



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (tretia komora)

z 1. decembra 2016*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania — Sociálna politika — Smernica 2000/78/ES — Rovnosť zaobchádzania v zamestnaní a povolani — Články 1 až 3 — Zákaz akejkoľvek diskriminácie na základe zdravotného postihnutia — Existencia ‚zdravotného postihnutia‘ — Pojem ‚dlhodobé telesné, mentálne, intelektuálne alebo zmyslové postihnutie‘ — Charta základných práv Európskej únie — Články 3, 15, 21, 30, 31, 34 a 35 — Prepustenie zamestnanca, ktorý je dočasne práceneschopný na neurčitú dobu podľa vnútroštátneho práva“

Vo veci C-395/15,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (Pracovný súd č. 33 Barcelona, Španielsko) zo 14. júla 2015 a doručený Súdnemu dvoru 22. júla 2015, ktorý súvisí s konaním:

Mohamed Daouidi

proti

Bootes Plus SL,

Fondo de Garantía Salarial,

Ministerio Fiscal,

SÚDNY DVOR (tretia komora),

v zložení: predseda tretej komory L. Bay Larsen, sudcovia M. Vilaras, J. Malenovský, M. Safjan (spravodajca) a D. Šváby,

generálny advokát: Y. Bot,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— M. Daouidi, v zastúpení: G. Pérez Palomares, abogado,

— Ministerio Fiscal, v zastúpení: A. C. Andrade Ortiz,

— španielska vláda, v zastúpení: A. Gavela Llopis, splnomocnená zástupkyňa,

* Jazyk konania: španielčina.

— francúzska vláda, v zastúpení: G. de Bergues, D. Colas a R. Coesme, splnomocnení zástupcovia,

— Európska komisia, v zastúpení: D. Martin a N. Ruiz García, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 26. mája 2016,

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článkov 3, 15, článku 21 ods. 1, článkov 30, 31, článku 34 ods. 1 a článku 35 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“), ako aj článkov 1 až 3 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Ú. v. ES L 303, 2000, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pánom Mohamedom Daouidim na jednej strane a spoločnosťou Bootes Plus SL, Fondo de Garantía Salarial (mzdový garančný fond, Španielsko) a Ministerio Fiscal (prokuratúra, Španielsko) na druhej strane, ktorý sa týka prepustenia M. Daouidiho, ku ktorému došlo v čase, keď bol dočasne práceneschopný na neurčitú dobu podľa vnútroštátneho práva.

Právny rámec

Medzinárodné právo

- 3 Dohovor Organizácie Spojených národov o právach osôb so zdravotným postihnutím, ktorý bol v mene Európskeho spoločenstva schválený rozhodnutím Rady 2010/48/ES z 26. novembra 2009 (Ú. v. EÚ L 23, 2010, s. 35; ďalej len „Dohovor OSN“), v písmene e) preambuly uvádza:

„uznávajúc, že zdravotné postihnutie je pojem, ktorý sa vyvíja, a že zdravotné postihnutie je výsledkom vzájomného pôsobenia medzi osobami so zhoršeným zdravím a medzi bariérami v postojoch a v prostredí, ktoré im bránia plne a účinne sa zúčastňovať na živote spoločnosti na rovnakom základe s ostatnými;“.

- 4 Podľa článku 1 tohto dohovoru nazvaného „Účel“:

„Účelom tohto dohovoru je presadzovať, chrániť a zabezpečovať plné a rovnaké užívanie všetkých ľudských práv a základných slobôd všetkými osobami so zdravotným postihnutím a podporovať úctu k ich prirodzenej dôstojnosti.

Osoby so zdravotným postihnutím zahŕňajú osoby s dlhodobými telesnými, mentálnymi, intelektuálnymi alebo zmyslovými postihnutiami, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môžu brániť ich plnému a účinnému zapojeniu do života spoločnosti na základe rovnosti s ostatnými.“

- 5 Článok 2 uvedeného dohovoru, nazvaný „Vymedzenie pojmov“, vo svojom treťom odseku stanovuje:

„diskriminácia na základe zdravotného postihnutia“ znamená každé robenie rozdielov, vylúčenie alebo obmedzenie na základe zdravotného postihnutia, ktorých cieľom alebo účinkom je narušiť alebo znemožniť uznávanie, užívanie alebo uplatňovanie všetkých ľudských práv a základných slobôd v politickej, hospodárskej, sociálnej, kultúrnej, občianskej alebo inej oblasti na rovnakom základe s ostatnými. Zahŕňa všetky formy diskriminácie vrátane odmietnutia primeraných úprav“.

Právo Únie

6 Podľa odôvodnení 11, 12, 15 a 31 smernice 2000/78:

„(11) Diskriminácia z dôvodov náboženského presvedčenia alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie môže sťažiť dosiahnutie cieľov zmluvy o ES, najmä dosiahnutie vysokej úrovne zamestnanosti a sociálnej ochrany, zvýšenie životnej úrovne a kvality života, ekonomickú a sociálnu súdržnosť a solidaritu a slobodný pohyb osôb.

(12) Preto by sa mala v spoločenstve zakázať každá priama alebo nepriama diskriminácia na základe náboženského presvedčenia alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie vzhľadom na oblasti, na ktoré sa vzťahuje táto smernica. ...

...

