ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (veľká komora)
z 11. júla 2006 *

Vo veci C-13/05,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (Španielsko) zo 7. januára 2005 a doručený Súdnemu dvoru 19. januára 2005, ktorý súvisí s konaním:

Sonia Chacón Navas

proti

Eurest Colectividades SA,

SÚDNY DVOR (veľká komora),

v zložení: predseda V. Skouris, predsedovia komôr P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, K. Schiemann a J. Makarczyk, sudcovia J.-P. Puissochet, N. Colneric (spravodajkyňa), K. Lenaerts, P. Kūris, E. Juhász, E. Levits a A. Ó Caoimh,

* Jazyk konania: španielčina.

generálny advokát: L. A. Geelhoed,
tajomník: R. Grass,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— Eurest Colectividades SA, v zastúpení: R. Sanz García-Muro, abogada,

— španielska vláda, v zastúpení: E. Braquehais Conesa, splnomocnený zástupca,

— česká vláda, v zastúpení: T. Boček, splnomocnený zástupca,

— nemecká vláda, v zastúpení: M. Lumma a C. Schulze-Bahr, splnomocnení zástupcovia,

— holandská vláda, v zastúpení: H. G. Sevenster, splnomocnená zástupkyňa,

— rakúska vláda, v zastúpení: C. Pesendorfer, splnomocnená zástupkyňa,

— vláda Spojeného kráľovstva, v zastúpení: C. White, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci T. Ward, barrister,

— Komisia Európskych spoločenstiev, v zastúpení: I. Martinez del Peral Cagigal a D. Martin, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 16. marca 2006,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu 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, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79), pokiaľ ide o diskrimináciu založenú na zdravotnom postihnutí a subsidiárne o prípadný zákaz diskriminácie založenej na chorobe.

2 Tento návrh bol predložený v rámci sporového konania medzi pani Chacón Navas a spoločnosťou Eurest Colectividades SA (ďalej len „Eurest") týkajúceho sa prepustenia zo zamestnania, ku ktorému došlo počas práceneschopnosti z dôvodu choroby.

Právny rámec a právna úprava

Právna úprava Spoločenstva

3 Článok 136 prvý odsek ES stanovuje:

„Spoločenstvo a členské štáty, rešpektujúc základné sociálne práva tak, ako sú stanovené v Európskej sociálnej charte podpísanej v Turíne 18. októbra 1961 a v Charte základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva z roku 1989, majú za cieľ podporovať zamestnanosť pracovníkov, zlepšovať životné a pracovné podmienky tak, aby sa dosiahlo ich zosúladenie pri zachovaní dosiahnutej úrovne, primeraná sociálna ochrana, sociálny dialóg, dialóg medzi sociálnymi partnermi, rozvoj ľudských zdrojov so zreteľom na permanentne vysokú zamestnanosť a boj proti vylučovaniu z trhu práce."

4 Článok 137 ods. 1 a 2 ES zveruje Spoločenstvu kompetencie na podporu a dopĺňanie činností členských štátov s cieľom dosiahnuť ciele uvedené v článku 136 ES, najmä v oblastiach integrácie osôb vylúčených z trhu práce a boja proti vylučovaniu osôb zo spoločnosti.

5 Smernica 2000/78 bola prijatá na základe článku 13 ES v znení predchádzajúcom zmluve z Nice, ktorý stanovuje:

„Rada môže, bez toho, aby boli dotknuté ostatné ustanovenia tejto zmluvy a v rámci právomocí, ktorými je poverené Spoločenstvo, na návrh Komisie a po porade s Európskym parlamentom, jednomyseľne prijať opatrenia na boj proti diskriminácii

založenej na pohlaví, rasovom alebo etnickom pôvode, náboženskom vyznaní alebo viere, postihnutí [zdravotnom postihnutí — *neoficiálny preklad*], veku alebo sexuálnej orientácii."

6 Článok 1 smernice 2000/78 stanovuje:

„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."

7 Táto smernica uvádza v úvodných ustanoveniach:

„(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...

