Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (velkého senátu)

26. ledna 2021 *

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Rovné zacházení v zaměstnání a povolání – Směrnice 2000/78/ES – Článek 2 odst. 1 a odst. 2 písm. a) a b) – Pojem ‚diskriminace' – Přímá diskriminace – Nepřímá diskriminace – Diskriminace na základě zdravotního postižení – Rozdílné zacházení v rámci skupiny zdravotně postižených pracovníků – Poskytnutí mzdového příplatku zdravotně postiženým pracovníkům, kteří po datu zvoleném zaměstnavatelem předložili potvrzení o uznání zdravotního postižení – Vyloučení zdravotně postižených pracovníků, kteří předložili potvrzení před tímto datem"

Ve věci C-16/19,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Sądu Okręgowego w Krakowie (krajský soud v Krakově, Polsko) ze dne 27. listopadu 2018, došlým Soudnímu dvoru dne 2. ledna 2019, v řízení

VL

proti

Szpitalowi Klinicznemu im. dra J. Babińskiego Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w Krakowie,

SOUDNÍ DVŮR (velký senát),

ve složení K. Lenaerts, předseda, R. Silva de Lapuerta, místopředsedkyně, A. Prechal, M. Vilaras, E. Regan a M. Ilešič, předsedové senátů, E. Juhász, T. von Danwitz (zpravodaj), S. Rodin, F. Biltgen, K. Jürimäe, C. Lycourgos a N. Jääskinen, soudci,

generální advokát: G. Pitruzzella,

vedoucí soudní kanceláře: M. Aleksejev, vedoucí oddělení,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 10. března 2020,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za VL M. Podskalnou A. M. Niżankowskou-Horodeckou, adwokaci,

– za Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie A. Salamon, radca prawny,

– za polskou vládu B. Majczynou, jakož i A. Siwek-Ślusarkovou a D. Lutostańskou, jako zmocněnci,

* Jednací jazyk: polština.

– za portugalskou vládu A. Pimenta, J. Marques a P. Barros da Costa, jako zmocněnkyněmi,

– za Evropskou komisi A. Szmytkowskou a C. Valero, jako zmocněnkyněmi,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 18. června 2020,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 2 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 VL a Szpitalem Klinicznym im. dra J. Babińskiego Samodzielnym Publicznym Zakładem Opieki Zdrowotnej w Krakowie (klinická nemocnice Dr. J. Babińskiego, nezávislé veřejné centrum zdravotní péče v Krakově, Polsko) ve věci zaplacení mzdového příplatku.

Právní rámec

Unijní právo

3 V bodech 11 a 12 odůvodnění směrnice 2000/78 je uvedeno:

„(11) Diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace může ohrozit dosažení cílů Smlouvy o [FEU], 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 celé[…] [Evropské unii] zakázána jakákoli přímá nebo nepřímá diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v oblastech zahrnutých touto směrnicí. […]“

4 Článek 1 této směrnice, nadepsaný „Účel“, uvádí:

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

5 Článek 2 této směrnice, nadepsaný „Pojem diskriminace“, stanoví:

„1. Pro účely této směrnice se ‚zásadou rovného zacházení‘ rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1.

2. Pro účely odstavce 1 se

a) ‚přímou diskriminací‘ rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1;

b) ‚nepřímou diskriminací' rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byla osoba určitého náboženského vyznání nebo víry, určitého zdravotního postižení, určitého věku nebo určité sexuální orientace v porovnání s jinými osobami znevýhodněna, ledaže
   i) takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo
   ii) v případě osob s určitým zdravotním postižením jsou zaměstnavatel nebo kterákoli osoba či organizace, na které se tato směrnice vztahuje, povinny podle vnitrostátních právních předpisů učinit vhodná opatření v souladu se zásadami uvedenými v článku 5 za účelem odstranění nevýhod vyplývajících z takového ustanovení, kritéria nebo praxe.

[…]

5. Tato směrnice se nedotýká opatření stanovených vnitrostátními právními předpisy, která jsou v demokratické společnosti nutná pro veřejnou bezpečnost, udržování veřejného pořádku a předcházení trestním činům, pro ochranu zdraví a ochranu práv a svobod ostatních lidí."

6 Článek 3 téže směrnice, nadepsaný „Oblast působnosti", stanoví:

„1. V rámci pravomocí svěřených [Unii] 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;

[…]

4. Členské státy mohou stanovit, že se tato směrnice, pokud se týká diskriminace na základě zdravotního postižení a věku, nevztahuje na ozbrojené síly."

