Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (veľká komora)

z 26. januára 2021 *

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Rovnosť zaobchádzania v zamestnaní a povolaní – Smernica 2000/78/ES – Článok 2 ods. 1 a článok 2 ods. 2 písm. a) a b) – ‚Pojem diskriminácie' – Priama diskriminácia – Nepriama diskriminácia – Diskriminácia založená na zdravotnom postihnutí – Rozdielne zaobchádzanie v rámci skupiny pracovníkov so zdravotným postihnutím – Poskytnutie príplatku ku mzde pracovníkom so zdravotným postihnutím, ktorí po dátume zvolenom zamestnávateľom odovzdali potvrdenie osvedčujúce zdravotné postihnutie – Vylúčenie pracovníkov so zdravotným postihnutím, ktorí odovzdali potvrdenie pred týmto dátumom"

Vo veci C-16/19,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Sąd Okręgowy w Krakowie (Krajský súd Krakov, Poľsko) z 27. novembra 2018 a doručený Súdnemu dvoru 2. januára 2019, ktorý súvisí s konaním:

**VL**

proti

**Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie,**

SÚDNY DVOR (veľká komora),

v zložení: predseda K. Lenaerts, podpredsedníčka R. Silva de Lapuerta, predsedovia komôr A. Prechal, M. Vilaras, E. Regan a M. Ilešič, sudcovia E. Juhász, T. von Danwitz (spravodajca), S. Rodin, F. Biltgen, K. Jürimäe, C. Lycourgos a N. Jääskinen,

generálny advokát: G. Pitruzzella,

tajomník: M. Aleksejev, vedúci oddelenia,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 10. marca 2020,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

– VL, v zastúpení: M. Podskalna a A. M. Niżankowska-Horodecka, adwokaci,

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

* Jazyk konania: poľština.

– poľská vláda, v zastúpení: B. Majczyna, A. Siwek-Ślusarek a D. Lutostańska, splnomocnení zástupcovia,

– portugalská vláda, v zastúpení: A. Pimenta, M. J. Marques a P. Barros da Costa, splnomocnené zástupkyne,

– Európska komisia, v zastúpení: A. Szmytkowska a C. Valero, splnomocnené zástupkyne,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 18. júna 2020,

vyhlásil tento

## Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 2 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní (Ú. v. ES L 303, 2000, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi VL a Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (Nemocnica doktora J. Babińského, Nezávislý ústav verejného zdravotníctva Krakov, Poľsko) vo veci zaplatenia príplatku.

### Právny rámec

#### *Právo Únie*

3 Odôvodnenia 11 a 12 smernice 2000/78 znejú:

„(11) Diskriminácia z dôvodov náboženského presvedčenia alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie môže sťažiť dosiahnutie cieľov zmluvy [o FEÚ], 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 [Európskej únii] 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. …“

4 Podľa článku 1 tejto smernice s názvom „Účel“:

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

5 Článok 2 uvedenej smernice, nazvaný „Pojem diskriminácie“, 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 zvyklosť 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.

…

5. Táto smernica nebude mať žiadny vplyv na opatrenia stanovené vnútroštátnymi právnymi predpismi, ktoré sú v demokratickej spoločnosti potrebné pre verejnú bezpečnosť, na udržanie verejného poriadku a predchádzanie trestnej činnosti, na ochranu zdravia a ochranu práv a slobôd iných.“

6 Článok 3 tejto smernice, nazvaný „Rozsah“, stanovuje:

„1. V rámci právomocí delegovaných na [Úniu] 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;

…

4. Členské štáty môžu stanoviť, že pokiaľ ide o diskrimináciu z dôvodov zdravotného postihnutia alebo veku, táto smernica sa nevzťahuje na ozbrojené sily.“

### *Poľské právo*

7 Článok $11^3$ Kodeks pracy (Zákonník práce) v znení uplatniteľnom na skutkové okolnosti vo veci samej znie:

„Každá priama či nepriama diskriminácia v zamestnaní je neprípustná, najmä z dôvodov pohlavia, veku, zdravotného postihnutia, rasy, náboženstva, národnosti, politického presvedčenia, príslušnosti k odborom, etnického pôvodu, viery alebo sexuálnej orientácie alebo z dôvodu, že ide o zamestnanie na dobu určitú alebo neurčitú alebo na celý alebo skrátený pracovný čas.“

8 Podľa článku $18^{3a}$ tohto zákonníka:

„§ 1. So zamestnancami sa zaobchádza rovnako, pokiaľ ide o vznik a zánik pracovného pomeru, pracovné podmienky, kariérny postup, prístup ku školeniam na účely ďalšieho vzdelávania, najmä bez ohľadu na pohlavie, vek, zdravotné postihnutie, rasu, náboženstvo, národnosť, politické presvedčenie, príslušnosť k odborom, etnický pôvod, vieru, sexuálnu orientáciu a bez ohľadu na to, či ide o zamestnanie na dobu určitú alebo neurčitú alebo na celý alebo skrátený pracovný čas.