(15) Posudzovanie skutočností, z ktorých možno vyvodzovať, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, je záležitosťou vnútroštátnych súdnych alebo iných príslušných orgánov v súlade s pravidlami alebo praxou vnútroštátneho práva. Takéto pravidlá môžu najmä ustanoviť, aby sa nepriama diskriminácia zisťovala všetkými prostriedkami vrátane prostriedkov založených na štatistickom zisťovaní.

...

(31) Pravidlá o dôkaznom bremene sa musia prispôbiť, ak ide na prvý pohľad o prípad diskriminácie, a aby sa účinne uplatňovala zásada rovnakého zaobchádzania, je potrebné presunúť dôkazné bremeno na žalovaného, keď je takáto diskriminácia dokázaná. Nie je však na žalovanom, aby dokazoval, že žalobca vyznáva určité náboženstvo alebo vieru alebo má určité zdravotné postihnutie, určitý vek alebo určitú sexuálnu orientáciu.“

7 Článok 1 tejto smernice, nazvaný „Účel“, stanovuje:

„Účelom tejto smernice je ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolani na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania.“

8 Článok 2 uvedenej smernice, nazvaný „Pojem diskriminácie“, v odsekoch 1 a 2 stanovuje:

„1. Na účely tejto smernice sa pod pojmom ‚zásada rovnakého zaobchádzania‘ rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1.

2. Na účely odseku 1:

a) o priamu diskrimináciu ide, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou;

b) o nepriamu diskrimináciu ide, keď zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax by uviedla osoby určitého náboženstva alebo viery, s určitým zdravotným postihnutím, určitého veku alebo určitej sexuálnej orientácie do nevýhodného postavenia v porovnaní s inými osobami, iba ak:

i) takýto predpis, kritérium alebo zvykosť sú objektívne odôvodnené oprávneným cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné alebo

ii) pokiaľ ide o osoby s určitým zdravotným postihnutím, ak by zamestnávateľ alebo akákoľvek osoba alebo organizácia, na ktorú sa vzťahuje táto smernica, bola povinná podľa vnútroštátnych predpisov vykonať primerané opatrenia podľa zásad obsiahnutých v článku 5, aby eliminovala nevýhody zapríčinené takým predpisom, kritériom alebo praxou.“

9 Článok 3 tejto smernice, nazvaný „Rozsah“, v odseku 1 písm. c) stanovuje:

„V rámci právomocí delegovaných na spoločenstvo sa bude táto smernica vzťahovať na všetky osoby, tak vo verejnom ako i v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov vo vzťahu k:

...

c) podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania;“.

10 Článok 10 smernice 2000/78 s názvom „Dôkazné bremeno“ v odsekoch 1, 2 a 5 stanovuje:

„1. Členské štáty prijímú také potrebné opatrenia, aby v súlade s ich vnútroštátnymi súdnymi systémami bolo na žalovanom, aby preukázal, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, keď osoby, ktoré sa cítia poškodené z dôvodu neuplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania, predložia súdu alebo inému príslušnému orgánu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k priamej alebo nepriamej diskriminácii došlo.

2. Odsek 1 nebude brániť členským štátom, aby zaviedli pravidlá dokazovania, ktoré sú pre žalobcov výhodnejšie.

...

5. Členské štáty nemusia uplatňovať odsek 1 v konaniach, keď je povinnosťou súdu alebo príslušného orgánu, aby vyšetril skutkovú podstatu prípadu.“

Španielske právo

11 V článku 9 ods. 2 ústavy sa uvádza:

„Orgánom verejnej moci prináleží vytvoriť podmienky na zabezpečenie toho, aby sloboda a rovnosť jednotlivca a skupín, do ktorých patrí, boli skutočné a účinné, odstraňovať prekážky, ktoré bránia alebo sťažujú ich uplatňovanie v plnom rozsahu, a zjednodušiť účasť všetkých občanov na politickom, hospodárskom, kultúrnom a spoločenskom živote.“

12 Článok 14 tejto ústavy stanovuje:

„Španieli sú si rovní pred zákonom, pričom je zakázaná akákoľvek diskriminácia z dôvodu pôvodu, rasy, pohlavia, náboženstva, názoru alebo akejkoľvek inej osobnej alebo spoločenskej vlastnosti alebo okolnosti.“

13 Článok 15 uvedenej ústavy stanovuje:

„Každý má právo na život a na rešpektovanie telesnej a duševnej nedotknuteľnosti, pričom nikoho nemožno v žiadnom prípade mučiť ani podrobovať neľudskému alebo ponižujúcemu zaobchádzaniu alebo trestu. Trest smrti je zrušený, pokiaľ vojenské trestné zákony v čase vojny nestanovia niečo iné.“

14 Článok 55 Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kráľovský legislatívny dekrét č. 1/1995, ktorým sa schvaľuje prepracované znenie zákona o štatúte zamestnancov) z 24. marca 1995 (BOE č. 75 z 29. marca 1995, s. 9654), v znení platnom v čase, keď nastali relevantné okolnosti v spore (ďalej len „štatút zamestnancov“), v odsekoch 3 až 6 stanovuje:

„3. Prepustenie sa považuje za oprávnené, neoprávnené alebo neplatné.