Polské právo

7 Článek 11^3 Kodeks pracy (zákoník práce), ve znění použitelném na skutkové okolnosti v původním řízení, stanoví:

„Jakákoli přímá nebo nepřímá diskriminace v zaměstnání, zejména na základě pohlaví, věku, zdravotního postižení, rasy, náboženství, národnosti, politického přesvědčení, členství v odborových organizacích, etnického původu, vyznání, sexuální orientace, jakož i na základě zaměstnání na dobu určitou nebo neurčitou, nebo na plný či částečný úvazek, je zakázána."

8 Článek 18^{3a} tohoto zákoníku stanoví:

„§ 1. Se zaměstnanci musí být zacházeno stejně, pokud jde o vznik a skončení pracovního poměru, pracovní podmínky, služební postup a přístup k odborné přípravě za účelem zvýšení odborné kvalifikace, zejména bez ohledu na pohlaví, věk, zdravotní postižení, rasu, náboženství, národnost, členství v odborových organizacích, etnický původ, vyznání, sexuální orientaci, jakož i bez ohledu na zaměstnání na dobu určitou nebo neurčitou, nebo na plný či částečný úvazek.

§ 2. Rovné zacházení v zaměstnání znamená zákaz jakékoliv přímé nebo nepřímé diskriminace z důvodů uvedených v § 1.

§ 3. Přímá diskriminace nastane tehdy, když se zaměstnancem bylo, je nebo by mohlo být zacházeno méně příznivě než s ostatními zaměstnanci ve srovnatelné situaci na základě jednoho nebo více důvodů uvedených v § 1.

§ 4. Nepřímá diskriminace nastane tehdy, když v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, použití kritéria nebo opatření dochází nebo by mohlo dojít u všech zaměstnanců nebo u značného počtu zaměstnanců patřících ke skupině vyznačující se jedním nebo více důvody uvedenými v § 1 k nepříznivým rozdílům nebo obzvláště nepříznivé situaci, pokud jde o vznik a skončení pracovního poměru, pracovní podmínky, služební postup a přístup k odborné přípravě za účelem zvýšení odborné kvalifikace, ledaže je toto ustanovení, kritérium nebo opatření objektivně odůvodněno s ohledem na dosažení legitimního cíle a prostředky k dosažení tohoto cíle jsou přiměřené a nezbytné.

[…]“

9 Článek 18^{3b} uvedeného zákoníku stanoví:

„§ 1. Za porušení zásady rovného zacházení v zaměstnání se s výhradou § 2 až 4 považuje situace, kdy zaměstnavatel odlišuje situaci zaměstnance na základě jednoho nebo více důvodů uvedených v čl. 18^{3a} § 1, jejímž důsledkem je zejména:

1) odmítnutí uzavření nebo ukončení pracovního poměru,

2) nepříznivé stanovení odměny za práci nebo jiných pracovních podmínek nebo vyloučení z povýšení nebo přiznávání jiných benefitů souvisejících s prací,

3) […]

– ledaže zaměstnavatel prokáže, že ho k tomu vedly objektivní důvody.

[…]“

10 Článek 2a odst. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (o profesní a sociální reintegraci a zaměstnávání osob se zdravotním postižením) ze dne 27. srpna 1997 (Dz. U. č. 123, částka 776), ve znění použitelném na skutkový stav v původním řízení (dále jen „zákon ze dne 27. srpna 1997“), stanoví:

„Osoba se zdravotním postižením je považována za pracovní sílu se zdravotním postižením ode dne, kdy zaměstnavateli předloží potvrzení o uznání zdravotního postižení. […]“

11 Článek 21 tohoto zákona stanoví:

„1. Zaměstnavatel zaměstnávající 25 nebo více pracovníků na plný úvazek je povinen […] platit měsíční příspěvky do [Státního fondu pro reintegraci osob se zdravotním postižením (PFRON)] ve výši 40,65 % průměrné mzdy vynásobené počtem pracovníků rovnajícím se rozdílu mezi počtem pracovníků, kteří zaručují dodržování indexu zaměstnanosti 6 % osob se zdravotním postižením, a skutečným počtem zaměstnaných osob se zdravotním postižením.

2. Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají alespoň 6 % pracovníků se zdravotním postižením, jsou osvobozeni od příspěvků uvedených v odstavci 1.

[…]“

Spor v původním řízení a předběžná otázka

12 VL byla zaměstnána jako psycholožka v nemocnici dotčené v původním řízení, naposledy od 3. října 2011 do 30. září 2016. Dne 8. prosince 2011 obdržela potvrzení o uznání středně těžkého trvalého zdravotního postižení, které předala svému zaměstnavateli dne 21. prosince 2011.