...

(16) Ustanovenie opatrení na prispôsobenie potrebám ľudí so zdravotným postihnutím na pracovisku hrá dôležitú rolu v boji proti diskriminácii na základe zdravotného postihnutia.

(17) Táto smernica, bez ohľadu na povinnosť zabezpečiť primerané úpravy pre ľudí so zdravotným postihnutím, nevyžaduje nábor, postup v zamestnaní, zachovanie pracovného pomeru alebo odbornú prípravu jednotlivca, ktorý nie je príslušný, schopný alebo k dispozícii, aby vykonával podstatné funkcie dotknutého pracovného zaradenia alebo aby absolvoval príslušnú odbornú prípravu [Táto smernica nevyžaduje zamestnanie, postup v zamestnaní, zachovanie pracovného pomeru alebo odbornú prípravu jednotlivca, ktorý nie je kompetentný, schopný alebo k dispozícii, aby vykonával podstatné funkcie dotknutého pracovného zaradenia alebo aby absolvoval príslušnú odbornú prípravu, tým však nie je dotknutá povinnosť zabezpečiť primerané úpravy pre osoby so zdravotným postihnutím — *neoficiálny preklad*].

...

(27) Vo svojom Odporúčaní 86/379/EHS z 24. júla 1986 o zamestnávaní zdravotne postihnutých ľudí v spoločenstve [Ú. v. ES L 225, s. 43] Rada ustanovila orientačný rámec, ktorý uvádza príklady pozitívnych opatrení na podporu zamestnávania a prípravy ľudí so zdravotným postihnutím, a vo svojej rezolúcii zo 17. júna 1999 o rovnakých príležitostiach pre zamestnávanie ľudí so zdravotným postihnutím [8] potvrdila dôležitosť venovať osobitnú pozornosť, okrem iného, náboru, zamestnávaniu [okrem iného zamestnávaniu, zachovaniu pracovného pomeru — *neoficiálny preklad*], odbornej príprave a celoživotnému vzdelávaniu osôb so zdravotným postihnutím."

8 Článok 2 ods. 1 a 2 smernice 2000/78 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 [okrem prípadu, keď — *neoficiálny preklad*]:

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."

9 Podľa článku 3 tejto smernice:

„1. 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 [prepúšťania zo zamestnania — *neoficiálny preklad*] a odmeňovania,

...“

10 Článok 5 uvedenej smernice stanovuje:

„Na uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím sa vykonajú primerané prispôsobenia [úpravy — *neoficiálny preklad*]. Znamená to, že zamestnávatelia vykonajú [prijmú — *neoficiálny preklad*] podľa potreby jednotlivého prípadu vhodné opatrenia, aby umožnili osobe so zdravotným postihnutím vstúpiť [vstúpiť do zamestnania — *neoficiálny preklad*], zúčastňovať sa [vykonávať ho — *neoficiálny preklad*] alebo postupovať v zamestnaní alebo absolvovať odbornú prípravu, pokiaľ také opatrenia nie sú pre zamestnávateľa neúmerným bremenom. Toto bremeno nebude neúmerné, ak je dostatočne kompenzované opatreniami existujúcimi v rámci politiky zdravotne postihnutých v danom členskom štáte.“

11 Charta základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva prijatá na zasadnutí Európskej rady v Štrasburgu 9. decembra 1989, na ktorú odkazuje článok 136 ods. 1 ES, uvádza v bode 26:

„Ktorákoľvek zdravotne postihnutá osoba, bez ohľadu na pôvod a povahu jej postihnutia, musí mať nárok na dodatočné konkrétne opatrenia, ktorých cieľom je uľahčenie jej profesijnej a spoločenskej integrácie.