4. Prepustenie sa považuje za oprávnené, ak sa preukáže porušenie povinností uvedené zamestnávateľom v oznámení o prepustení. V opačnom prípade alebo v prípade, ak neboli dodržané formálne podmienky uvedené v odseku 1 tohto článku, je prepustenie neoprávnené.

5. Akékoľvek prepustenie na základe niektorého z diskriminačných dôvodov zakázaných ústavou alebo zákonom alebo prepustenie, ktoré vyplýva z porušenia základných práv a verejných slobôd zamestnanca, je neplatné. ...

6. Neplatné prepustenie má za následok bezodkladné opätovné zamestnanie zamestnanca a úhradu nevyplatených miezd.“

15 Článok 56 ods. 1 uvedeného štatútu stanovuje:

„Ak sa určí, že prepustenie je neoprávnené, zamestnávateľ v lehote piatich dní od doručenia rozsudku buď zamestnanca opätovne zamestná v spoločnosti, alebo mu vyplatí náhradu zodpovedajúcu tridsaťtridňovej mzde za každý odpracovaný rok, pričom obdobia kratšie ako jeden rok sa zohľadnia pomerne podľa ukončených mesiacov najviac do výšky 24 mesiacov. V prípade vyplatenia náhrady pracovný pomer je ukončený, pričom k tomuto ukončeniu dochádza ku dňu skutočného ukončenia výkonu práce.“

16 Článok 96 ods. 1 Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (zákon č. 36/2011, ktorým sa upravuje súdnictvo v sociálnych veciach) z 10. októbra 2011 (BOE č. 245 z 11. októbra 2011, s. 106584) stanovuje:

„Pokiaľ na základe tvrdení žalobcu možno konštatovať, že existujú vážne indície o diskriminácii na základe pohlavia, sexuálnej orientácie alebo identity, rasového alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo presvedčenia, zdravotného postihnutia, veku, obťažovania alebo o akomkoľvek inom porušení základného práva alebo verejnej slobody, žalovanému prináleží, aby poskytol objektívne, rozumné a dostatočne relevantné odôvodnenie prijatých opatrení a ich primeranosti.“

17 Článok 108 ods. 1 a 2 tohto zákona stanovuje:

„1. V rozsudku súd určí, že prepustenie je oprávnené, neoprávnené alebo neplatné.

Prepustenie sa považuje za oprávnené, ak sa preukáže porušenie povinností uvedené zamestnávateľom v oznámení o prepustení. V opačnom prípade alebo v prípade, ak neboli dodržané formálne podmienky uvedené v článku 55 ods. 1 [štatútu zamestnancov], sa prepustenie považuje za neoprávnené.

...

2. Akékoľvek prepustenie na základe niektorého z diskriminačných dôvodov stanovených ústavou alebo zákonom alebo prepustenie, ktoré vyplýva z porušenia základných práv a verejných slobôd zamestnanca, je neplatné.

...“

18 Článok 110 ods. 1 uvedeného zákona znie takto:

„Ak sa určí, že prepustenie je neoprávnené, zamestnávateľovi sa uloží povinnosť opätovne zamestnať zamestnanca za rovnakých podmienok, aké mal pred prepustením, a vyplatiť mu nevyplatené mzdy, na ktoré odkazuje článok 56 ods. 2 [štatútu zamestnancov], alebo – ak sa tak zamestnávateľ rozhodne – vyplatiť zamestnancovi náhradu, ktorej výška sa určí v súlade s ustanoveniami článku 56 ods. 1 [štatútu zamestnancov]...“

19 V článku 113 toho istého zákona sa uvádza:

„Ak sa určilo, že prepustenie je neplatné, zamestnávateľovi sa uloží povinnosť bezodkladne opätovne zamestnať zamestnanca a vyplatiť mu nevyplatené mzdy. ...“

20 Článok 181 ods. 2 zákona č. 36/2011 stanovuje:

„Ak sa preukázalo, že existujú indície o tom, že mohlo dôjsť k porušeniu základného práva alebo verejnej slobody, prináleží žalovanému, aby na pojednávaní poskytol objektívne, rozumné a dostatočne podložené odôvodnenie prijatých opatrení a ich primeranosti.“

21 Článok 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 (kráľovský legislatívny dekrét č. 1/2013, ktorým sa schvaľuje prepracované znenie všeobecného zákona o právach osôb so zdravotným postihnutím a o ich spoločenskej integrácii) z 29. novembra 2013 (BOE č. 289 z 3. decembra 2013, s. 95635), obsahuje nasledujúce definície:

“...“

a) zdravotné postihnutie: situácia osôb s dlhodobým postihnutím, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môže brániť ich plnému a účinnému zapojeniu do spoločenského života na základe rovnosti s ostatnými;

...“

c) priama diskriminácia: existuje v prípade, ak sa s osobou so zdravotným postihnutím z dôvodu alebo na základe jej zdravotného postihnutia zaobchádza nepriaznivejšie, ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza s inou osobou;

d) nepriama diskriminácia: existuje v prípade, keď zdanlivo neutrálne ustanovenie zákona alebo vykonávacieho predpisu, zmluvná podmienka alebo podmienka dohody, individuálna dohoda, jednostranné rozhodnutie, kritérium alebo prax, alebo aj okolnosť, výrobok alebo služba, by mohli uviesť osobu so zdravotným postihnutím z dôvodu alebo na základe jej zdravotného postihnutia do nevýhodnejšieho postavenia v porovnaní s inou osobou, pokiaľ to nie je objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a pokiaľ prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa nie sú primerané a nevyhnutné.