13 Ve druhém pololetí roku 2013 ředitel nemocnice dotčené v původním řízení po schůzce se zaměstnanci rozhodl o poskytnutí měsíčního mzdového příplatku ve výši 250 polských zlotých (PLN) (přibližně 60 eur) pracovníkům, kteří mu po této schůzce předloží potvrzení o uznání zdravotního postižení.

14 Toto opatření mělo snížit výši příspěvků nemocnice dotčené v původním řízení do Státního fondu pro reintegraci osob se zdravotním postižením (dále jen „PFRON“).

15 Na základě tohoto rozhodnutí byl mzdový příplatek přiznán individuálně třinácti pracovníkům, kteří po této schůzce předložili potvrzení o uznání zdravotního postižení. Naproti tomu šestnáct pracovníků, kteří předložili své potvrzení zaměstnavateli před uvedenou schůzkou, mezi něž patřila VL, uvedený příplatek neobdrželo.

16 VL podala proti svému zaměstnavateli žalobu k Sądu Rejonowemu dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (okresní soud v Krakově – Nowa Huta v Krakově, čtvrtý senát pro pracovněprávní záležitosti a sociální zabezpečení, Polsko), v níž tvrdí, že byla diskriminována, pokud jde o podmínky odměňování.

17 Vzhledem k tomu, že tento soud její žalobu zamítl, podala VL odvolání k předkládajícímu soudu, Sądu Okręgowemu w Krakowie (krajský soud v Krakově, Polsko).

18 VL v rámci svého odvolání tvrdí, že její zaměstnavatel přiznal mzdový příplatek skupině zaměstnanců, kteří sdílejí společnou vlastnost, a sice zdravotní postižení, avšak za podmínky, že předložili potvrzení o uznání zdravotního postižení po jím zvoleném datu, což mělo za následek vyloučení pracovníků, kteří předložili potvrzení před tímto datem, z pobírání tohoto mzdového příplatku. VL má za to, že taková praxe, jejímž cílem bylo přimět zdravotně postižené pracovníky, kteří ještě nepředložili potvrzení o uznání zdravotního postižení, aby tak učinili, za účelem snížení výše příspěvků nemocnice dotčené v původním řízení do PFRON, je v rozporu se směrnicí 2000/78, která zakazuje jakoukoli přímou či nepřímou diskriminaci na základě zdravotního postižení.

19 V této souvislosti si předkládající soud klade otázku, zda k nepřímé diskriminaci ve smyslu článku 2 směrnice 2000/78 může dojít tehdy, když zaměstnavatel rozlišuje v rámci skupiny zaměstnanců vyznačujících se stejnou chráněnou vlastností, v projednávaném případě zdravotním postižením, aniž je s dotčenými zdravotně postiženými pracovníky zacházeno méně příznivě než s pracovníky bez zdravotního postižení.

20 Za těchto podmínek se Sąd Okręgowy w Krakowie (krajský soud v Krakově) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Musí být článek 2 směrnice [2000/78] vykládán v tom smyslu, že jednou z forem porušení zásady rovného zacházení je odlišování situací jednotlivých osob, které patří do skupiny vyznačující se chráněnou vlastností (zdravotní postižení), pokud zaměstnavatel v rámci této skupiny odlišuje na základě zdánlivě neutrálního kritéria a toto kritérium nemůže být objektivně odůvodněno legitimním cílem a opatření přijatá za tímto účelem nejsou přiměřená a nezbytná?“

K předběžné otázce

21 Podstatou otázky předkládajícího soudu je, zda musí být článek 2 směrnice 2000/78 vykládán v tom smyslu, že pod „pojem diskriminace“ uvedený v tomto ustanovení může spadat praxe zaměstnavatele spočívající v tom, že se od jím zvoleného data vylučuje poskytnutí mzdového příplatku vypláceného zdravotně postiženým pracovníkům na základě předložení potvrzení o uznání zdravotního postižení pracovníkům, kteří již předložili tomuto zaměstnavateli takové potvrzení před uvedeným datem.

22 Úvodem je třeba připomenout, že podle jejího čl. 3 odst. 1 písm. c) se směrnice 2000/78 v rámci pravomocí svěřených Unii vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, zejména pokud jde o podmínky zaměstnání a pracovní podmínky, včetně podmínek propouštění a odměňování.