Tieto zlepšujúce opatrenia sa musia týkať, v závislosti od schopností dotknutých osôb, najmä odborného vzdelávania, ergonómie, prístupnosti, mobility, dopravných prostriedkov a ubytovania." [*neoficiálny preklad*]

Vnútroštátna právna úprava

12 Podľa článku 14 španielskej ústavy:

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

13 Kráľovský legislatívny dekrét č. 1/1995 z 24. marca 1995 o schválení zmeneného a doplneného zákona o postavení pracovníkov (Estatuto de los Trabajadores, BOE č. 75 z 29. marca 1995, s. 9654, ďalej len „štatút pracovníkov") rozlišuje medzi nezákonným prepustením zo zamestnania a neplatným prepustením zo zamestnania.

14 Článok 55 ods. 5 a 6 štatútu pracovníkov stanovuje:

„5. Za neplatné sa považuje akékoľvek prepustenie zo zamestnania z diskriminačných dôvodov zakázaných Ústavou alebo zákonom alebo prepustenie zo zamestnania, ktoré znamená porušenie základných práv a slobôd priznaných pracovníkom.

...

6. Účinkom neplatného prepustenia zo zamestnania je okamžité spätné zaradenie pracovníka a úhrada nevyplatenej mzdy."

15 Z článku 56 ods. 1 a 2 štatútu pracovníkov vyplýva, že ak sa v prípade nezákonného prepustenia zo zamestnania zamestnávateľ nerozhodne zaradiť pracovníka späť, pracovník stráca svoju prácu a vyplatí sa mu náhrada škody.

16 Pokiaľ ide o zákaz diskriminácie v pracovnoprávnych vzťahoch, článok 17 štatútu pracovníkov v znení zmenenom a doplnenom zákonom 62/2003 z 30. decembra 2003, ktorým boli zavedené daňové, správne a sociálne opatrenia (BOE č. 313 z 31. decembra 2003, s. 46874), ktorého cieľom bolo prebratie smernice 2000/78 do španielskeho práva, stanovuje:

„1. Za neplatné a neúčinné sa považujú ustanovenia predpisov, ustanovenia kolektívnych dohôd, jednotlivé zmluvy a jednostranné rozhodnutia zamestnávateľa, ktoré vytvárajú priamo alebo nepriamo negatívnu diskrimináciu založenú na veku alebo zdravotnom postihnutí alebo pozitívnu alebo negatívnu diskrimináciu v oblasti zamestnania, odmeňovania, pracovného času a iných pracovných podmienok založenú na pohlaví, rase alebo etnickom pôvode, občianskom postavení, sociálnej situácii, náboženstve alebo presvedčení, politických názoroch, sexuálnej orientácii, príslušnosti alebo neprísluš nosti k odborom a ich dohodám, príbuzenských vzťahoch s inými pracovníkmi v podniku a jazyku v Španielsku.

..."

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

17 Pani Chacón Navas pracovala pre Eurest, spoločnosť, ktorá sa špecializuje na hromadné stravovanie. Z dôvodu choroby bola 14. októbra 2003 uznaná za práceneschopnú a podľa verejnej zdravotnej služby, ktorá ju sledovala, nebola v krátkom čase schopná znovu nastúpiť do práce. O chorobe pani Chacón Navas vnútroštátny súd nič neuviedol.

18 Eurest 28. mája 2004 oznámil pani Chacón Navas, že ju prepúšťa zo zamestnania bez uvedenia dôvodu, pričom uznal nezákonnosť tohto aktu a ponúkal jej náhradu škody.

19 Pani Chacón Navas 29. júna 2004 podala žalobu proti Eurestu, pričom uviedla, že jej prepustenie zo zamestnania bolo neplatné z dôvodu nerovnakého zaobchádzania a diskriminácie, ktorej bola predmetom, k čomu došlo v dôsledku jej práceneschopnosti počas ôsmich mesiacov. Navrhla uložiť Eurestu, aby ju zaradil späť na jej pracovné miesto.

20 Vnútroštátny súd uvádza, že pri neexistencii iného tvrdenia alebo dôkazu v spise z preneseného dôkazného bremena vyplýva, že pani Chacón Navas musí byť považovaná za prepustenú zo zamestnania z jediného dôvodu, že bola práceneschopná z dôvodu choroby.