...“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky.

22 Dňa 17. apríla 2014 bol M. Daouidi zamestnaný spoločnosťou Bootes Plus ako pomocná sila v kuchyni v jednej z reštaurácií hotela nachádzajúceho sa v Barcelone (Španielsko).

- 23 M. Daouidi a spoločnosť Bootes Plus v tejto súvislosti uzatvorili príležitostnú pracovnú zmluvu s platnosťou troch mesiacov na prácu v rozsahu 20 hodín týždenne, ktorá bola odôvodnená zvýšením pracovnej záťaže v reštaurácii. V tejto zmluve bola stanovená 30-dňová skúšobná doba. Dňa 1. júla 2014 sa M. Daouidi a Bootes Plus dohodli na zmene uvedenej pracovnej zmluvy na čiastočný pracovný úväzok na zmluvu na plný pracovný úväzok v rozsahu 40 hodín týždenne.
- 24 Dňa 15. júla 2014 bola zmluva M. Daouidiho ďalej predĺžená o deväť mesiacov a jej koniec bol stanovený na 16. apríla 2015. K tomuto predĺženiu zmluvy dal kladné stanovisko vedúci kuchyne, ktorý takisto súhlasil so zmenou zo zmluvy M. Daouidiho na čiastočný pracovný úväzok na zmluvu na plný pracovný úväzok.
- 25 Dňa 3. októbra 2014 sa M. Daouidi pošmykol na dlážke v kuchyni reštaurácie, v ktorej pracoval, v dôsledku čoho si vykĺbil ľavý lakeť, ktorý mu musel byť zasadovaný. V ten istý deň sa začal postup smerujúci k uznaniu jeho dočasnej práceneschopnosti.
- 26 Dva týždne po tomto pracovnom úraze vedúci kuchyne kontaktoval M. Daouidiho, aby sa informoval o jeho zdravotnom stave a vyjadril svoje znepokojenie nad dĺžkou trvania tejto situácie. M. Daouidi mu odpovedal, že nebude môcť nastúpiť do zamestnania okamžite.
- 27 Dňa 26. novembra 2014 M. Daouidi, ktorý bol ešte stále dočasne práceneschopný, dostal od spoločnosti Bootes Plus oznámenie o prepustení z disciplinárnych dôvodov, ktoré znelo takto:
- „S poľutovaním Vám oznamujeme, že sme sa rozhodli ukončiť Váš pracovnoprávny pomer s našou spoločnosťou a okamžite Vás prepustiť k dnešnému dňu. Dôvodom tohto rozhodnutia je, že nespĺňate očakávania spoločnosti a nedosiahli ste výkon, ktorý spoločnosť považuje za primeraný pri plnení úloh zodpovedajúcich Vášmu pracovnému zaradeniu. Tieto skutočnosti sú dôvodom prepustenia v súlade [so štatútom zamestnancov].“
- 28 Dňa 23. decembra 2014 M. Daouidi podal na Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (Pracovný súd č. 33 Barcelona, Španielsko) žalobu, ktorou sa primárne domáha, aby súd určil, že jeho prepustenie je neplatné v zmysle článku 108 ods. 2 zákona č. 36/2011.
- 29 M. Daouidi v žalobe po prvé uviedol, že prepustenie, proti ktorému namieta, porušuje jeho základné právo na rešpektovanie telesnej nedotknuteľnosti zakotvené v článku 15 ústavy, najmä preto, že vedúci reštaurácie ho žiadal, aby opätovne začal pracovať v dňoch 17. až 19. októbra 2014 cez víkend, hoci nebol schopný pracovať. Po druhé, toto prepustenie je diskriminačné z dôvodu, že jeho skutočným dôvodom bola dočasná práceneschopnosť spôsobená pracovným úrazom, a že najmä teda spadá pod pojem „zdravotné postihnutie“ v zmysle smernice 2000/78 a rozsudku z 11. apríla 2013, HK Danmark (C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222).
- 30 Subsidiárne M. Daouidi navrhol, aby uvedený súd určil, že jeho prepustenie je „neoprávnené“ v zmysle článku 108 ods. 1 zákona č. 36/2011.
- 31 Vnútroštátny súd uvádza, že existuje dostatok faktov, na základe ktorých sa možno domnievať, že hoci prepustenie M. Daouidiho má navonok formu prepustenia z disciplinárnych dôvodov, skutočným dôvodom jeho prepustenia je dočasná práceneschopnosť spôsobená pracovným úrazom, ktorý utrpel.
- 32 Podľa vnútroštátneho súdu z judikatúry Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Najvyšší súd Katalánska, Španielsko), Tribunal Supremo (Najvyšší súd, Španielsko) a Tribunal Constitucional (Ústavný súd, Španielsko), vyplýva, že prepustenie z dôvodu choroby alebo dočasnej práceneschopnosti spôsobenej pracovným úrazom sa nepovažuje za prepustenie z diskriminačného dôvodu, v dôsledku ktorého by takéto prepustenie bolo možné považovať za „neplatné“ v zmysle článku 108 ods. 2 zákona č. 36/2011.

