



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (třetího senátu)

1. prosince 2016 *

„Řízení o předběžné otázce — Sociální politika — Směrnice 2000/78/ES — Rovné zacházení v zaměstnání a povolání — Články 1 až 3 — Zákaz diskriminace z důvodu zdravotního postižení — Existence ‚zdravotního postižení‘ — Pojem ‚dlouhodobé‘ fyzické, duševní, mentální nebo smyslové postižení — Listina základních práv Evropské unie — Články 3, 15, 21, 30, 31, 34 a 35 — Propuštění pracovníka ve stavu dočasné pracovní neschopnosti — na neurčitou dobu — ve smyslu vnitrostátního práva“

Ve věci C-395/15

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Juzgado de lo Social no 33 de Barcelona (pracovní soud č. 33 v Barceloně, Španělsko) ze dne 14. července 2015, došlým Soudnímu dvoru dne 22. července 2015, v řízení

Mohamed Daouidi

proti

Bootes Plus SL,

Fondo de Garantía Salarial,

Ministerio Fiscal

SOUDNÍ DVŮR (třetí senát),

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

generální advokát: Y. Bot,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za M. Daouidiho G. Pérezem Palomaresem, abogado,
- za Ministerio Fiscal A. C. Andradem Ortizem,
- za španělskou vládu A. Gavela Llopis, jako zmocněnkyní,

* Jednací jazyk: španělština.

— za francouzskou vládu G. de Berguesem, D. Colasem a R. Coesmem, jako zmocněnci,

— za Evropskou komisi D. Martinem a N. Ruizem Garcíou, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 26. května 2016,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článků 3, 15, čl. 21 odst. 1, článků 30, 31, čl. 34 odst. 1 a článku 35 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“) a článků 1 až 3 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. 2000, L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi Mohamedem Daouidim na straně jedné a Bootes Plus SL, Fondo de Garantía Salarial (záruční mzdový fond, Španělsko) a Ministerio Fiscal (ministerstvem financí, Španělsko) na straně druhé, jehož předmětem je propuštění M. Daouidiho v době, kdy byl v pracovní neschopnosti – na neurčitou dobu – ve smyslu vnitrostátního práva.

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 písm. 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“, uvádí:

„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“, ve třetím pododstavci uvádí:

„ ‚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“.

Unijní právo

6 Body 11, 12, 15 a 31 odůvodnění směrnice 2000/78 uvádí:

„(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.

[...]

(15) Posouzení skutečností, které vedou ke zjištění, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, náleží vnitrostátním soudním nebo jiným příslušným orgánům v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi. Ty mohou zejména stanovit, že nepřímá diskriminace může být zjištěna jakýmkoli prostředky včetně statistických údajů.“

[...]

(31) Pravidla o důkazním břemenu musí být upravena pro případy, kdy určité skutečnosti nasvědčují diskriminaci, a pro účinné uplatnění zásady rovného zacházení musí v takových případech důkazní břemeno přejít na žalovaného. Žalovanému však nepřísluší, aby prokazoval, že žalobce vyznává určité náboženské vyznání nebo víru anebo že má určité zdravotní postižení nebo věk či určitou sexuální orientaci.“

7 Článek 1 uvedené 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 věku 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 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“.

10 Článek 10 směrnice 2000/78, nadepsaný „Důkazní břemeno“, stanoví v odstavcích 1, 2 a 5:

„1. Členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními soudními systémy nezbytná opatření, aby pokud se určitá osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu [před soudem nebo jiným příslušným orgánem prokáže] skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

2. Odstavec 1 nebrání členským státům přijmout pravidla o dokazování, která jsou pro žalobce příznivější.

[...]

5. Členské státy nemusí uplatňovat odstavec 1 na řízení, v nichž zjišťování skutkové podstaty přísluší soudu nebo příslušnému orgánu.“

Španělské právo.