21 Vnútroštátny súd uvádza, že v španielskej judikatúre existujú precedensy, podľa ktorých sa tento typ prepustenia zo zamestnania kvalifikuje ako nezákonný a nie neplatný, pretože choroba sa neuvádza v španielskom práve výslovne medzi dôvodmi zákazu diskriminácie vo vzťahoch medzi súkromnými osobami.

22 Vnútroštátny súd však uvádza, že existuje príčinná súvislosť medzi chorobou a zdravotným postihnutím. Na definíciu pojmu „zdravotné postihnutie" je potrebné použiť medzinárodnú klasifikáciu funkcií, zdravotných postihnutí a zdravia (CIF) vydanú Svetovou zdravotníckou organizáciou. Vyplýva z nej, že pojem „zdravotné postihnutie" je generickým pojmom, ktorý zahŕňa postihnutie a faktory, ktoré obmedzujú činnosť a účasť na spoločenskom živote. Choroba môže spôsobiť jednotlivcovi zdravotné postihnutie.

23 Vzhľadom na to, že choroba môže často spôsobiť nezvratné zdravotné postihnutie, vnútroštátny súd sa domnieva, že pracovníci musia byť chránení v príslušnom čase na základe zákazu diskriminácie založenej na zdravotnom postihnutí. Opačné riešenie by ochranu, ktorá bola cieľom zákonodarcu, zbavilo obsahu, pretože by takto bolo možné vykonávať nekontrolované diskriminačné praktiky.

24 V prípade, že by bolo potrebné sa domnievať, že zdravotné postihnutie a choroba sú dva odlišné koncepty a že právna úprava Spoločenstva sa priamo na posledný z nich neuplatňuje, vnútroštátny súd navrhuje konštatovať, že choroba predstavuje identifikačný znak, ktorý nie je výslovne uvedený a ktorý je potrebné pridať k tým, v ktorých prípade smernica 2000/78 zakazuje akúkoľvek diskrimináciu. Toto konštatovanie vyplýva zo znenia článku 13 ES v spojení s článkami 136 ES a 137 ES, ako aj z ustanovení článku II-21 návrhu zmluvy o Ústave pre Európu.

25 Za týchto okolností Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Chráni smernica 2000/78 v rozsahu, v akom v článku [1] ustanovuje všeobecný rámec boja proti diskriminácii na základe zdravotného postihnutia, pracovníčku, ktorá bola prepustená zo zamestnania výlučne z dôvodu, že ochorela?

2. Subsidiárne, v prípade zápornej odpovede na prvú otázku, ak by bol vyslovený názor, že choroba nespadá do rámca ochrany, ktorú smernica 2000/78 poskytuje proti diskriminácii na základe zdravotného postihnutia:

Možno chorobu považovať za identifikačný znak doplňujúci tie prípady, v ktorých smernica 2000/78 zakazuje diskrimináciu?"

O prípustnosti návrhu na začatie prejudiciálneho konania

26 Komisia spochybňuje prípustnosť otázok položených z dôvodu, že skutkové okolnosti popísané v rozhodnutí vnútroštátneho súdu nie sú presné.

27 V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že napriek neexistencii akejkoľvek informácie o povahe a prípadnom vývoji choroby pani Chacón Navas Súdny dvor má k dispozícii dostatok skutočností na to, aby mohol užitočne odpovedať na položené otázky.

28 Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu totiž vyplýva, že pani Chacón Navas, ktorá bola práceneschopná z dôvodu choroby a nemohla sa v blízkej dobe vrátiť k svojej profesijnej činnosti, bola podľa vnútroštátneho súdu prepustená zo zamestnania iba z dôvodu, že bola práceneschopná z dôvodu choroby. Z tohto rozhodnutia takisto vyplýva, že vnútroštátny súd sa domnieva, že existuje príčinná súvislosť medzi chorobou a zdravotným postihnutím a že pracovník v situácii pani Chacón Navas musí byť chránený z dôvodu zákazu diskriminácie založenej na zdravotnom postihnutí.