§ 2. Rovnosť zaobchádzania v zamestnaní znamená, že nedochádza k akejkoľvek priamej či nepriamej diskriminácii z dôvodov uvedených v § 1.

§ 3. O priamu diskrimináciu ide, ak sa so zamestnancom z jedného alebo viacerých dôvodov uvedených v § 1 zaobchádzalo, zaobchádza alebo by sa s ním mohlo zaobchádzať nepriaznivejšie ako s inými zamestnancami v porovnateľnej situácii.

§ 4. O nepriamu diskrimináciu ide, ak sa v dôsledku určitého ustanovenia, použitého kritéria alebo prijatého opatrenia, ktoré sú zdanlivo neutrálne, vznikne alebo by mohol vzniknúť nepriaznivý nepomer alebo mimoriadne nepriaznivý stav, pokiaľ ide o vznik alebo zánik pracovného pomeru, pracovné podmienky, kariérny postup alebo prístup ku školeniam na účely ďalšieho vzdelávania, ktorý sa týka všetkých zamestnancov alebo veľkého počtu zamestnancov patriacich do skupiny, ktorá sa vyznačuje jedným alebo viacerými kritériami uvedenými v § 1, ibaže toto ustanovenie, kritérium alebo opatrenie je so zreteľom na sledovaný oprávnený cieľ objektívne odôvodnené a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné.

…“

9 Článok $18^{3b}$ uvedeného zákonníka stanovuje:

„§ 1. Za porušenie zásady rovnosti zaobchádzania v zamestnaní sa považuje, s výhradou § 2 až 4, rozdielne zaobchádzanie zamestnávateľa so zamestnancom z jedného alebo viacerých dôvodov uvedených v článku $18^{3a}$ § 1, ktoré má za následok najmä:

(1) odmietnutie vzniku alebo zániku pracovného pomeru;

(2) nevýhodnú úpravu odmeňovania alebo iných pracovných podmienok alebo vylúčenie z kariérneho postupu alebo z poskytovania iných plnení spojených s výkonom práce;

(3) …

ibaže zamestnávateľ preukáže, že mal k tomu objektívne dôvody.

…“

10 Článok 2a ods. 1 ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (zákon o profesijnej a sociálnej integrácii a zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím) z 27. augusta 1997 (Dz. U. č. 123, položka 776), v znení uplatniteľnom na skutkové okolnosti vo veci samej (ďalej len „zákon z 27. augusta 1997“), stanovuje:

„Osoba so zdravotným postihnutím sa započítava do počtu zamestnaných osôb so zdravotným postihnutím odo dňa, keď zamestnávateľovi predloží potvrdenie osvedčujúce zdravotné postihnutie. …“

11 Článok 21 tohto zákona stanovuje:

„1. Zamestnávateľ zamestnávajúci aspoň 25 pracovníkov na celý pracovný čas je… povinný uhrádzať mesačné príspevky do [Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) (Štátny fond pre integráciu osôb so zdravotným postihnutím)] vo výške 40,65 % priemerného platu vynásobeného počtom pracovníkov rovnajúcim sa rozdielu medzi počtom pracovníkov zabezpečujúcim dosiahnutie 6 % miery zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím a skutočným počtom zamestnávaných osôb so zdravotným postihnutím.

2. Zamestnávatelia, ktorí zamestnávajú aspoň 6 % pracovníkov so zdravotným postihnutím, sú oslobodení od príspevku uvedeného v odseku 1.

…“

**Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka**

12 VL bola zamestnaná ako psychologička v nemocnici, o ktorú ide vo veci samej, naposledy od 3. októbra 2011 do 30. septembra 2016. Dňa 8. decembra 2011 jej bolo vydané potvrdenie osvedčujúce zdravotné postihnutie, ktoré bolo kvalifikované ako trvalé postihnutie mierneho stupňa, pričom toto potvrdenie odovzdala svojmu zamestnávateľovi 21. decembra 2011.

13 V druhom polroku 2013 sa riaditeľ nemocnice, o ktorú ide vo veci samej, po stretnutí so zamestnancami rozhodol priznať pracovníkom, ktorí mu po tomto stretnutí odovzdali potvrdenie osvedčujúce zdravotné postihnutie, mesačný príplatok vo výške 250 poľských zlotých (PLN) (približne 60 eur).

14 Cieľom tohto opatrenia bolo znížiť výšku príspevkov nemocnice dotknutej vo veci samej do Štátneho fondu pre integráciu osôb so zdravotným postihnutím (ďalej len „PFRON“).

15 Na základe tohto rozhodnutia bol príplatok individuálne priznaný trinástim pracovníkom, ktorí po tomto stretnutí predložili potvrdenia osvedčujúce zdravotné postihnutie. Naopak, šestnástim zamestnancom, ktorí predložili potvrdenie zamestnávateľovi pred uvedeným stretnutím, medzi nimi aj VL, uvedený príplatok nebol priznaný.