11 V článku 9 odst. 2 ústavy se stanoví:

„Orgány veřejné moci vytvářejí podmínky, jež umožňují skutečné a účinné uplatnění svobody a rovnosti člověka a skupin, jichž je příslušníkem, a odstraňují překážky, které mu brání v rozvoji nebo tento ztěžují, a usnadňují všem občanům zapojení do politického, hospodářského, kulturního a sociálního života.“

12 Článek 14 této ústavy stanoví:

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

13 Článek 15 ústavy stanoví:

„Každý má právo na život a fyzickou a morální integritu. Nikdo nesmí být nikdy mučen nebo podrobován nelidskému či ponižujícímu zacházení anebo trestu. Trest smrti se zrušuje s výjimkou trestněprávních ustanovení vojenského práva o válečném stavu.“

14 Článek 55 Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ze dne 24. března 1995 (královské legislativní nařízení č. 1/1995, kterým se schvaluje přepracované znění zákona o postavení pracovníků) (BOE č. 75 ze dne 29. března 1995, s. 9654), ve znění účinném v době rozhodné z hlediska skutkového stavu v původním řízení (dále jen „zákon o postavení pracovníků“), v odstavcích 3 až 6 stanoví:

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

4. Propuštění se považuje za důvodné, je-li porušení, které zaměstnavatel uvedl ve výpovědi, prokázáno. Za neoprávněné se propuštění považuje, nebylo-li uvedené porušení prokázáno nebo nebyly-li dodrženy formální náležitosti stanovené v odstavci 1 tohoto článku.

5. Jakékoli propuštění z jednoho z důvodů diskriminace zakázaných Ústavou nebo zákonem nebo propuštění, jímž jsou porušena základní práva a veřejné svobody přiznané pracovníkům, je neplatné. [...]

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

15 Článek 56 odst. 1 uvedeného zákona stanoví:

„V případě rozhodnutí o neoprávněnosti propuštění má zaměstnavatel ve lhůtě 5 dnů od doručení rozsudku na výběr mezi opětovným zařazením zaměstnance do podniku a vyplacením odstupného ve výši odpovídající 33 dnům mzdy za každý odpracovaný rok, přičemž období kratší než jeden rok jsou zohledňována poměrně na základě odpracovaných měsíců, a to až do maximální výše 24 měsíčních plateb. Zvolení možnosti odstupného znamená zánik pracovní smlouvy ke dni skutečného ukončení výkonu práce.“

16 Článek 96 odst. 1 Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (zákon č. 36/2011 o soudnictví v sociálních věcech) ze dne 10. října 2011 (BOE č. 245, ze dne 11. října 2011, s. 106584) zní takto:

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

17 Ustanovení článku 108 odst. 1 a 2 uvedeného zákona stanoví:

„1. Soud ve výroku uvede, zda se propuštění považuje za důvodné, neoprávněné či neplatné.

Propuštění se považuje za důvodné, je-li porušení, které zaměstnavatel uvedl ve výpovědi, prokázáno. Za neoprávněné se propuštění považuje, nebylo-li uvedené porušení prokázáno nebo nebyly-li dodrženy formální náležitosti stanovené v čl. 55 odst. 1 [zákonu o postavení pracovníků].

[...]

2. Jakékoli propuštění z jednoho z důvodů diskriminace zakázaných Ústavou nebo zákonem nebo propuštění, jímž jsou porušena základní práva a veřejné svobody přiznané pracovníkům, je neplatné.

[...]“

18 Článek 110 odst. 1 uvedeného zákona zní takto:

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

19 Článek 113 téhož zákona stanoví:

„Je-li propuštění prohlášeno za neplatné, zaměstnavatel neprodleně zařadí pracovníka zpět na pracovní místo a vyplatí mu úšlou mzdu. [...]“

20 Článek 181 odst. 2 zákona 36/2011 stanoví:

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

21 V článku 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 zákona o právech zdravotně postižených osob a jejich sociálním začlenění) ze dne 29. listopadu 2013 (BOE č. 289, ze dne 3. prosince 2013, s. 95635) jsou uvedeny následující definice:

„[...]“

a) zdravotním postižením se rozumí stav osob majících dlouhodobé postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními.

[...]