29 Hlavná položená otázka sa týka najmä výkladu pojmu „zdravotné postihnutie" v zmysle smernice 2000/78. Výklad tohto pojmu, ktorý podá Súdny dvor, má umožniť vnútroštátnemu súdu preskúmať, či bola pani Chacón Navas v okamihu prepustenia zo zamestnania z dôvodu svojej choroby osobou zdravotne postihnutou v zmysle tejto smernice, a teda sa na ňu vzťahovala ochrana stanovená v článku 3 ods. 1 písm. c) tejto smernice.

30 Pokiaľ ide o subsidiárne položenú otázku, tá sa týka choroby ako „identifikačného znaku", a týka sa teda hlavne typu choroby.

31 Eurest uvádza, že prejudiciálna otázka nie je prípustná, keďže španielske súdne orgány, najmä Tribunal Supremo, už v minulosti rozhodli so zreteľom na právnu úpravu Spoločenstva, že prepustenie zo zamestnania práceneschopného pracovníka z dôvodu choroby nepredstavuje samo osebe diskrimináciu. Skutočnosť, že vnútroštátny súd už podal výklad právnej úpravy Spoločenstva, však nemôže spôsobiť neprípustnosť návrhu na začatie prejudiciálneho konania.

32 Pokiaľ ide o tvrdenie Eurestu, podľa ktorého je potrebné usudzovať, že tento podnik prepustil zo zamestnania pani Chacón Navas nezávisle od skutočnosti, že bola práceneschopná z dôvodu choroby, pretože v danom okamihu jej služby neboli potrebné, je vhodné pripomenúť, že v rámci konania podľa článku 234 ES, ktoré je založené na jednoznačnom rozdelení úloh medzi vnútroštátnymi súdmi a Súdnym dvorom, patrí posúdenie predmetného skutkového stavu do právomoci vnútroštátneho súdu. Rovnako prináleží výlučne vnútroštátnemu súdu, ktorý vec prejednáva a ktorý musí prevziať zodpovednosť za rozhodnutie sporu, aby s prihliadnutím na osobitosti konkrétnej veci posúdil potrebu prejudiciálneho rozhodnutia pre vydanie svojho rozhodnutia, ako aj relevantnosť otázok položených

Súdnemu dvoru. Preto pokiaľ sa predložené otázky týkajú výkladu práva Spoločenstva, Súdny dvor je v zásade povinný rozhodnúť (pozri najmä rozsudky z 25. februára 2003, IKA, C-326/00, Zb. s. I-1703, bod 27, a z 12. apríla 2005, Keller, C-145/03, Zb. s. I-2529, bod 33).

33 Súdny dvor však takisto uviedol, že v prípade výnimočných okolností mu prináleží preskúmať podmienky, v rámci ktorých sa na neho obrátil vnútroštátny súd s cieľom preveriť svoju vlastnú právomoc (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 16. decembra 1981, Foglia, 244/80, Zb. s. 3045, bod 21). Odmietnuť rozhodnúť o prejudiciálnej otázke položenej vnútroštátnym súdom možno len vtedy, keď je zjavné, že požadovaný výklad práva Spoločenstva nemá žiadny vzťah so skutočnosťou alebo predmetom konania vo veci samej, keď má problém hypotetickú povahu alebo keď Súdnemu dvoru nie sú známe skutkové a právne okolnosti potrebné na odpovedanie užitočným spôsobom na položené otázky (pozri najmä rozsudky z 13. marca 2001, PreussenElektra, C-379/98, Zb. s. I-2099, bod 39, a z 19. februára 2002, Arduino, C-35/99, Zb. s. I-1529, bod 25).

34 V prejednávanej veci však nebola splnená žiadna z týchto podmienok, a preto je návrh na začatie prejudiciálneho konania prípustný.