16 VL zažalovala svojho zamestnávateľa na Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Okresný súd Krakov – Nowa Huta, štvrtý senát pre pracovné veci a veci sociálneho zabezpečenia, Poľsko) a uplatňuje, že bola diskriminovaná z hľadiska podmienok odmeňovania.

17 Vzhľadom na to, že tento súd jej žalobu zamietol, VL podala odvolanie na vnútroštátny súd predkladajúci návrh na začatie prejudiciálneho konania, Sąd Okręgowy w Krakowie (Krajský súd Krakov, Poľsko).

18 VL vo svojom odvolaní tvrdí, že jej zamestnávateľ poskytol príplatok skupine pracovníkov, ktorí majú spoločnú vlastnosť, konkrétne zdravotné postihnutie, ale pod podmienkou, že po dátume, ktorý si zvolil, predložia potvrdenie osvedčujúce zdravotné postihnutie, čo malo za následok vylúčenie z nároku na tento príplatok tých pracovníkov, ktorí predložili uvedené potvrdenie pred týmto dátumom. VL sa domnieva, že takáto prax, ktorej cieľom bolo podnietiť pracovníkov so zdravotným postihnutím, ktorí ešte nepredložili potvrdenie osvedčujúce zdravotné postihnutie, aby tak urobili s cieľom znížiť výšku príspevkov nemocnice dotknutej vo veci samej do PFRON, je v rozpore so smernicou 2000/78, ktorá zakazuje akúkoľvek priamu alebo nepriamu diskrimináciu založenú na zdravotnom postihnutí.

19 V tejto súvislosti sa vnútroštátny súd pýta, či k nepriamej diskriminácii v zmysle článku 2 smernice 2000/78 môže dôjsť vtedy, keď zamestnávateľ rozlišuje v skupine pracovníkov vyznačujúcich sa rovnakou chránenou vlastnosťou, v tomto prípade zdravotným postihnutím, bez toho, aby sa s dotknutými pracovníkmi so zdravotným postihnutím zaobchádzalo menej priaznivo v porovnaní s pracovníkmi, ktorí nemajú zdravotné postihnutie.

20 Za týchto okolností Sąd Okręgowy w Krakowie (Krajský súd Krakov) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru nasledujúcu prejudiciálnu otázku:

„Má sa článok 2 smernice [2000/78] vykladať v tom zmysle, že jednou z foriem porušenia zásady rovnosti zaobchádzania je rozlišovanie situácie jednotlivých osôb patriacich do skupiny, ktorá sa vyznačuje určitou chránenou vlastnosťou (zdravotným postihnutím), ak je rozlišovanie, ktoré vykonáva zamestnávateľ v rámci tejto skupiny, založené na zdanlivo neutrálnom kritériu, a toto kritérium nemožno objektívne odôvodniť oprávneným cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa nie sú primerané a nevyhnutné?“

## O prejudiciálnej otázke

21 Svojou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 2 smernice 2000/78 vykladať v tom zmysle, že pod „pojem diskriminácie“ uvedený v tomto ustanovení môže spadať prax zamestnávateľa spočívajúca vo vylúčení od dátumu zvoleného daným zamestnávateľom z nároku na príplatok vyplácaný zdravotne postihnutým pracovníkom na základe predloženia potvrdenia osvedčujúceho zdravotné postihnutie tých pracovníkov, ktorí už tomuto zamestnávateľovi predložili takéto potvrdenie pred uvedeným dátumom.

22 Na úvod treba pripomenúť, že podľa článku 3 ods. 1 písm. c) smernice 2000/78 sa v rámci právomocí delegovaných na Úniu táto smernica vzťahuje na všetky osoby tak vo verejnom, ako aj v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov, najmä vo vzťahu k podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania.

23 Pokiaľ ide o pojem „odmeňovanie“ v zmysle tohto ustanovenia, tento pojem sa má vykladať extenzívne a zahŕňa najmä všetky dávky v hotovosti alebo v naturáliách, súčasné alebo budúce, pokiaľ sú zamestnávateľom vyplácané, hoc aj nepriamo, pracovníkovi z dôvodu jeho zamestnania, a to buď na základe pracovnej zmluvy, právnych predpisov alebo dobrovoľne (pozri v tomto zmysle rozsudok z 2. júna 2016, C, C-122/15, EU:C:2016:391, bod 21 a citovanú judikatúru).

24 Preto taký príplatok ku mzde, o aký ide vo veci samej, treba považovať za príplatok spadajúci pod podmienky odmeňovania v zmysle článku 3 ods. 1 písm. c) smernice 2000/78.

25 Na účely odpovede na prejudiciálnu otázku treba v prvom rade určiť, či rozdielne zaobchádzanie, ku ktorému dochádza v rámci skupiny osôb so zdravotným postihnutím, môže spadať pod „pojem diskriminácie“ uvedený v článku 2 smernice 2000/78.