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

d) nepřímou diskriminací se rozumí stav, kdy ustanovení právního nebo správního předpisu, úmluvy nebo dohody, individuální smlouva, jednostranné rozhodnutí, kritérium, postup či prostředí, výrobek nebo služba, které jsou zdánlivě neutrální, mohou vyvolávat zvláštní nevýhodu pro určitou osobu ve srovnání s jinou, z důvodu nebo v důsledku jejího zdravotního postižení, pokud objektivně neodpovídá legitimnímu cíli a nejsou-li prostředky k dosažení takového cíle přiměřené a nezbytné.

[...]“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

22 Dne 17. dubna 2014 byl M. Daouidi zaměstnán společností Bootes Plus na místo pomocného pracovníka v kuchyni hotelu nacházejícího se v Barceloně (Španělsko).

- 23 V této souvislosti uzavřel M. Daouidi se společností Bootes Plus dočasnou pracovní smlouvu pro případ zvýšení objemu práce v restauraci, na dobu tři měsíce v rozsahu 20 hodin týdně. V této smlouvě byla stanovena zkušební doba v délce 30 dnů. Dne 1. července 2014 se M. Daouidi a společnost Bootes Plus dohodli, že uvedenou smlouvu na částečný pracovní úvazek změni na smlouvu na plný pracovní úvazek v rozsahu pracovní doby 40 hodin týdně.
- 24 Dne 15. července 2014 byla smlouva M. Daouidiho prodloužena o devět měsíců a datum jejího ukončení bylo stanoveno na den 16. dubna 2015. Šéfkuchař doporučil toto prodloužení a rovněž schválil změnu pracovní smlouvy z částečného pracovního úvazku na plný pracovní úvazek.
- 25 Dne 3. října 2014 M. Daouidi uklouzl na podlaze v kuchyni restaurace, v níž pracoval, což mělo za následek vykloubení lokte jeho levé ruky, který musel být znehybněn sádrovým obvazem. Téhož dne M. Daouidi zahájil postup za účelem uznání své dočasné pracovní neschopnosti.
- 26 Za dva týdny po tomto pracovním úrazu se šéfkuchař obrátil na M. Daouidiho, aby se informoval o jeho zdravotním stavu a vyjádřil znepokojení nad trváním této situace. M. Daouidi mu odpověděl, že se nemůže ihned vrátit na své pracovní místo.
- 27 Dne 26. listopadu 2014 v době, kdy byl stále v dočasné pracovní neschopnosti, obdržel M. Daouidi od společnosti Bootes Plus výpověď z disciplinárních důvodů, která zněla takto:
- „S politováním Vám oznamujeme, že jsme se rozhodli ukončit Vaš pracovní poměr s naší společností a k dnešnímu dni Vás s okamžitou účinností propustit. Toto rozhodnutí je zdůvodněno tím, že nesplňujete očekávání společnosti a Vaš pracovní výkon neodpovídá tomu, co naše společnost považuje za náležité plnění pracovních úkolů, které odpovídají Vašemu pracovnímu místu. Tyto skutečnosti umožňují propuštění v souladu [se zákonem o postavení pracovníků].“
- 28 Dne 23. prosince 2014 podal M. Daouidi žalobu k Juzgado de lo Social no 33 de Barcelona (pracovnímu soudu č. 33 v Barceloně, Španělsko), kterou se domáhá, aby jeho výpověď byla prohlášena za neplatnou ve smyslu čl. 108 odst. 2 zákona 36/2011.
- 29 V této souvislosti M. Daouidi tvrdí, že propuštění je v rozporu s jeho základním právem na fyzickou integritu, které je zakotveno v článku 15 Ústavy Španělska, zejména tím, že vedoucí restaurace od něj požadoval návrat do práce během víkendu ve dnech 17. až 19. října 2014, přestože toho nebyl schopen. Dále tvrdí, že toto propuštění je diskriminací, neboť jeho skutečnou příčinou byla jeho dočasná pracovní neschopnost v důsledku jeho pracovního úrazu, a tudíž se na něj vztahuje pojem „zdravotní postižení“ ve smyslu směrnice 2000/78 a rozsudku ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark (C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222).
- 30 M. Daouidi podpůrně navrhuje, aby uvedený soud prohlásil jeho propuštění za „neoprávněné“ ve smyslu čl. 108 odst. 1 zákona 36/2011.
- 31 Předkládající soud uvádí, že existují dostatečné skutečnosti k závěru, že i když má propuštění M. Daouidi na venek podobu a formu propuštění z disciplinárního důvodu, jeho skutečným důvodem je pracovní neschopnost – na neurčitou dobu – zapříčiněná pracovním úrazem, který se stal M. Daouidimu.
- 32 Podle předkládajícího soudu z judikatury Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Vrchní soud Katalánska, Španělsko), Tribunal Supremo (Nejvyšší soud, Španělsko) a Tribunal Constitucional (Ústavní soud, Španělsko) vyplývá, že propuštění z důvodu nemoci nebo dočasné pracovní neschopnosti v důsledku pracovního úrazu není diskriminací, v důsledku níž by takové propuštění mohlo být považováno za „neplatné“ ve smyslu čl. 108 odst. 2 zákona 36/2011.