23 Pokud jde o pojem „odměňování“ ve smyslu tohoto ustanovení, musí být vykládán široce a zahrnuje zejména všechny výhody v hotovosti nebo v naturáliích, stávající či budoucí, za podmínky, že je zaměstnavatel přiznává – byť nepřímo – zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním, ať již na základě pracovní smlouvy, legislativních ustanovení či dobrovolně (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 2. června 2016, C, C-122/15, EU:C:2016:391, bod 21 a citovaná judikatura).

24 Takový mzdový příplatek, jako je příplatek dotčený v původním řízení, musí být tudíž považován za příplatek, který spadá pod podmínky odměňování ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2000/78.

25 Za účelem odpovědi na předběžnou otázku je třeba nejprve určit, zda může rozdílné zacházení v rámci skupiny osob se zdravotním postižením spadat pod „pojem diskriminace“ uvedený v článku 2 směrnice 2000/78.

26 V souladu s ustálenou judikaturou Soudního dvora je třeba pro výklad ustanovení unijního práva zohlednit nejen jeho znění, ale i jeho kontext a cíle sledované právní úpravou, jejíž je součástí (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 44 a citovaná judikatura).

27 Pokud jde zaprvé o znění článku 2 směrnice 2000/78, odstavec 1 tohoto článku definuje zásadu rovného zacházení pro účely této směrnice jako neexistenci jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1 uvedené směrnice, mezi něž patří i zdravotní postižení.

28 Tentýž článek 2 ve svém odst. 2 písm. a) stanoví, že přímou diskriminací se rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, zejména na základě zdravotního postižení, a ve svém odst. 2 písm. b), že s výjimkou případů uvedených v bodech i) a ii) tohoto bodu b) se nepřímou diskriminací rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly osoby zejména určitého zdravotního postižení znevýhodněny v porovnání s jinými osobami.

29 V posledně uvedeném ohledu je třeba uvést, že tím, že odkazuje zaprvé na diskriminaci „na základě“ jednoho z důvodů uvedených v článku 1 směrnice 2000/78 a zadruhé na méně příznivé zacházení „na základě“ jednoho z těchto důvodů a používá výrazy „jinou osobou“ a „jinými osobami“, znění čl. 2 odst. 1 a 2 této směrnice neumožňuje dospět k závěru, že v případě chráněného důvodu, kterým je zdravotní postižení, uvedeného ve zmíněném článku 1, se zákaz diskriminace stanovený v uvedené směrnici omezuje pouze na rozdíly v zacházení mezi osobami se zdravotním postižením a osobami bez zdravotního postižení. Z uvedeného výrazu „na základě“ naproti tomu vyplývá, že diskriminace na základě zdravotního postižení ve smyslu téže směrnice může být konstatována pouze tehdy, pokud k dotčenému méně příznivému zacházení nebo konkrétnímu znevýhodnění dochází v závislosti na zdravotním postižení.

30 Pokud jde zadruhé o kontext, do kterého zapadá článek 2 směrnice 2000/78, ani z ostatních ustanovení této směrnice nevyplývá takové omezení, jako je omezení uvedené v předchozím bodě tohoto rozsudku. I když totiž článek 1 a čl. 3 odst. 4, jakož i body 11 a 12 odůvodnění uvedené směrnice odkazují obecně na diskriminaci „na základě“ mimo jiné zdravotního postižení, neobsahují žádné upřesnění ohledně osoby nebo skupiny osob, které mohou sloužit jako srovnávací hledisko pro posouzení případné existence takové diskriminace.

31 Zatřetí cíl sledovaný směrnicí 2000/78 svědčí ve prospěch výkladu čl. 2 odst. 1 a 2 této směrnice v tom smyslu, že tato směrnice neomezuje okruh osob, ve vztahu k nimž lze provést srovnání za účelem určení diskriminace na základě zdravotního postižení ve smyslu uvedené směrnice, na osoby bez zdravotního postižení.

32 Podle článku 1 směrnice 2000/78 a jak vyplývá jednak z nadpisu a bodů odůvodnění této směrnice a jednak z jejího obsahu a účelu, je totiž účelem této směrnice stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě mimo jiné zdravotního postižení v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení, a to tím, že každé osobě poskytuje účinnou ochranu proti diskriminaci mimo jiné na základě tohoto důvodu (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 23. dubna 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, bod 36 a citovaná judikatura).

33 Uvedená směrnice tak v oblasti, kterou upravuje, konkretizuje obecnou zásadu zákazu diskriminace, jež je nyní zakotvena v článku 21 Listiny základních práv Evropské unie (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 23. dubna 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, bod 38 a citovaná judikatura).