26 Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora treba na účely výkladu ustanovenia práva Únie zohľadniť nielen jeho znenie, ale aj jeho kontext a ciele sledované právnou úpravou, ktorej je súčasťou (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 17. apríla 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 44 a citovanú judikatúru).

27 Pokiaľ ide po prvé o znenie článku 2 smernice 2000/78, odsek 1 tohto článku definuje zásadu rovnosti zaobchádzania na účely tejto smernice ako neexistenciu žiadnej priamej alebo nepriamej diskriminácie založenej na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1 uvedenej smernice, medzi ktoré patrí aj zdravotné postihnutie.

28 Podľa odseku 2 písm. a) tohto článku 2 o priamu diskrimináciu ide, ak sa zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie, ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou, najmä na základe zdravotného postihnutia, a v odseku 2 písm. b) stanovuje, že s výnimkou prípadov uvedených v bodoch i) a ii) tohto písmena b) o nepriamu diskrimináciu ide, keď zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax by uviedla osoby najmä s určitým zdravotným postihnutím, do nevýhodného postavenia v porovnaní s inými osobami.

29 V tejto poslednej uvedenej súvislosti treba uviesť, že odkazom jednak na diskrimináciu „založenú na“ ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1 smernice 2000/78 a jednak na menej priaznivé zaobchádzanie „z“ niektorého z týchto dôvodov a použitím pojmov „iná“ osoba a „iné osoby“ znenie článku 2 ods. 1 a 2 tejto smernice neumožňuje dospieť k záveru, že v prípade chráneného dôvodu vzťahujúceho sa na zdravotné postihnutie uvedeného v predmetnom článku 1 tejto smernice sa zákaz diskriminácie stanovený v uvedenej smernici obmedzuje len na rozdiely v zaobchádzaní medzi osobami so zdravotným postihnutím a osobami bez zdravotného postihnutia. Z uvedeného výrazu „založená na“ naopak vyplýva, že diskrimináciu založenú na zdravotnom postihnutí v zmysle tejto smernice možno konštatovať len vtedy, ak k predmetnému menej priaznivému zaobchádzaniu alebo osobitnému znevýhodneniu dochádza v závislosti od zdravotného postihnutia.

30 Pokiaľ ide v druhom rade o kontext, do ktorého patrí článok 2 smernice 2000/78, z ostatných ustanovení tejto smernice nevyplýva také obmedzenie, aké je uvedené v predchádzajúcom bode tohto rozsudku. Hoci totiž článok 1 a článok 3 ods. 4, ako aj odôvodnenia 11 a 12 uvedenej smernice všeobecne odkazujú na diskrimináciu „založenú“ najmä „na“ zdravotnom postihnutí, neobsahujú žiadne spresnenie, pokiaľ ide o osobu alebo skupinu osôb, ktoré by mohli slúžiť ako porovnávacie kritérium pre posúdenie prípadnej existencie takejto diskriminácie.

31 Po tretie cieľ sledovaný smernicou 2000/78 svedčí v prospech výkladu článku 2 ods. 1 a 2 tejto smernice v tom zmysle, že neobmedzuje okruh osôb, vo vzťahu ku ktorým možno vykonať porovnanie s cieľom identifikovať diskrimináciu založenú na zdravotnom postihnutí v zmysle uvedenej smernice, na osoby bez zdravotného postihnutia.

32 V súlade s článkom 1 smernice 2000/78, a ako vyplýva tak z jej názvu a jej odôvodnení, ako aj z jej obsahu a účelu, je cieľom tejto smernice ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolaní na základe okrem iného zdravotného postihnutia s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnosti zaobchádzania tým, že sa každej osobe poskytne účinná ochrana proti diskriminácii založenej najmä na tomto dôvode (pozri v tomto zmysle rozsudok z 23. apríla 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, bod 36 a citovanú judikatúru).

33 Uvedená smernica tak v oblasti, ktorú pokrýva, konkretizuje všeobecnú zásadu zákazu diskriminácie v súčasnosti zakotvenú v článku 21 Charty základných práv Európskej únie (pozri v tomto zmysle rozsudok z 23. apríla 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, bod 38 a citovanú judikatúru).

34 Ako už konštatoval Súdny dvor, cieľom smernice 2000/78 je, pokiaľ ide o zamestnanie a povolanie, bojovať proti všetkým formám diskriminácie založenej na zdravotnom postihnutí. Zásada rovnosti zaobchádzania zakotvená v uvedenej smernici sa totiž v danej oblasti uplatňuje nie na určitú kategóriu osôb, ale v závislosti od taxatívne vymenovaných dôvodov uvedených v jej článku 1 (pozri v tomto zmysle rozsudky zo 17. júla 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, body 38 a 46, ako aj z 21. mája 2015, SCMD, C-262/14, neuverejnený, EU:C:2015:336, bod 29).