- 33 Předkládající soud se ovšem táže, zda takové propuštění není v rozporu s unijním právem, pokud by představovalo porušení zásady zákazu diskriminace, práva na ochranu proti neoprávněnému propuštění, práva na slušné a spravedlivé pracovní podmínky, práva na přístup k dávkám sociálního zabezpečení a práva na ochranu zdraví, jež jsou zakotvena v čl. 21 odst. 1, člancích 30 a 31, čl. 34 odst. 1 a v čl. 35 Listiny.
- 34 Kromě toho se předkládající soud zamýšlí nad tím, zda v původním řízení nedošlo k diskriminaci z důvodu „zdravotního postižení“ ve smyslu směrnice 2000/78. Předně je zjevné omezení, kterému je vystaven M. Daouidi od okamžiku vykloubení lokte. V této souvislosti předkládající soud upřesňuje, že v okamžiku jednání, které před ním proběhlo ve věci v původním řízení, tj. téměř šest měsíců po pracovním úrazu M. Daouidiho, byl na jeho levém lokti stále sádrový obvaz. Zaměstnavatel M. Daouidiho měl po úrazu za to, že pracovní neschopnost M. Daouidiho trvá příliš dlouho, což není v souladu s jeho zájmy, v důsledku čehož by byla splněna podmínka „dlouhodobé“ povahy omezení. Konečně toto rozhodnutí o propuštění brání M. Daouidimu, aby se úplně a efektivně zapojil do profesního života za stejných podmínek jako ostatní pracovníci.
- 35 Za předpokladu, že by propuštění M. Daouidiho bylo učiněno v rozporu se základními právy zakotvenými unijním právem, muselo by být toto propuštění prohlášeno za neplatné, a nikoli jen za neoprávněné.
- 36 Za těchto podmínek se Juzgado de lo Social n 33 de Barcelona (pracovní soud č. 33 v Barceloně) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:
- „1) Má být obecný zákaz diskriminace uvedený v čl. 21 odst. 1 Listiny vykládán tak, že pod rozsah tohoto zákazu a jeho ochranu spadá rozhodnutí podniku propustit pracovníka, který je do té doby hodnocen kladně, pouze proto, že je ve stavu dočasné pracovní neschopnosti – na neurčitou dobu – v důsledku pracovního úrazu, v době, kdy se léčí a pobírá dávky sociálního zabezpečení?
 - 2) Má být článek 30 Listiny vykládán v tom smyslu, že ochrana, kterou je třeba přiznat pracovníkovi, který byl propuštěn zjevně svévolně a bez důvodu, má být stanovena ve vnitrostátní právní úpravě pro jakékoliv propuštění porušující základní práva?
 - 3) Spadá rozhodnutí podniku propustit pracovníka, do té doby kladně hodnoceného, pouze proto, že je ve stavu dočasné pracovní neschopnosti – na neurčitou dobu – v důsledku pracovního úrazu, v době, kdy se léčil a pobíral dávky sociálního zabezpečení, do působnosti článků 3, 15, 31, čl. 34 odst. 1 a čl. 35 odst. 1 Listiny (nebo jen některého či některých z těchto ustanovení)?
 - 4) V případě kladné odpovědi na tři předchozí otázky (nebo některou z nich) a výkladu Soudního dvora, že rozhodnutí zaměstnavatele propustit pracovníka, do té doby řádně vykonávajícího práci, pouze proto, že je ve stavu dočasné pracovní neschopnosti – na neurčitou dobu – v důsledku pracovního úrazu, v době, kdy se léčil a pobíral dávky sociálního zabezpečení, spadá do působnosti nebo pod ochranu některých nebo některého z článků [Listiny], může vnitrostátní soud tyto články použít pro vyřešení sporu mezi jednotlivci, a to proto, že – v závislosti na tom, zda se jedná o „právo“ nebo „zásadu“ – mají horizontální účinek nebo na základě „zásady konformního výkladu“?
 - 5) Pro případ záporné odpovědi na předchozí čtyři otázky: spadá pod pojem „přímá diskriminace na základě zdravotního postižení“ jako důvodu diskriminace obsaženého v člancích 1, 2 a 3 směrnice 2000/78 rozhodnutí podniku propustit zaměstnance, do té doby kladně hodnoceného, pouze proto, že je ve stavu dočasné pracovní neschopnosti – na neurčitou dobu – v důsledku pracovního úrazu?“