34 Jak již přitom Soudní dvůr konstatoval, směrnice 2000/78 má za cíl bojovat proti všem formám diskriminace v zaměstnání a povolání na základě zdravotního postižení. Zásada rovného zacházení zakotvená v uvedené směrnici se totiž v dané oblasti použije nikoli na určenou kategorii osob, ale v závislosti na důvodech taxativně uvedených v jejím článku 1 (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 17. července 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, body 38 a 46, jakož i ze dne 21. května 2015, SCMD, C-262/14, nezveřejněný, EU:C:2015:336, bod 29).

35 I když je pravda, že případy diskriminace na základě zdravotního postižení ve smyslu směrnice 2000/78 jsou zpravidla případy, kdy je se zdravotně postiženými osobami zacházeno méně příznivě nebo jsou specificky znevýhodněny v porovnání s osobami bez zdravotního postižení, ochrana přiznaná touto směrnicí by byla snížena, pokud by se mělo mít za to, že situace, v níž k takové diskriminaci dochází v rámci skupiny osob se zdravotním postižením, již pojmově nepodléhá zákazu diskriminace, který tato směrnice stanoví, pouze z důvodu, že k rozdílnému zacházení dochází mezi zdravotně postiženými osobami.

36 Za těchto podmínek a jak uvedla jak Evropská komise ve svém vyjádření na jednání, tak polská a portugalská vláda ve svých písemných vyjádřeních, zásada rovného zacházení zakotvená ve směrnici 2000/78 má chránit pracovníka se zdravotním postižením ve smyslu této směrnice před jakoukoli diskriminací na základě zdravotního postižení nejen vůči pracovníkům, kteří nemají zdravotní postižení, ale i ve vztahu k jiným zaměstnancům se zdravotním postižením.

37 Na základě tohoto zjištění je třeba dále posoudit, zda pod „pojem diskriminace“ uvedený v článku 2 směrnice 2000/78 může spadat praxe zaměstnavatele spočívající v tom, že se od jím zvoleného data vylučuje poskytnutí mzdového příplatku vypláceného zdravotně postiženým pracovníkům na základě předložení potvrzení o uznání zdravotního postižení pracovníkům, kteří již předložili tomuto zaměstnavateli takové potvrzení před uvedeným datem.

38 I když je nakonec věcí vnitrostátního soudu, který je jediný příslušný k posouzení skutkového stavu a k výkladu vnitrostátních právních předpisů, určit, zda praxe dotčená v původním řízení představuje diskriminaci zakázanou směrnicí 2000/78, Soudní dvůr, který má vnitrostátnímu soudu poskytnout užitečné odpovědi, má pravomoc poskytnout na základě spisu ve věci v původním řízení, jakož i na základě písemných a ústních vyjádření, která mu byla předložena, vodítka, která tomuto soudu umožní rozhodnout v konkrétním sporu, který mu byl předložen (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 14. března 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, bod 36, jakož i ze dne 6. března 2018, SEGRO a Horváth, C-52/16 a C-113/16, EU:C:2018:157, bod 79).

39 Kromě toho, i když předkládající soud ve své otázce odkázal na existenci rozdílného zacházení, které se zakládá na zdánlivě neutrálním kritériu, a sice datu předložení potvrzení o uznání zdravotního postižení, tato samotná skutečnost podle ustálené judikatury nebrání tomu, aby mu Soudní dvůr poskytl všechny prvky výkladu, které mohou být relevantní pro rozhodnutí ve věci, kterou projednává, bez ohledu na to, zda na ně tento soud ve znění svých otázek odkázal, či nikoliv. V tomto ohledu přísluší Soudnímu dvoru, aby na základě všech poznatků předložených vnitrostátním soudem, zejména odůvodnění předkládacího rozhodnutí, určil ty prvky unijního práva, které je s přihlédnutím k předmětu sporu třeba vyložit (rozsudek ze dne 14. března 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, bod 33 a citovaná judikatura).

40 Směrnice 2000/78 podle svého čl. 2 odst. 1 ve spojení s článkem 1 zakazuje mimo jiné jakoukoli přímou nebo nepřímou diskriminaci na základě zdravotního postižení.

41 Pokud jde zaprvé o otázku, zda taková praxe, jako je praxe dotčená v původním řízení, může představovat přímou diskriminaci na základě zdravotního postižení, z čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78, jak bylo připomenuto v bodě 28 tohoto rozsudku, vyplývá, že k takové diskriminaci dochází, 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 zdravotního postižení.

42 Je třeba poukázat na to, že požadavek na srovnatelnost situací za účelem určení existence porušení zásady rovného zacházení musí být posouzen s ohledem na veškeré prvky, které je charakterizují (rozsudek ze dne 22. ledna 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, bod 42 a citovaná judikatura).