35 Hoci je pravda, že prípady diskriminácie založenej na zdravotnom postihnutí v zmysle smernice 2000/78 sú vo všeobecnosti tie, v ktorých sa s osobami so zdravotným postihnutím zaobchádza menej priaznivo alebo sú osobitne znevýhodnené v porovnaní s osobami bez zdravotného postihnutia, avšak ochrana priznaná touto smernicou by bola oslabená, ak by sa konštatovalo, že situácia, v ktorej

k takejto diskriminácii dochádza v rámci skupiny osôb so zdravotným postihnutím, nespadá zo svojej podstaty pod zákaz diskriminácie stanovený smernicou z dôvodu, že k rozdielnemu zaobchádzaniu dochádza medzi osobami so zdravotným postihnutím.

36 Za týchto podmienok, ako uviedla Európska komisia vo svojich pripomienkach a na pojednávaní, ako aj poľská a portugalská vláda vo svojich písomných pripomienkach, zásada rovnosti zaobchádzania zakotvená v smernici 2000/78 má chrániť pracovníka so zdravotným postihnutím v zmysle tejto smernice proti akejkoľvek diskriminácii založenej na zdravotnom postihnutí nielen vo vzťahu k pracovníkom bez zdravotného postihnutia, ale aj vo vzťahu k ostatným pracovníkom so zdravotným postihnutím.

37 Práve na základe tohto konštatovania treba v druhom rade posúdiť, či sa „pojem diskriminácie“ uvedený v článku 2 smernice 2000/78 môže vzťahovať na prax zamestnávateľa spočívajúcu vo vylúčení od dátumu, ktorý si daný zamestnávateľ zvolil, z nároku na príplatok vyplácaný pracovníkom so zdravotným postihnutím na základe predloženia potvrdenia osvedčujúceho zdravotné postihnutie tých pracovníkov, ktorí už tomuto zamestnávateľovi takéto potvrdenie predložili pred uvedeným dátumom.

38 Hoci nakoniec prináleží vnútroštátnemu súdu, ktorý má ako jediný právomoc posúdiť skutkový stav a vykladať vnútroštátnu právnu úpravu, aby určil, či prax dotknutá vo veci samej predstavuje diskrimináciu zakázanú smernicou 2000/78, Súdny dvor, ktorý má vnútroštátnemu súdu poskytnúť užitočné odpovede, má na základe spisu vo veci samej, ako aj písomných a ústnych pripomienok, ktoré mu boli predložené, právomoc poskytnúť tomuto súdu usmernenia, ktoré tomuto súdu umožnia rozhodnúť v konkrétnom prejednávanom spore (pozri v tomto zmysle rozsudky zo 14. marca 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, bod 36, ako aj zo 6. marca 2018, SEGRO a Horváth, C-52/16 a C-113/16, EU:C:2018:157, bod 79).

39 Okrem toho, hoci vnútroštátny súd vo svojej otázke odkázal na existenciu rozdielneho zaobchádzania založeného na zjavne neutrálnom kritériu, a to na dátume predloženia potvrdenia osvedčujúceho zdravotné postihnutie, táto samotná skutočnosť nebráni podľa ustálenej judikatúry tomu, aby mu Súdny dvor poskytol všetky prvky výkladu, ktoré môžu byť užitočné na rozhodnutie veci, ktorú prejednáva, či už na ne tento súd v položených otázkach odkázal, alebo nie. V tejto súvislosti prináleží Súdnemu dvoru získať zo všetkých informácií, ktoré poskytol vnútroštátny súd, a najmä z odôvodnenia jeho návrhu na začatie prejudiciálneho konania, prvky práva Únie, ktoré si vyžadujú výklad so zreteľom na predmet sporu (rozsudok zo 14. marca 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, bod 33 a citovaná judikatúra).

40 Smernica 2000/78 podľa článku 2 ods. 1 v spojení s jej článkom 1 zakazuje najmä akúkoľvek priamu alebo nepriamu diskrimináciu na základe zdravotného postihnutia.

41 Pokiaľ ide v prvom rade o otázku, či taká prax, o akú ide vo veci samej, môže predstavovať priamu diskrimináciu založenú na zdravotnom postihnutí, z článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78, ako bolo pripomenuté v bode 28 tohto rozsudku, vyplýva, že o takúto diskrimináciu ide vtedy, ak sa s jednou osobou zaobchádza nepriaznivejšie, ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou na základe zdravotného postihnutia.

42 Treba na jednej strane uviesť, že požiadavka týkajúca sa porovnateľnej povahy situácií na účely určenia existencie porušenia zásady rovnosti zaobchádzania sa musí posúdiť z hľadiska všetkých prvkov, ktoré ju charakterizujú (rozsudok z 22. januára 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, bod 42 a citovaná judikatúra).

43 Konkrétne sa nevyžaduje, aby situácie boli identické, ale iba porovnateľné, a skúmanie tejto porovnateľnosti sa musí uskutočniť nie globálne a abstraktne, ale špecificky a konkrétne so zreteľom na dotknuté plnenie (pozri v tomto zmysle rozsudok z 22. januára 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, bod 43 a citovanú judikatúru).