K páté otázce

- 37 Podstatou páté otázky předkládajícího soudu, kterou je třeba posoudit jako první, je, zda má být směrnice 2000/78 vykládána v tom smyslu, že ze skutečnosti, že se osoba nachází ve stavu dočasné pracovní neschopnosti – na neurčitou dobu – ve smyslu vnitrostátního práva v důsledku pracovního úrazu, samo o sobě vyplývá, že omezení schopnosti této osoby lze kvalifikovat jako „dlouhodobé“ ve smyslu definice pojmu „zdravotní postižení“ stanovené v této směrnici.
- 38 Na úvod je třeba připomenout, že účelem směrnice 2000/78, jak vyplývá z jejího článku 1, je stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací v zaměstnání a povolání na základě jednoho z důvodů uvedených v tomto článku, mezi kterými je i zdravotní postižení. Podle svého čl. 3 odst. 1 písm. c) se směrnice 2000/78 v rámci pravomocí svěřených Evropské unii vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, pokud jde zejména o podmínky propouštění.
- 39 V projednávaném případě se předkládající soud táže, zda stav M. Daouidiho, který byl propuštěn v době, kdy byl ve stavu dočasné pracovní neschopnosti – na neurčitou dobu – ve smyslu vnitrostátního práva, spadá pod pojem „zdravotní postižení“ ve smyslu uvedené směrnice.
- 40 V tomto ohledu je třeba připomenout, že Unie schválila Úmluvu OSN o zdravotním postižení rozhodnutím 2010/48. Ustanovení této úmluvy jsou proto od jejího vstupu v platnost nedílnou součástí unijního právního řádu (viz rozsudek ze dne 18. března 2014, Z., C-363/12, EU:C:2014:159, bod 73). Kromě toho z dodatku k příloze II uvedeného rozhodnutí vyplývá, že v oblastech sociální autonomie a sociálního začlenění, práce a zaměstnanosti figuruje směrnice 2000/78 mezi unijními akty, které se zabývají otázkami upravenými uvedenou úmluvou.
- 41 Z toho vyplývá, že se uvedené úmluvy lze dovolávat pro účely výkladu této směrnice, která musí být vykládána v co největším možném rozsahu v souladu s touto úmluvou (viz rozsudek ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 32 a rozsudek ze dne 18. března 2014, Z., C-363/12, EU:C:2014:159, bod 75).
- 42 Právě z tohoto důvodu Soudní dvůr v návaznosti na ratifikaci Úmluvy OSN ze strany Unie konstatoval, že pojem „zdravotní postižení“ ve smyslu směrnice 2000/78 musí být chápán tak, že znamená omezení vyplývající především z fyzických, duševních nebo psychických postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit plnému a účinnému zapojení dotčené osoby do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními pracovníky (viz rozsudek ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 38, rozsudek ze dne 18. března 2014, Z., C-363/12, EU:C:2014:159, bod 76 a rozsudek ze dne 18. prosince 2014, FOA, C-354/13, EU:C:2014:2463, bod 53).
- 43 Výraz „zdravotně postižené osoby“ uvedený v článku 5 této směrnice musí být tudíž vykládán tak, že zahrnuje všechny osoby se zdravotním postižením, které odpovídá definici zmíněné v předchozím bodě (rozsudek ze dne 4. července 2013, Komise v. Itálie, C-312/11, nezveřejněn, EU:C:2013:446, bod 57).
- 44 Je třeba doplnit, že uvedená směrnice se vztahuje mimo jiné i na zdravotní postižení následkem úrazu (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).
- 45 Pod pojem „zdravotní postižení“ ve smyslu směrnice 2000/78 může proto spadat úraz, způsobuje-li omezení vyplývající především z fyzických, duševních nebo psychických postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit plnému a účinnému zapojení dotčené osoby do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními pracovníky a toto omezení je dlouhodobé (obdobně viz rozsudek ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 41).