43 Konkrétně je vyžadováno nikoli to, aby situace byly totožné, ale pouze aby byly srovnatelné, přičemž přezkum této srovnatelnosti musí být proveden nikoli globálním a abstraktním způsobem, ale specifickým a konkrétním způsobem s ohledem na dotyčné plnění (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 22. ledna 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, bod 43 a citovaná judikatura).

44 Kromě toho není možné konstatovat, že určité ustanovení nebo praxe zakládá rozdílné zacházení přímo založené na zdravotním postižení ve smyslu ustanovení článku 1 ve spojení s čl. 2 odst. 2 písm. a) této směrnice, pokud vychází z kritéria, které není neoddělitelně spjato se zdravotním postižením (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 9. března 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, bod 42 a citovaná judikatura, jakož i ze dne 18. ledna 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, bod 37).

45 V tomto ohledu, pokud jde o jiné důvody než zdravotní postižení uvedené v článku 1 zmíněné směrnice, Soudní dvůr rozhodl, že rozdílné zacházení na základě manželského stavu zaměstnanců, a nikoli výslovně na základě jejich sexuální orientace, představuje nicméně přímou diskriminaci na základě této orientace, neboť homosexuální zaměstnanci nemohli z důvodu, že manželství mohly v době rozhodné z hlediska předmětných skutkových okolností v dotyčných členských státech uzavřít pouze osoby různého pohlaví, splňovat podmínku pro získání nároku na požadovanou výhodu. V takové situaci nemohl být manželský stav považován za zdánlivě neutrální kritérium (v tomto

smyslu viz rozsudky ze dne 1. dubna 2008, Maruko, C-267/06, EU:C:2008:179, bod 73; ze dne 10. května 2011, Römer, C-147/08, EU:C:2011:286, body 49 a 52, jakož i ze dne 12. prosince 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, body 41, 44 a 47).

46 Soudní dvůr rovněž rozhodl, že rozdílné zacházení mezi pracovníky na základě nároku na pobírání starobního důchodu, a nikoli výslovně na věku, za podmínek poskytnutí zvláštního odstupného v případě propuštění představuje přímou diskriminaci, jelikož vzhledem k tomu, že tento nárok podléhal podmínce minimálního věku, zakládalo se uvedené rozdílné zacházení na kritériu neoddělitelně spjatém s věkem (rozsudek ze dne 12. října 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, body 23 a 24).

47 Ve stejném duchu Soudní dvůr rozhodl, že vnitrostátní právní úprava, která zaměstnavateli umožňuje propouštět zaměstnance, kteří získali nárok na starobní důchod, představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví, jelikož nárok na takový důchod vznikl ženám ve věku nižším, než byl věk potřebný k získání uvedeného nároku v případě mužů (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 18. listopadu 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, bod 46).

48 Z toho vyplývá, že pokud zaměstnavatel zachází se zaměstnancem méně příznivě, než zachází nebo zacházel nebo by zacházel s jiným z jeho zaměstnanců ve srovnatelné situaci a pokud se s ohledem na všechny relevantní okolnosti daného případu ukáže, že k tomuto nepříznivému zacházení dochází na základě zdravotního postižení prvně uvedeného zaměstnance, je takové zacházení, jelikož spočívá na kritériu neoddělitelně spjatém s tímto zdravotním postižením, v rozporu se zákazem přímé diskriminace zakotveným v čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78.

49 V projednávaném případě je především nesporné, že v praxi dotčené v původním řízení tkví původ rozdílného zacházení, neboť s pracovníky se zdravotním postižením, kteří předložili nemocnici dotčené v původním řízení potvrzení o uznání zdravotního postižení před datem schůzky uvedeným v bodě 13 tohoto rozsudku, mezi něž patří VL, bylo zacházeno méně příznivě než s pracovníky se zdravotním postižením, kteří k tomuto datu ještě nepředložili potvrzení, jelikož nárok na mzdový příplatek poskytnutý jejich zaměstnavatelem na základě potvrzení o uznání zdravotního postižení předloženého od tohoto data měli pouze posledně uvedení pracovníci. Ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, totiž vyplývá, že zaměstnavatel patrně neponechal možnost zdravotně postiženým pracovníkům, kteří mu již předložili potvrzení, předložit své potvrzení znovu nebo předložit nové potvrzení, aby mohli takový mzdový příplatek získat.