44 Na druhej strane nemožno tvrdiť, že ustanovenie alebo prax zavádza rozdielne zaobchádzanie priamo založené na zdravotnom postihnutí v zmysle ustanovení článku 1 v spojení s článkom 2 ods. 2 písm. a) tejto smernice, keďže sa opiera o kritérium, ktoré nie je neoddeliteľne spojené so zdravotným postihnutím (pozri v tomto zmysle rozsudky z 9. marca 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, bod 42 a citovanú judikatúru, ako aj z 18. januára 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, bod 37).

45 V tejto súvislosti, pokiaľ ide o iné dôvody ako zdravotné postihnutie uvedené v článku 1 uvedenej smernice, Súdny dvor rozhodol, že rozdielne zaobchádzanie na základe toho, či zamestnanci uzavreli manželstvo, a nie výslovne na základe ich sexuálnej orientácie, predstavuje priamu diskrimináciu na základe tejto orientácie, keďže vzhľadom na to, že manželstvo bolo v období skutkových okolností vo veci samej v dotknutých členských štátoch vyhradené osobám odlišného pohlavia, homosexuálni zamestnanci nemohli splniť podmienku na získanie požadovanej výhody. V takej situácii manželský stav nemohol byť považovaný za zdanlivo neutrálne kritérium (pozri v tomto zmysle rozsudky z 1. apríla 2008, Maruko, C-267/06, EU:C:2008:179, bod 73; z 10. mája 2011, Römer, C-147/08, EU:C:2011:286, body 49 a 52, ako aj z 12. decembra 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, body 41, 44 a 47).

46 Súdny dvor tiež rozhodol, že rozdielne zaobchádzanie medzi pracovníkmi založené na vzniku nároku na starobný dôchodok a nie výslovne na veku za podmienok priznania osobitného odstupného v prípade prepustenia predstavuje priamu diskrimináciu, keďže vzhľadom na to, že tento nárok podlieha podmienke minimálneho veku, uvedené rozdielne zaobchádzanie sa zakladá na kritériu, ktoré je neoddeliteľne spojené s vekom (rozsudok z 12. októbra 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, body 23 a 24).

47 V rovnakom duchu Súdny dvor rozhodol, že vnútroštátna právna úprava, ktorá umožňuje zamestnávateľovi prepustiť zamestnancov, ktorí získali nárok na starobný dôchodok, predstavuje priamu diskrimináciu na základe pohlavia, keďže ženy majú nárok na takýto dôchodok vo veku, ktorý je nižší ako vek, v ktorom uvedený nárok získavajú muži (pozri v tomto zmysle rozsudok z 18. novembra 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, bod 46).

48 Z toho vyplýva, že ak zamestnávateľ zaobchádza s pracovníkom nepriaznivejšie, ako v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzal alebo by zaobchádzal s iným pracovníkom, a ak sa vzhľadom na všetky relevantné okolnosti prejednávanej veci zdá, že k tomuto znevýhodňujúcemu zaobchádzaniu dochádza na základe zdravotného postihnutia tohto prvého pracovníka, keďže toto zaobchádzanie sa opiera o kritérium neoddeliteľne spojené s týmto zdravotným postihnutím, je takéto zaobchádzanie v rozpore so zákazom priamej diskriminácie uvedeným v článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78.

49 V prejednávanej veci je v prvom rade nesporné, že prax, o akú ide vo veci samej, je dôvodom rozdielneho zaobchádzania, pretože s pracovníkmi so zdravotným postihnutím, ktorí odovzdali nemocnici, o ktorú ide vo veci samej, svoje potvrdenie osvedčujúce zdravotné postihnutie pred dátumom stretnutia uvedeným v bode 13 tohto rozsudku, medzi ktorých patrí VL, sa zaobchádzalo menej priaznivo než s pracovníkmi so zdravotným postihnutím, ktorí k tomuto dátumu ešte nepredložili potvrdenie, keďže len títo poslední uvedení pracovníci mali nárok na príplatok poskytovaný ich zamestnávateľom na základe predloženia potvrdenia osvedčujúceho zdravotné postihnutie od tohto dátumu. Zo spisu, ktorý má Súdny dvor k dispozícii, totiž vyplýva, že zamestnávateľ pravdepodobne neumožnil pracovníkom so zdravotným postihnutím, ktorí mu už predložili potvrdenie, opätovne predložiť svoje potvrdenie alebo predložiť nové potvrdenie s cieľom získať takýto príplatok.