- 46 V projednávaném případě z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že M. Daouidi utrpěl pracovní úraz a vykloubil si levý loket, který musel být znehybněn sádrovým obvazem. Je třeba v zásadě konstatovat, že takový fyzický stav není nevratný.
- 47 Předkládající soud upřesňuje, že v okamžiku jednání, které před ním proběhlo ve věci v původním řízení, tj. téměř šest měsíců po pracovním úrazu M. Daouidiho, byl na jeho levém lokti stále sádrový obvaz, a proto M. Daouidi stále nemohl vykonávat svou profesní činnost.
- 48 Za těchto okolností je nesporné, že pracovní schopnost M. Daouidiho byla omezena z důvodu fyzického postižení. Pro účely určení, zda lze M. Daouidiho považovat za „zdravotně postiženou osobu“ ve smyslu směrnice 2000/78, a zda se na něj proto vztahuje působnost této směrnice, je třeba posoudit, zda je toto omezení jeho schopnosti, které v interakci s různými překážkami může bránit plnému a účinnému zapojení dotčené osoby do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními pracovníky, „dlouhodobé“ ve smyslu judikatury citované v bodě 42 tohoto rozsudku.
- 49 Úmluva OSN nevymezuje, co se rozumí pojmem „dlouhodobé“ fyzické, duševní, mentální nebo smyslové postižení. Ve směrnici 2000/78 není definován pojem „zdravotní postižení“, ani pojem „dlouhodobé“ omezení schopnosti osoby ve smyslu uvedeného pojmu.
- 50 Podle ustálené judikatury přitom jak z požadavků jednotného použití unijního práva, tak ze zásady rovnosti vyplývá, že znění ustanovení unijního práva, které výslovně neodkazuje na právo členských států za účelem vymezení jeho smyslu a dosahu, musí být zpravidla vykládáno autonomním a jednotným způsobem v celé Unii, přičemž tento výklad je třeba nalézt s přihlédnutím ke kontextu tohoto ustanovení a k cíli sledovanému dotčenou právní úpravou (viz zejména rozsudek ze dne 18. ledna 1984, Ekro, 327/82, EU:C:1984:11, bod 11 a rozsudek ze dne 16. června 2016, Pebros Servizi, C-511/14, EU:C:2016:448, bod 36).
- 51 V případě neexistence takového výslovného odkazu na právo členských států musí být proto pojem „dlouhodobé“ omezení schopnosti osoby ve smyslu pojmu „zdravotní postižení“ stanoveného směrnicí 2000/78 vykládán autonomně a jednotně.
- 52 Z toho vyplývá, že skutečnost, kdy se na M. Daouidiho vztahuje právní úprava „dočasné“ pracovní neschopnosti ve smyslu španělského práva, nemůže vyloučit kvalifikaci omezení jeho schopnosti jako „dlouhodobého“ ve smyslu směrnice 2000/78, vykládané ve světle Úmluvy OSN.
- 53 Kromě toho musí být „dlouhodobá“ povaha omezení posuzována s ohledem na stav neschopnosti, jako takový, dotčené osoby v okamžiku, kdy byl vůči ní přijat údajně diskriminační akt (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 11. července 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, bod 29).
- 54 Stran pojmu „dlouhodobé“ povahy omezení v souvislosti s článkem 1 směrnice 2000/78 a cílem sledovaným touto směrnicí je třeba připomenout, že podle judikatury Soudního dvora platí, že význam přiznaný unijním normotvůrcem opatřením k přizpůsobení pracoviště zdravotnímu postižení prokazuje, že normotvůrce měl na mysli případy, ve kterých je účast na profesním životě narušena dlouhodobě (viz rozsudek ze dne 11. července 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, bod 45).
- 55 Předkládajícímu soudu přísluší, aby ověřil, zda je omezení dotčené osoby „dlouhodobé“ či nikoli, přičemž takové posouzení je především posouzením skutkové povahy.
- 56 Mezi nepřímé důkazy, na jejichž základě lze mít za to, že omezení je „dlouhodobé“, náleží zejména skutečnost, že v okamžiku údajně diskriminačního skutku nelze jasně očekávat, že stav neschopnosti dotčené osoby skončí v krátkodobém horizontu, nebo, jak v podstatě uvedl generální advokát v bodě 47 svého stanoviska, skutečnost, že se doba trvání tohoto stavu neschopnosti může být před návratem dotčené osoby do práce podstatně prodloužit.