- 33 Vnútroštátny súd sa však pýta, či takéto prepustenie nie je v rozpore s právom Únie z dôvodu, že porušuje zákaz diskriminácie, právo na ochranu v prípade bezdôvodného prepustenia, právo na spravodlivé a primerané pracovné podmienky, právo na prístup k službám sociálneho zabezpečenia, ako aj právo na zdravotnú starostlivosť, ktoré sú zakotvené v článku 21 ods. 1, článkoch 30, 31, článku 34 ods. 1 a článku 35 Charty.
- 34 Ďalej sa vnútroštátny súd pýta, či v spore vo veci samej nedošlo k diskriminácii na základe „zdravotného postihnutia“ v zmysle smernice 2000/78. V prvom rade obmedzenie, ktoré sprevádzalo M. Daouidiho od momentu, keď si vykľbil lakeť, je zjavné. V tejto súvislosti vnútroštátny súd dopĺňa, že v čase pojednávania vedeného pred ním vo veci samej, t. j. približne šesť mesiacov po pracovnom úraze M. Daouidiho, bol jeho ľavý lakeť ešte stále zasadovaný. Po úraze zamestnávateľ M. Daouidiho usúdil, že jeho práceneschopnosť má príliš dlhé trvanie, ktoré nezodpovedá jeho záujmom, a teda podmienka „dlhodobého“ obmedzenia bola splnená. Napokon uvedené rozhodnutie o prepustení bráni M. Daouidimu, aby sa úplne a efektívne zapojil do profesionálneho života za rovnakých podmienok ako iní zamestnanci.
- 35 V prípade, ak by prepustením M. Daouidiho boli porušené základné práva zakotvené v právnom poriadku Únie, toto prepustenie by muselo byť vyhlásené za neplatné, a teda nie len za neoprávnené.
- 36 Za týchto podmienok Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (Pracovný súd č. 33 Barcelona) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:
- „1. Má sa zákaz akejkoľvek diskriminácie stanovený v článku 21 ods. 1 Charty vykladať v tom zmysle, že jeho pôsobnosť a ochrana sa môže vzťahovať na rozhodnutie zamestnávateľa o prepustení zamestnanca, ktorý doposiaľ riadne vykonával svoju prácu, iba na základe toho, že sa na neurčitú dobu stal dočasne práceneschopným z dôvodu pracovného úrazu, a to v čase, keď sa lieči a poberá dávky sociálneho zabezpečenia?
 2. Má sa článok 30 Charty vykladať v tom zmysle, že ochrana, ktorá sa má poskytnúť zamestnancovi, ktorý bol obeťou zjavne svojvoľného a bezdôvodného prepustenia, musí byť stanovená vo vnútroštátnych právnych predpisoch pre prípad akéhokoľvek prepustenia, ktoré porušuje základné právo?
 3. Patrí rozhodnutie zamestnávateľa o prepustení zamestnanca, ktorý doposiaľ riadne vykonával svoju prácu, iba na základe toho, že sa na neurčitú dobu stane dočasne práceneschopným z dôvodu pracovného úrazu, a to v čase, keď sa lieči a poberá dávky sociálneho zabezpečenia, do pôsobnosti článkov 3, 15 a 31, článku 34 ods. 1 a článku 35 ods. 1 Charty (alebo iba do pôsobnosti niektorého alebo viacerých z týchto článkov)?
 4. V prípade kladnej odpovede na predchádzajúce tri otázky (alebo na niektorú z nich) a v prípade, že by Súdny dvor rozhodol, že rozhodnutie o prepustení zamestnanca, ktorý doposiaľ riadne vykonával svoju prácu, iba na základe toho, že sa na neurčitú dobu stane dočasne práceneschopným z dôvodu pracovného úrazu, a to v čase, keď sa lieči a poberá dávky sociálneho zabezpečenia, patrí do pôsobnosti niektorého alebo viacerých článkov [Charty], môže vnútroštátny súd pri rozhodovaní sporu medzi jednotlivcami uplatniť tieto články už len na základe toho, že – podľa toho, či ide o ‚právo‘, alebo ‚zásadu‘ – treba konštatovať, že majú horizontálny účinok, alebo z dôvodu, že je potrebné uplatniť ‚zásadu konformného výkladu‘?
 5. V prípade zápornej odpovede na predchádzajúce štyri otázky, spadá rozhodnutie zamestnávateľa o prepustení zamestnanca, ktorý doposiaľ riadne vykonával svoju prácu, iba na základe toho, že sa na neurčitú dobu stane dočasne práceneschopným z dôvodu pracovného úrazu, pod pojem ‚priama diskriminácia na základe zdravotného postihnutia‘ ako dôvod diskriminácie uvedený v článkoch 1 až 3 smernice 2000/78?“