50 Ďalej treba uviesť, že vzhľadom na účel tohto príplatku zavedeného s cieľom znížiť výšku príspevkov nemocnice dotknutej vo veci samej do PFRON tým spôsobom, že – ako vyplýva zo spisu, ktorý má Súdny dvor k dispozícii – podnecuje pracovníkov so zdravotným postihnutím, ktorí už sú zamestnaní v tejto nemocnici, ale ešte nepredložili svoje potvrdenie osvedčujúce zdravotné postihnutie, aby ho

predložili, sa tieto dve kategórie zdravotne postihnutých pracovníkov nachádzajú v porovnateľnej situácii. Ako totiž v podstate uviedol generálny advokát v bode 84 svojich návrhov, títo pracovníci pracovali v nemocnici dotknutej vo veci samej už v čase, keď sa táto nemocnica rozhodla zaviesť takýto príplatok a všetci prispievali k úspore sledovanej týmto zamestnávateľom, a to bez ohľadu na dátum, kedy predložili svoje potvrdenie osvedčujúce zdravotné postihnutie.

51 Napokon prináleží vnútroštátnemu súdu, aby vzhľadom na všetky relevantné okolnosti prejednávanej veci, najmä vnútroštátnu právnu úpravu, ktorej výklad patrí do jeho výlučnej právomoci, určil, či časová podmienka stanovená zamestnávateľom na priznanie príplatku, o ktorý ide vo veci samej, t. j. predloženie potvrdenia osvedčujúceho zdravotné postihnutie po dátume, ktorý si tento zamestnávateľ zvolil, predstavuje kritérium neoddeliteľne spojené so zdravotným postihnutím pracovníkov, ktorým bol tento príplatok zamietnutý, pričom v takom prípade by sa mala konštatovať priama diskriminácia založená na tomto zdravotnom postihnutí.

52 Medzi osobitne významné indície na účely tohto posúdenia patrí na jednej strane okolnosť uvedená VL, že podľa vnútroštátnej právnej úpravy potvrdenie osvedčujúce zdravotné postihnutie priznáva osobitné práva, na ktoré sa môže zamestnanec odvolávať voči zamestnávateľovi a ktoré priamo vyplývajú z jeho postavenia pracovníka so zdravotným postihnutím.

53 Na druhej strane, keďže nič nenasvedčuje tomu, že by zamestnávateľ umožnil pracovníkom so zdravotným postihnutím, ktorí mu už predložili potvrdenie, aby opätovne predložili svoje potvrdenie alebo predložili nové potvrdenie, prax dotknutá vo veci samej, ktorá nebola upravená v zákone z 27. augusta 1997 a pre ktorú zrejme nebolo stanovené vopred žiadne transparentné kritérium na účely priznania alebo nepriznania predmetného príplatku, mohla mať za následok definitívne znemožnenie splnenia tejto časovej podmienky vo vzťahu k jasne určenej skupine zloženej zo všetkých pracovníkov so zdravotným postihnutím, o ktorých zdravotnom postihnutí zamestnávateľ pri zavedení tejto praxe nevyhnutne vedel. Títo poslední uvedení pracovníci totiž uvedené postihnutie predtým formálne oznámili formou potvrdenia osvedčujúceho zdravotné postihnutie.

54 Za predpokladu, že by vnútroštátny súd dospel k záveru o existencii priamej diskriminácie, takáto diskriminácia môže byť odôvodnená len jedným z dôvodov uvedených v článku 2 ods. 5 smernice 2000/78 (pozri v tomto zmysle rozsudok z 12. decembra 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, bod 45).

55 Pokiaľ ide v druhom rade o otázku, či prax, o akú ide vo veci samej, predstavuje nepriamu diskrimináciu v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78, z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že takáto diskriminácia môže vyplývať z opatrenia, ktoré hoci je formulované neutrálne, teda odkazom na kritériá nesúvisiace s chránenou charakteristikou, vedie osobitne k znevýhodneniu osôb s touto charakteristikou (pozri v tomto zmysle rozsudky zo 16. júla 2015, ČEZ Razpredelenie Bălgarija, C-83/14, EU:C:2015:480, bod 94, ako aj z 9. marca 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, bod 43 a citovanú judikatúru).

56 Ak by vnútroštátny súd v prejednávanej veci v konečnom dôsledku konštatoval, že rozdielne zaobchádzanie, o ktoré ide vo veci samej, vyplýva zo zdanlivo neutrálnej praxe, bude musieť ešte overiť, či toto rozdielne zaobchádzanie malo za následok najmä osobitné znevýhodnenie osôb s určitým zdravotným postihnutím v porovnaní s osobami s iným zdravotným postihnutím. Smernica 2000/78 sa totiž týka zdravotných postihnutí všeobecne, a teda bez rozdielu a bez obmedzení všetkých druhov zdravotných postihnutí v zmysle tejto smernice (pozri v tomto zmysle rozsudok z 1. decembra 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, bod 42 a citovanú judikatúru).