- 57 Předkládající soud musí při posuzování „dlouhodobé“ povahy omezení schopnosti dotčené osoby vycházet ze všech objektivních skutečností, jež má k dispozici, zejména z dokumentů a zpráv, které se týkají stavu této osoby a byly vypracovány na základě aktuálních lékařských a vědeckých poznatků a údajů.
- 58 Pokud by měl předkládající soud za to, že omezení schopnosti M. Daouidiho je „dlouhodobé“, je třeba připomenout, že znevýhodněné zacházení na základě zdravotního postižení je v rozporu s ochranou stanovenou směrnicí 2000/78 pouze tehdy, pokud představuje diskriminaci ve smyslu jejího čl. 2 odst. 1 (viz rozsudek ze dne 11. července 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, bod 48 a rozsudek ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 71).
- 59 Vzhledem k předchozím úvahám je třeba na pátou otázku odpovědět tak, že směrnice 2000/78 musí být vykládána v tom smyslu, že:
- ze skutečnosti, že se dotčená osoba nachází ve stavu dočasné pracovní neschopnosti – na neurčitou dobu – ve smyslu vnitrostátního práva v důsledku pracovního úrazu, samo o sobě nevyplývá, že omezení schopnosti této osoby lze kvalifikovat jako „dlouhodobé“ ve smyslu pojmu „zdravotní postižení“ stanoveného v této směrnici, vykládané ve světle Úmluvy OSN;
 - mezi nepřímé důkazy, na jejichž základě lze mít za to, že takové omezení 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 doba trvání tohoto stavu neschopnosti může být před návratem dotčené osoby do práce podstatně prodloužit, a
 - předkládající soud musí při posuzování této „dlouhodobé“ povahy vycházet z veškerých objektivních skutečností, jež má k dispozici, zejména z dokumentů a zpráv, které se týkají stavu uvedené osoby a byly vypracovány na základě aktuálních lékařských a vědeckých poznatků a údajů.