O piatej otázke

- 37 Svojou piatou otázkou, ktorú je potrebné preskúmať ako prvú, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či smernica 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že to, že osoba je na neurčitú dobu dočasne práceneschopná podľa vnútroštátneho práva z dôvodu pracovného úrazu, samo osebe znamená, že obmedzenie pracovnej schopnosti tejto osoby možno kvalifikovať ako „dlhodobé“ v zmysle definície pojmu „zdravotné postihnutie“ uvedenej v tejto smernice.
- 38 Na úvod treba zdôrazniť, že z článku 1 smernice 2000/78 vyplýva, že jej účelom je stanoviť všeobecný rámec pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolani založenej na jednom z dôvodov uvedených v tomto článku, medzi ktorými sa nachádza aj zdravotné postihnutie. Podľa článku 3 ods. 1 písm. c) sa táto smernica bude v medziach právomocí zverených Európskej únii vzťahovať na všetky osoby vo verejnom i v súkromnom sektore, pokiaľ ide okrem iného o podmienky prepúšťania.
- 39 V prejednávanej veci sa vnútroštátny súd snaží zistiť, či situácia M. Daouidiho, ktorý bol prepustený počas obdobia, keď bol na neurčitú dobu dočasne práceneschopný podľa vnútroštátneho práva, spadá pod pojem „zdravotné postihnutie“ v zmysle uvedenej smernice.
- 40 V tomto ohľade treba pripomenúť, že Únia schválila Dohovor OSN o zdravotnom postihnutí rozhodnutím 2010/48. V dôsledku toho sú ustanovenia tohto dohovoru od nadobudnutia jeho platnosti neoddeliteľnou súčasťou právneho poriadku Únie (pozri rozsudok z 18. marca 2014, Z., C-363/12, EU:C:2014:159, bod 73 a citovanú judikatúru). Okrem toho z dodatku prílohy II uvedeného rozhodnutia vyplýva, že pokiaľ ide o nezávislý spôsob života a sociálne začlenenie, prácu a zamestnanosť, smernica 2000/78 patrí medzi akty Únie odkazujúce na záležitosti, ktoré sa riadia týmto dohovorom.
- 41 Z toho vyplýva, že na tento dohovor sa možno odvolávať pri výklade uvedenej smernice, ktorá sa má v čo možno najširšej miere vykladať v súlade s týmto dohovorom (pozri rozsudky z 11. apríla 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 32, ako aj z 18. marca 2014, Z., C-363/12, EU:C:2014:159, bod 75).
- 42 Súdny dvor v nadväznosti na ratifikovanie Dohovoru OSN Úniou konštatoval, že pojem „zdravotné postihnutie“ v zmysle smernice 2000/78 sa má chápať ako obmedzenie vyplývajúce najmä z dlhodobého fyzického, mentálneho alebo psychického postihnutia, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môže brániť plnému a účinnému zapojeniu dotknutej osoby do profesijného života na základe rovnosti s ostatnými pracovníkmi (pozri rozsudky z 11. apríla 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 38; z 18. marca 2014, Z., C-363/12, EU:C:2014:159, bod 76, ako aj z 18. decembra 2014, FOA, C-354/13, EU:C:2014:2463, bod 53).
- 43 V dôsledku toho výraz „osoby so zdravotným postihnutím“ použitý v článku 5 tejto smernice sa má vykladať tak, že zahŕňa všetky osoby so zdravotným postihnutím, ktoré zodpovedá definícii uvedenej v predchádzajúcom bode (rozsudok zo 4. júla 2013, Komisia/Taliansko, C-312/11, neuvverejnený, EU:C:2013:446, bod 57).
- 44 Treba dodať, že uvedená smernica sa vzťahuje okrem iného na zdravotné postihnutia spôsobené nehodami (pozri v tomto zmysle rozsudok z 11. apríla 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 40).
- 45 Ak preto úraz spôsobí obmedzenie vyplývajúce najmä z fyzického, mentálneho alebo psychického postihnutia, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môže brániť plnému a účinnému zapojeniu dotknutej osoby do profesijného života na základe rovnosti s ostatnými zamestnancami, a ak je toto obmedzenie dlhodobé, môže spadať pod pojem „zdravotné postihnutie“ v zmysle smernice 2000/78 (pozri analogicky rozsudok z 11. apríla 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 41).