57 Konkrétne bude úlohou tohto súdu zistiť, či prax zavedená nemocnicou dotknutou vo veci samej tým, že viaže poskytnutie príplatku na podmienku, aby sa potvrdenie osvedčujúce zdravotné postihnutie predložilo až po dátume, ktorý si nemocnica sama zvolila, mala za následok znevýhodnenie niektorých

pracovníkov so zdravotným postihnutím z dôvodu osobitnej povahy ich zdravotného postihnutia, najmä z dôvodu jeho zjavnej povahy alebo z dôvodu, že toto postihnutie si vyžadovalo primerané prispôsobenia, ako napr. upravené pracovné miesto alebo upravený pracovný čas.

58 S výhradou overenia vnútroštátnym súdom by sa totiž dalo konštatovať, že to boli hlavne pracovníci s takýmto zdravotným postihnutím, ktorí v praxi pred dátumom zvoleným nemocnicou dotknutou vo veci samej museli oficiálne informovať túto nemocnicu o ich zdravotnom stave predložením potvrdenia osvedčujúceho zdravotné postihnutie, hoci iní pracovníci s iným typom zdravotného postihnutia, napríklad z dôvodu, že je menej závažné alebo si bezprostredne nevyžaduje také primerané prispôsobenia, aké sú uvedené v predchádzajúcom bode, mali možnosť rozhodnúť sa, či takýto krok urobia alebo nie.

59 V súlade s článkom 2 ods. 2 písm. b) bodom i) smernice 2000/78 rozdielne zaobchádzanie, ktoré v skutočnosti vedie k osobitnému znevýhodneniu osôb so zjavným zdravotným postihnutím alebo ktoré vyžaduje primerané prispôsobenia, však nemôže predstavovať nepriamu diskrimináciu, ak je objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné. V prejednávanej veci sa zdá, že z účelu praxe dotknutej vo veci samej, ktorý spočíva v dosiahnutí úspor, vyplýva, že podmienky požadované na účely takéhoto odôvodnenia nie sú splnené, čo musí prípadne overiť vnútroštátny súd.

60 Vzhľadom na všetky predchádzajúce úvahy treba na položenú otázku odpovedať tak, že článok 2 smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že:

– prax zamestnávateľa spočívajúca vo vyplácaní príplatku ku mzde pracovníkom so zdravotným postihnutím, ktorí predložili potvrdenie osvedčujúce zdravotné postihnutie po dátume zvolenom týmto zamestnávateľom, a jeho nevyplácaní pracovníkom so zdravotným postihnutím, ktorí predložili toto potvrdenie pred týmto dátumom, môže predstavovať priamu diskrimináciu, ak sa preukáže, že táto prax je založená na kritériu neoddeliteľne spojenom so zdravotným postihnutím, keďže môže definitívne znemožniť splnenie tejto časovej podmienky jasne určenej skupine pracovníkov zloženej zo všetkých pracovníkov so zdravotným postihnutím, o ktorých postihnutí zamestnávateľ pri zavedení tejto praxe nevyhnutne vedel,

– uvedená prax, hoci je zdanlivo neutrálna, môže predstavovať nepriamu diskrimináciu založenú na zdravotnom postihnutí, ak sa preukáže, že vedie k osobitnému znevýhodneniu pracovníkov so zdravotným postihnutím v závislosti od povahy ich zdravotného postihnutia, najmä jeho zjavnej povahy alebo z dôvodu, že toto postihnutie si vyžaduje primerané prispôsobenia pracovných podmienok, pokiaľ nie je objektívne odôvodnená legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa nie sú primerané a nevyhnutné.

## O trovách

61 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 (veľká komora) rozhodol takto:

**Článok 2 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní, sa má vykladať v tom zmysle, že:**

– **prax zamestnávateľa spočívajúca vo vyplácaní príplatku ku mzde pracovníkom so zdravotným postihnutím, ktorí predložili potvrdenie osvedčujúce zdravotné postihnutie po dátume zvolenom týmto zamestnávateľom, a jeho nevyplácaní pracovníkom so zdravotným postihnutím, ktorí predložili toto potvrdenie pred týmto dátumom, môže predstavovať priamu diskrimináciu, ak sa preukáže, že táto prax je založená na kritériu neoddeliteľne spojenom so zdravotným postihnutím, keďže môže definitívne znemožniť splnenie tejto časovej podmienky jasne určenej skupine pracovníkov zloženej zo všetkých pracovníkov so zdravotným postihnutím, o ktorých postihnutí zamestnávateľ pri zavedení tejto praxe nevyhnutne vedel,**

– **uvedená prax, hoci je zdanlivo neutrálna, môže predstavovať nepriamu diskrimináciu založenú na zdravotnom postihnutí, ak sa preukáže, že vedie k osobitnému znevýhodneniu pracovníkov so zdravotným postihnutím v závislosti od povahy ich zdravotného postihnutia, najmä jeho zjavnej povahy alebo z dôvodu, že toto postihnutie si vyžaduje primerané prispôsobenia pracovných podmienok, pokiaľ nie je objektívne odôvodnená legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa nie sú primerané a nevyhnutné.**

Podpisy