50 Dále je třeba uvést, že s ohledem na účel tohoto mzdového příplatku, který byl zaveden s cílem snížit výši příspěvků nemocnice dotčené v původním řízení do PFRON tím, že motivuje, jak vyplývá ze spisu, který má Soudní dvůr k dispozici, pracovníky se zdravotním postižením, kteří již byli zaměstnáni touto nemocnicí a dosud nepředložili potvrzení o uznání zdravotního postižení, k jeho předložení, se tyto dvě kategorie zdravotně postižených pracovníků nacházejí ve srovnatelné situaci. Jak totiž v podstatě uvedl generální advokát v bodě 84 svého stanoviska, tito pracovníci již pracovali v nemocnici dotčené v původním řízení v okamžiku, kdy se tato nemocnice rozhodla zavést takový mzdový příplatek, a všichni přispívali k úsporám sledovaným tímto zaměstnavatelem, nezávisle na datu, ke kterému předložili potvrzení o uznání zdravotního postižení.

51 Konečně přísluší předkládajícímu soudu, aby s ohledem na všechny relevantní okolnosti projednávané věci, zejména vnitrostátní právní předpisy, jejichž výklad spadá do jeho výlučné pravomoci, určil, zda časová podmínka uložená zaměstnavatelem pro přiznání nároku na mzdový příplatek dotčený v původním řízení, a sice předložení potvrzení o uznání zdravotního postižení po jím zvoleném datu, představuje kritérium neoddělitelně spjaté se zdravotním postižením pracovníků, kterým byl tento příplatek odepřen, přičemž v takovém případě by měla být konstatována přímá diskriminace na základě tohoto zdravotního postižení.

52 Mezi zvlášť významné indicie pro účely tohoto posouzení patří jednak okolnost uvedená VL, že podle vnitrostátních právních předpisů propůjčuje potvrzení o uznání zdravotního postižení zvláštní práva, která pracovník může uplatňovat u zaměstnavatele a která vyplývají přímo z jeho postavení zdravotně postiženého pracovníka.

53 Dále vzhledem k tomu, že nic nenasvědčuje tomu, že zaměstnavatel ponechal možnost pracovníkům se zdravotním postižením, kteří mu již předložili potvrzení, předložit své potvrzení znovu nebo předložit nové potvrzení, mohla praxe dotčená v původním řízení, která nebyla stanovena zákonem ze dne 27. srpna 1997 a pro kterou podle všeho nebylo předem stanoveno žádné transparentní kritérium pro přiznání či nepřiznání dotčeného mzdového příplatku, vést k tomu, že jasně určené skupině pracovníků složené ze všech pracovníků se zdravotním postižením, o jejichž zdravotním postižení zaměstnavatel při zavedení této praxe nutně věděl, bylo definitivně znemožněno splnit tuto časovou podmínku. Posledně uvedení pracovníci totiž toto zdravotní postižení předtím formálně oznámili předložením potvrzení o uznání zdravotního postižení.

54 V případě, že předkládající soud dospěje k závěru, že došlo k přímé diskriminaci, může být taková diskriminace odůvodněna pouze jedním z důvodů uvedených v čl. 2 odst. 5 směrnice 2000/78 (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 12. prosince 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, bod 45).

55 Pokud jde zadruhé o otázku, zda taková praxe, jako je praxe dotčená v původním řízení, představuje nepřímou diskriminaci ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78, z judikatury Soudního dvora vyplývá, že taková diskriminace může vyplývat z opatření, které je sice formulováno neutrálně, tzn. odkazem na kritéria, která nesouvisí s chráněnou vlastností, avšak specificky znevýhodňuje osoby s touto vlastností (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 16. července 2015, ČEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, bod 94, jakož i ze dne 9. března 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, bod 43 a citovaná judikatura).

56 Pokud by měl v projednávaném případě předkládající soud v konečném výsledku konstatovat, že rozdílné zacházení dotčené v původním řízení vyplývá ze zdánlivě neutrální praxe, bude muset ještě ověřit, zda toto rozdílné zacházení mělo za následek specifické znevýhodnění osob s určitým zdravotním postižením ve srovnání s osobami s jiným zdravotním postižením. Směrnice 2000/78 se totiž vztahuje na zdravotní postižení obecně, a tedy bez rozdílu a omezení na všechna zdravotní postižení ve smyslu této směrnice (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 1. prosince 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, bod 42 a citovaná judikatura).