- 46 Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania v prejednávanej veci vyplýva, že M. Daouidi utrpel pracovný úraz a že si vykĺbil ľavý lakeť, ktorý musel byť zasadrovaný. Treba konštatovať, že tento fyzický stav nie je v zásade nezvratný.
- 47 Vnútroštátny súd dopĺňa, že v čase pojednávania konaného pred ním vo veci samej, t. j. približne šesť mesiacov po tomto pracovnom úraze, bol lakeť M. Daouidiho ešte stále zasadrovaný, a že teda Daouidi nebol spôsobilý vykonávať svoju pracovnú činnosť.
- 48 Za týchto okolností je nesporné, že M. Daouidi utrpel obmedzenie pracovnej schopnosti vyplývajúce z fyzického postihnutia. Preto na účely určenia, či M. Daouidi môže byť považovaný za „osobu so zdravotným postihnutím“ v zmysle smernice 2000/78 a spadať tak do pôsobnosti tejto smernice, je potrebné preskúmať, či toto obmedzenie pracovnej schopnosti, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môže brániť plnému a účinnému zapojeniu dotknutej osoby do profesijného života na základe rovnosti s ostatnými pracovníkmi, je „dlhodobé“ v zmysle judikatúry citovanej v bode 42 tohto rozsudku.
- 49 Dohovor OSN nedefinuje pojem „dlhodobé“ telesné, mentálne, intelektuálne alebo zmyslové postihnutie. Smernica 2000/78 nedefinuje pojem „zdravotné postihnutie“ a ani pojem „dlhodobé“ obmedzenie schopnosti osoby v zmysle uvedeného pojmu.
- 50 Podľa ustálenej judikatúry pritom tak z potreby jednotného uplatňovania práva Únie, ako aj zo zásady rovnosti vyplýva, že znenie ustanovenia práva Únie, ktoré neobsahuje nijaký výslovný odkaz na právo členských štátov s cieľom určiť jeho zmysel a rozsah pôsobnosti, si v zásade vyžaduje autonómny a jednotný výklad v celej Európskej únii, ktorý musí zohľadňovať kontext tohto ustanovenia a cieľ sledovaný príslušnou právnou úpravou (pozri najmä rozsudky z 18. januára 1984, Ekro, 327/82, EU:C:1984:11, bod 11, a zo 16. júna 2016, Pebros Servizi, C-511/14, EU:C:2016:448, bod 36).
- 51 Keďže neexistuje výslovný odkaz na právo členských štátov, pojem „dlhodobé“ obmedzenie pracovnej schopnosti osoby v zmysle pojmu „zdravotné postihnutie“ uvedeného v smernici 2000/78 sa musí teda vykladať autonómne a jednotne.
- 52 Z toho vyplýva, že skutočnosť, že M. Daouidi podlieha právnemu režimu „dočasnej“ práceneschopnosti v zmysle španielskeho práva, nemôže vyvrátiť kvalifikáciu obmedzenia jeho pracovnej schopnosti ako „dlhodobého“ obmedzenia v zmysle smernice 2000/78 v spojení s Dohovorom OSN.
- 53 Okrem toho „dlhodobý charakter“ obmedzenia sa musí skúmať s ohľadom na práceneschopnosť dotknutej osoby ako takú v čase, keď bolo voči nej prijaté údajne diskriminačné opatrenie (pozri v tomto zmysle rozsudok z 11. júla 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, bod 29).
- 54 Pokiaľ ide o pojem „dlhodobé“ obmedzenie v kontexte článku 1 smernice 2000/78 a cieľa sledovaného touto smernicou, je potrebné pripomenúť, že podľa judikatúry Súdneho dvora dôležitosť, ktorú priznáva normotvorca Únie opatreniam určeným na prispôbenie pracoviska zdravotnému postihnutiu, preukazuje, že normotvorca zohľadnil prípady, keď je zapojenie sa do profesijného života znemožnené počas dlhého obdobia (pozri rozsudok z 11. júla 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, bod 45).
- 55 Vnútroštátnemu súdu prináleží overiť, či obmedzenie pracovnej schopnosti dotknutej osoby má, alebo nemá „dlhodobý“ charakter, pričom toto overenie má predovšetkým faktickú povahu.
- 56 K indíciám, na základe ktorých možno vyvodiť záver, že obmedzenie je „dlhodobé“, patrí najmä skutočnosť, že v čase údajne diskriminačného aktu práceneschopnosť dotknutej osoby nie je presne časovo ohraničená, pokiaľ ide o perspektívu jej ukončenia v krátkom termíne, alebo, ako v zásade zdôraznil generálny advokát v bode 47 svojich návrhov, skutočnosť, že táto práceneschopnosť sa môže pred uzdravením uvedenej osoby výrazne predĺžiť.

- 57 V rámci overenia „dlhodobého“ charakteru obmedzenia pracovnej schopnosti dotknutej osoby sa musí vnútroštátny súd opierať o všetky objektívne informácie, ktoré má k dispozícii, najmä o dokumenty a osvedčenia týkajúce sa stavu tejto osoby, vypracované na základe aktuálnych lekárskejších a vedeckých poznatkov a údajov.
- 58 Pre prípad, že vnútroštátny súd dôjde k záveru, že obmedzenia pracovnej schopnosti M. Daouidiho je „dlhodobé“, treba pripomenúť, že znevýhodňujúce zaobchádzanie založené na zdravotnom postihnutí je v rozpore s ochranou uvedenou v smernici 2000/78, iba ak predstavuje diskrimináciu v zmysle článku 2 ods. 1 tejto smernice (pozri rozsudky z 11. júla 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, bod 48, ako aj z 11. apríla 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 71).
- 59 Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy je potrebné na piatu otázku odpovedať tak, že smernica 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že:
- to, že dotknutá osoba je na neurčitú dobu dočasne práceneschopná podľa vnútroštátneho práva z dôvodu pracovného úrazu, ešte neznamená, že obmedzenie pracovnej schopnosti tejto osoby možno kvalifikovať ako „dlhodobé“ v zmysle definície pojmu „zdravotné postihnutie“ uvedenej v tejto smernici v spojení s Dohovorom OSN,
 - k indiciám, na základe ktorých možno vyvodiť záver, že obmedzenie je „dlhodobé“, patrí najmä skutočnosť, že v čase údajne diskriminačného aktu práceneschopnosť dotknutej osoby nie je presne časovo ohraničená, pokiaľ ide o perspektívu jej ukončenia v krátkom termíne, alebo skutočnosť, že táto práceneschopnosť sa môže pred uzdravením uvedenej osoby výrazne predĺžiť, a
 - v rámci overenia tohto „dlhodobého“ charakteru sa musí vnútroštátny súd opierať o všetky objektívne informácie, ktoré má k dispozícii, najmä o dokumenty a osvedčenia týkajúce sa stavu tejto osoby, vypracované na základe aktuálnych lekárskejších a vedeckých poznatkov a údajov.