K prvním čtyřem otázkám

- 60 Podstatou prvních čtyř otázek předkládajícího soudu, které je třeba zkoumat společně, je výklad článků 3, 15, čl. 21 odst. 1, článků 30, 31, čl. 34 odst. 1 a článku 35 Listiny v takové situaci, jako je situace dotčená ve věci v původním řízení.
- 61 V této souvislosti je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury platí, že v rámci řízení o žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podle článku 267 SFEU Soudní dvůr může provést výklad unijního práva pouze v mezích pravomocí, které jsou mu svěřeny (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 27. března 2014, Torralbo Marcos, C-265/13, EU:C:2014:187, bod 27 a usnesení ze dne 25. února 2016, Aiudapds, C-520/15, nezveřejněné, EU:C:2016:124, bod 18).
- 62 Pokud jde o Listinu, v jejím čl. 51 odst. 1 se stanoví, že ustanovení Listiny jsou určena členskými státy, výhradně pokud uplatňují právo Unie. V článku 6 odst. 1 SEU a v čl. 51 odst. 2 Listiny se upřesňuje, že ustanovení Listiny nerozšiřují rozsah působnosti unijního práva nad rámec pravomocí svěřených Unii, jak jsou stanovené ve Smlouvách.
- 63 Z ustálené judikatury Soudního dvora přitom vyplývá, že pokud právní situace nespadá do působnosti unijního práva, Soudní dvůr nemá pravomoc o ní rozhodnout a případně uplatňovaná ustanovení Listiny sama o sobě nemohou tuto pravomoc založit (viz rozsudek ze dne 26. února 2013, Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, bod 22 a usnesení ze dne 25. února 2016, Aiudapds, C-520/15, nezveřejněné, EU:C:2016:124, bod 20).
- 64 V tomto ohledu je třeba konstatovat, že v současné fázi původního řízení není prokázáno, že dotčená situace spadá do působnosti jiných ustanovení unijního práva než ustanovení uvedených v Listině.

- 65 Pokud jde konkrétně o směrnici 2000/78, jak již bylo uvedeno v rámci odpovědi na pátou otázku, platí, že ze skutečnosti, že se osoba nachází ve stavu dočasné pracovní neschopnosti – na neurčitou dobu – ve smyslu vnitrostátního práva v důsledku pracovního úrazu, samo o sobě nevyplývá, že omezení schopnosti této osoby lze kvalifikovat jako „dlouhodobé“ ve smyslu pojmu „zdravotní postižení“ stanoveného směrnicí 2000/78.
- 66 Kromě toho v předkládacím rozhodnutí není uvedena žádná prognóza stran případného opětovného pracovního zařazení M. Daouidiho v úplném či částečném rozsahu ani informace o případných dopadech či následcích, které tento úraz může mít ve vztahu k pracovním úkolům, jejichž plnění mělo být zajišťováno jeho nábořem.
- 67 Jelikož, jak uvedl generální advokát v bodě 52 svého stanoviska, je uplatnění směrnice 2000/78 ve věci v původním řízení podmíněno posouzením, které předkládající soud učiní v návaznosti na rozsudek, který Soudní dvůr vydá v této věci, není na místě učinit závěr, že situace dotčená v původním řízení spadá v této fázi řízení do působnosti unijního práva (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 27. března 2014, Torralbo Marcos, C-265/13, EU:C:2014:187, bod 40).
- 68 Za těchto podmínek je třeba konstatovat, že Soudní dvůr nemá pravomoc pro zodpovězení prvních čtyř otázek.

K nákladům řízení

- 69 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:

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:

- ze skutečnosti, že se dotčená osoba nachází ve stavu dočasné pracovní neschopnosti – na neurčitou dobu – ve smyslu vnitrostátního práva v důsledku pracovního úrazu, samo o sobě nevyplývá, že omezení schopnosti této osoby lze kvalifikovat jako „dlouhodobé“ ve smyslu pojmu „zdravotní postižení“ stanoveného v této směrnici, vykládané ve světle Úmluvy Organizace spojených národů o právech osob se zdravotním postižením, jejíž uzavření Evropským společenstvím bylo schváleno rozhodnutím Rady 2010/48/ES ze dne 26. listopadu 2009;
- mezi nepřímé důkazy, na jejichž základě lze mít za to, že takové omezení 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 doba trvání tohoto stavu neschopnosti může před návratem dotčené osoby do práce podstatně prodloužit;
- předkládající soud musí při posuzování této „dlouhodobé“ povahy vycházet ze všech objektivních skutečností, jež má k dispozici, zejména z dokumentů a zpráv, které se týkají stavu uvedené osoby a byly vypracovány na základě aktuálních lékařských a vědeckých poznatků a údajů.

Podpisy.