jednoduché postavení naroveň obou těchto pojmů je tedy vyloučeno.
- 45 Šestnáctý bod odůvodnění směrnice 2000/78 stanoví, že „zavedení opatření k uspokojení potřeb zdravotně postižených osob na pracovišti hraje v boji proti diskriminaci na základě zdravotního postižení důležitou úlohu“. Význam přiznaný zákonodárcem Společenství opatřením k přizpůsobení pracoviště zdravotnímu postižení prokazuje, že zákonodárce měl na mysli případy, ve kterých je účast na profesním životě narušena dlouhodobě. Proto, aby omezení spadalo pod pojem „zdravotní postižení“, tak musí být pravděpodobné, že bude dlouhodobé.

- 46 Směrnice 2000/78 neobsahuje žádnou zmínku, ze které by vyplývalo, že pracovníci jsou chráněni na základě zákazu diskriminace na základě zdravotního postižení, jakmile se u nich projeví jakákoli nemoc.
- 47 Z předcházejících úvah vyplývá, že na osobu, která byla propuštěna svým zaměstnavatelem výlučně z důvodu nemoci, se nevztahuje obecný rámec pro boj proti diskriminaci na základě zdravotního postižení stanovený směrnicí 2000/78.

K ochraně zdravotně postižených osob v oblasti propouštění

- 48 Znevýhodněné zacházení na základě zdravotního postižení je v rozporu s ochranou stanovenou směrnicí 2000/78 pouze tehdy, pokud představuje diskriminaci ve smyslu čl. 2 odst. 1 této směrnice.
- 49 Podle sedmnáctého bodu odůvodnění směrnice 2000/78 tato směrnice 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.
- 50 V souladu s článkem 5 směrnice 2000/78 se za účelem zaručení dodržování zásady rovného zacházení ve vztahu ke zdravotně postiženým osobám těmto osobám poskytuje přiměřené uspořádání. Toto ustanovení upřesňuje, že 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, pokud tato opatření pro zaměstnavatele neznamenaají neúměrné břemeno.

51 Zákaz diskriminace v oblasti propouštění na základě zdravotního postižení, stanovený v čl. 2 odst. 1 a čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2000/78, brání propouštění na základě zdravotního postižení, které není s ohledem na povinnost poskytovat zdravotně postiženým osobám přiměřenou úpravu odůvodněno skutečností, že dotčená osoba není kvalifikovaná, schopná a k dispozici pro výkon podstatných funkcí svého pracovního místa.

52 Ze všech předcházejících úvah vyplývá, že na první položenou otázku je třeba odpovědět tak, že:

- na osobu, která byla propuštěna svým zaměstnavatelem výlučně z důvodu nemoci, se nevztahuje obecný rámec pro boj proti diskriminaci na základě zdravotního postižení stanovený směrnicí 2000/78;

- zákaz diskriminace v oblasti propouštění na základě zdravotního postižení, stanovený v čl. 2 odst. 1 a čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2000/78, brání propouštění na základě zdravotního postižení, které není s ohledem na povinnost poskytovat zdravotně postiženým osobám přiměřenou úpravu odůvodněno skutečností, že dotčená osoba není kvalifikovaná, schopná a k dispozici pro výkon podstatných funkcí svého pracovního místa.

Ke druhé otázce

- 53 Svou druhou otázkou se předkládající soud táže, zda může být nemoc považována za důvod doplňující důvody, na základě kterých směrnice 2000/78 zakazuje jakoukoli diskriminaci.
- 54 V tomto ohledu je třeba konstatovat, že žádné ustanovení Smlouvy o ES neobsahuje zákaz diskriminace na základě nemoci jako takové.
- 55 Pokud jde o článek 13 ES, jakož i článek 137 ES ve spojení s článkem 136 ES, obsahují pouze úpravu pravomocí Společenství. Krom toho článek 13 ES se mimo diskriminace na základě zdravotního postižení netýká diskriminace na základě nemoci jako takové, a nemůže tedy představovat právní základ pro opatření Rady za účelem boje proti takovéto diskriminaci.
- 56 Mezi základní práva, jež jsou nedílnou součástí obecných právních zásad Společenství, zajisté patří zejména obecná zásada zákazu diskriminace. Tato zásada tedy zavazuje členské státy, pokud vnitrostátní situace dotčená ve věci v původním řízení spadá do působnosti práva Společenství (viz v tomto smyslu rozsudky ze dne 12. prosince 2002, Rodríguez Caballero, C-442/00, Recueil, s. I-11915, body 30 a 32, jakož i ze dne 12. června 2003, Schmidberger, C-112/00, Recueil, s. I-5659, bod 75 a uvedená judikatura). Z toho nicméně nevyplývá, že by rozsah působnosti směrnice 2000/78 musel být rozšířen *per analogiam* na případy mimo diskriminaci na základě důvodů taxativně stanovených v článku 1 této směrnice.
- 57 V důsledku toho je třeba na druhou otázku odpovědět tak, že nemoc jako taková nemůže být považována za důvod doplňující důvody, na základě kterých směrnice 2000/78 zakazuje jakoukoli diskriminaci.

K nákladům řízení

58 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení vzhledem 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 (velký senát) rozhodl takto:

- 1) Na osobu, která byla propuštěna svým zaměstnavatelem výlučně z důvodu nemoci, se nevztahuje obecný rámec pro boj proti diskriminaci na základě zdravotního postižení stanovený směrnicí Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.
- 2) Zákaz diskriminace v oblasti propouštění na základě zdravotního postižení, stanovený v čl. 2 odst. 1 a čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2000/78, brání propouštění na základě zdravotního postižení, které není s ohledem na povinnost poskytovat zdravotně postiženým osobám přiměřenou úpravu odůvodněno skutečností, že dotčená osoba není kvalifikovaná, schopná a k dispozici pro výkon podstatných funkcí svého pracovního místa.
- 3) Nemoc jako taková nemůže být považována za důvod doplňující důvody, na základě kterých směrnice 2000/78 zakazuje jakoukoli diskriminaci.

Podpisy.