O prvých štyroch otázkach

- 60 Svojimi prvými štyrmi otázkami, ktoré je potrebné skúmať spoločne a ako druhé v poradí, vnútroštátny súd v podstate žiada o výklad článkov 3, 15, článku 21 ods. 1, článkov 30, 31, článku 34 ods. 1 a článku 35 Charty v situácii v spore vo veci samej.
- 61 V tejto súvislosti je potrebné pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry Súdny dvor môže v rámci návrhu na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ uskutočniť výklad práva Únie iba v hraniciach právomocí, ktoré mu boli zverené (rozsudok z 27. marca 2014, Torralbo Marcos, C-265/13, EU:C:2014:187, bod 27, a uznesenie z 25. februára 2016, Aiudapds, C-520/15, neuvverejnené, EU:C:2016:124, bod 18).
- 62 Pokiaľ ide o Chartu, tá v článku 51 ods. 1 stanovuje, že ustanovenia Charty sú určené pre členské štáty výlučne vtedy, ak vykonávajú právo Únie. Článok 6 ods. 1 ZEÚ, rovnako ako článok 51 ods. 2 Charty dopĺňajú, že ustanovenia tejto Charty nerozširujú rozsah pôsobnosti práva Únie nad rámec právomocí Únie, ako sú vymedzené v Zmluvách.
- 63 Z ustálenej judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že pokiaľ právna situácia nespadá do pôsobnosti práva Únie, Súdny dvor nemá právomoc o nej rozhodnúť, pričom prípadne uvádzané ustanovenia Charty nemôžu same osebe túto právomoc založiť (pozri rozsudok z 26. februára 2013, Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, bod 22, a uznesenie z 25. februára 2016, Aiudapds, C-520/15, neuvverejnené, EU:C:2016:124, bod 20).

- 64 V tejto súvislosti je potrebné konštatovať, že v súčasnom štádiu konania vo veci samej nie je preukázané, že predmetná situácia spadá do pôsobnosti iných ustanovení práva Únie, než sú ustanovenia obsiahnuté v Charte.
- 65 Pokiaľ ide najmä o smernicu 2000/78 a ako bolo v rámci odpovede na piatu otázku už konštatované, to, že dotknutá osoba je na neurčitú dobu dočasne práceneschopná podľa vnútroštátneho práva z dôvodu pracovného úrazu, samo osebe znamená, že obmedzenie pracovnej schopnosti tejto osoby možno kvalifikovať ako „dlhodobé“ v zmysle definície pojmu „zdravotné postihnutie“ uvedenej v smernici 2000/78.
- 66 Okrem toho návrh na začatie prejudiciálneho konania predovšetkým neobsahuje nijakú predpoveď o prípadnom úplnom či čiastočnom uzdravení M. Daouidiho a ani informácie o prípadných dosahoch a následkoch, ktoré môže mať tento úraz na plnenie úloh, na ktorých realizáciu bol prijatý do zamestnania.
- 67 Preto, ako zdôraznil generálny advokát v bode 52 svojich návrhov, keďže uplatniteľnosť smernice 2000/78 vo veci samej závisí od posúdenia, ktoré vnútroštátny súd vykoná v nadväznosti na rozsudok Súdneho dvora, sa nemožno domnievať, že v tomto štádiu konania sa na predmetnú situáciu vo veci samej vzťahuje právo Únie (pozri v tomto zmysle rozsudok z 27. marca 2014, Torralbo Marcos, C-265/13, EU:C:2014:187, bod 40).
- 68 Za týchto okolností je potrebné konštatovať, že Súdny dvor nemá právomoc odpovedať na prvé štyri otázky.

O trovách

- 69 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (tretia komora) rozhodol takto:

Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, sa má vykladať v tom zmysle, že:

- **to, že dotknutá osoba je na neurčitú dobu dočasne práceneschopná podľa vnútroštátneho práva z dôvodu pracovného úrazu, samo osebe neznamená, že obmedzenie pracovnej schopnosti tejto osoby možno kvalifikovať ako „dlhodobé“ v zmysle definície pojmu „zdravotné postihnutie“ uvedenej v tejto smernici v spojení s Dohovorom Organizácie Spojených národov o právach osôb so zdravotným postihnutím, ktorý bol v mene Európskeho spoločenstva schválený rozhodnutím Rady 2010/48/ES z 26. novembra 2009,**
- **k indiciám, na základe ktorých možno vyvodiť záver, že obmedzenie je „dlhodobé“, patrí najmä skutočnosť, že v čase údajne diskriminačného aktu práceneschopnosť dotknutej osoby nie je presne časovo ohraničená, pokiaľ ide o perspektívu jej ukončenia v krátkom termíne, alebo skutočnosť, že táto práceneschopnosť sa môže pred uzdravením uvedenej osoby výrazne predĺžiť, a**

- v rámci overenia tohto „dlhodobého“ charakteru sa musí vnútroštátny súd opierať o všetky objektívne informácie, ktoré má k dispozícii, a najmä o dokumenty a osvedčenia týkajúce sa stavu tejto osoby, vypracované na základe aktuálnych lekárskejších a vedeckých poznatkov a údajov.

Podpisy