57 Konkrétně tomuto soudu přísluší zjistit, zda praxe zavedená nemocnicí dotčenou v původním řízení tím, že váže nárok na mzdový příplatek na podmínku, aby bylo potvrzení o uznání zdravotního postižení předáno po datu, které si uvedená nemocnice sama zvolila, vedla k znevýhodnění některých zdravotně postižených pracovníků z důvodu zvláštní povahy jejich zdravotního postižení, zejména z důvodu jeho zjevné povahy, nebo z důvodu, že toto zdravotní postižení vyžaduje přiměřené úpravy, jako je upravené pracovní místo nebo pracovní doba.

58 S výhradou ověření předkládajícím soudem lze totiž konstatovat, že pracovníky, kteří byli prakticky povinni před datem zvoleným nemocnicí dotčenou v původním řízení formálně oznámit svůj zdravotní stav této nemocnici předložením potvrzení o uznání zdravotního postižení, byli hlavně pracovníci s takovýmto zdravotním postižením, zatímco jiní pracovníci se zdravotním postižením jiné povahy, například z důvodu, že je méně závažné nebo bezprostředně nevyžaduje takové přiměřené úpravy, jako jsou úpravy uvedené v předcházejícím bodě, měli možnost se rozhodnout, zda takový krok učiní.

59 V souladu s čl. 2 odst. 2 písm. b) bodem i) směrnice 2000/78 však rozdílné zacházení, které ve skutečnosti vede ke specifickému znevýhodnění osob se zjevným zdravotním postižením nebo které vyžaduje přiměřené úpravy, nemůže představovat nepřímou diskriminaci, pokud je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k dosažení tohoto cíle jsou přiměřené a nezbytné.

V projednávaném případě z účelu praxe dotčené v původním řízení, která spočívá v dosažení úspor, patrně vyplývá, že podmínky vyžadované pro takové odůvodnění nejsou splněny, což případně přísluší ověřit předkládajícímu soudu.

60 S ohledem na výše uvedené je třeba na položenou otázku odpovědět, že článek 2 směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že:

– praxe zaměstnavatele spočívající ve vyplácení mzdového příplatku zdravotně postiženým pracovníkům, kteří předložili potvrzení o uznání zdravotního postižení po datu zvoleném tímto zaměstnavatelem, a nikoli zdravotně postiženým pracovníkům, kteří toto potvrzení předložili před tímto datem, může představovat přímou diskriminaci, ukáže-li se, že tato praxe je založena na kritériu neoddělitelně spjatém se zdravotním postižením, jelikož je takové, že jasně určené skupině pracovníků složené ze všech pracovníků se zdravotním postižením, o jejichž zdravotním postižení zaměstnavatel při zavedení této praxe nutně věděl, je definitivně znemožněno splnit tuto časovou podmínku;

– uvedená praxe, přestože je zdánlivě neutrální, může představovat nepřímou diskriminaci na základě zdravotního postižení, pokud se ukáže, že vede ke specifickému znevýhodnění zdravotně postižených pracovníků v závislosti na povaze jejich zdravotního postižení, zejména na jeho zjevné povaze nebo na skutečnosti, že toto zdravotní postižení vyžaduje přiměřenou úpravu pracovních podmínek, ledaže je objektivně odůvodněna legitimním cílem a prostředky k dosažení tohoto cíle jsou přiměřené a nezbytné.

K nákladům řízení

61 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 (velký senát) rozhodl takto:

Článek 2 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, musí být vykládán v tom smyslu, že:

– **praxe zaměstnavatele spočívající ve vyplácení mzdového příplatku zdravotně postiženým pracovníkům, kteří předložili potvrzení o uznání zdravotního postižení po datu zvoleném tímto zaměstnavatelem, a nikoli zdravotně postiženým pracovníkům, kteří toto potvrzení předložili před tímto datem, může představovat přímou diskriminaci, ukáže-li se, že tato praxe je založena na kritériu neoddělitelně spjatém se zdravotním postižením, jelikož je takové, že jasně určené skupině pracovníků složené ze všech pracovníků se zdravotním postižením, o jejichž zdravotním postižení zaměstnavatel při zavedení této praxe nutně věděl, je definitivně znemožněno splnit tuto časovou podmínku;**

– **uvedená praxe, přestože je zdánlivě neutrální, může představovat nepřímou diskriminaci na základě zdravotního postižení, pokud se ukáže, že vede ke specifickému znevýhodnění zdravotně postižených pracovníků v závislosti na povaze jejich zdravotního postižení, zejména na jeho zjevné povaze nebo na skutečnosti, že toto zdravotní postižení vyžaduje přiměřenou úpravu pracovních podmínek, ledaže je objektivně odůvodněna legitimním cílem a prostředky k dosažení tohoto cíle jsou přiměřené a nezbytné.**

Podpisy.