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke

35 Vo svojej prvej otázke sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či všeobecný rámec zriadený smernicou 2000/78 na boj proti diskriminácii založenej na zdravotnom postihnutí zabezpečuje ochranu osobe, ktorá bola prepustená svojím zamestnávateľom výlučne z dôvodu choroby.

36 Ako vyplýva z článku 3 ods. 1 písm. c) smernice 2000/78, tá sa vzťahuje v rámci hraníc právomocí zverených Spoločenstvu na všetky osoby, najmä pokiaľ ide o podmienky prepustenia zo zamestnania.

37 V rámci týchto hraníc sa všeobecný rámec zriadený smernicou 2000/78 na boj proti diskriminácii založenej na zdravotnom postihnutí vzťahuje teda na oblasť prepustenia zo zamestnania.

38 S cieľom odpovedať na položenú otázku je teda potrebné po prvé vyložiť pojem „zdravotné postihnutie" v zmysle smernice 2000/78 a po druhé preskúmať, v akom rozsahu sú zdravotne postihnuté osoby chránené touto smernicou, pokiaľ ide o prepustenie zo zamestnania.

O pojme „zdravotné postihnutie"

39 Pojem „zdravotné postihnutie" nie je definovaný v samotnej smernici 2000/78. Táto smernica neodkazuje ani na právo členských štátov pre definovanie tohto pojmu.

40 Z potreby jednotného uplatňovania práva Spoločenstva a zásady rovnosti vyplýva, že znenie ustanovenia práva Spoločenstva, ktoré neobsahuje žiadny výslovný odkaz na právo členských štátov s cieľom určiť jeho zmysel a rozsah pôsobnosti, v zásade vyžaduje v celom Spoločenstve samostatný a jednotný výklad, ktorý musí zohľadňovať kontext ustanovenia a cieľ sledovaný príslušnou právnou úpravou (pozri najmä rozsudky z 18. januára 1984, Ekro, 327/82, Zb. s. 107, bod 11, a z 9. marca 2006, Komisia/Španielsko, C-323/03, Zb. s. I-2161, bod 32).

41 Ako vyplýva z článku 1 smernice 2000/78, jej cieľom je zriadiť všeobecný rámec boja, pokiaľ ide o zamestnanie a prácu, proti diskriminácii založenej na jednom z dôvodov uvedených v tomto článku, medzi ktorými je aj zdravotné postihnutie.

42 Vzhľadom na tento cieľ pojem „zdravotného postihnutia" v zmysle smernice 2000/78 musí byť, v súlade s pravidlom uvedeným v bode 40 tohto rozsudku, predmetom samostatného a jednotného výkladu.

43 Cieľom smernice 2000/78 je boj proti určitým typom diskriminácie, pokiaľ ide o zamestnanie a prácu. V tomto kontexte pojem „zdravotné postihnutie" sa má chápať tak, že sa ním myslí obmedzenie vyplývajúce najmä z fyzického, mentálneho alebo psychického postihnutia, ktoré bráni účasti dotknutej osoby na profesijnom živote.

44 Keďže však zákonodarca použil pojem „zdravotné postihnutie" v článku 1 uvedenej smernice, zákonodarca zámerne vybral pojem, ktorý sa odlišuje od pojmu „choroba". Jednoduchá asimilácia týchto dvoch pojmov teda nie je možná.

45 Šestnáste odôvodnenie smernice 2000/78 uvádza, že „ustanovenie opatrení na prispôsobenie potrebám ľudí so zdravotným postihnutím na pracovisku hrá dôležitú rolu v boji proti diskriminácii na základe zdravotného postihnutia". Dôležitosť, ktorú pripisuje zákonodarca Spoločenstva opatreniam určeným na prispôsobenie pracoviska zdravotnému postihnutiu, preukazuje, že zákonodarca zohľadnil prípady, keď je účasť na profesijnom živote narušená dlhodobo. Na to, aby sa na obmedzenie vzťahoval pojem „zdravotné postihnutie", musí byť teda pravdepodobné, že toto obmedzenie bude dlhodobé.

46 Smernica 2000/78 neobsahuje žiadnu zmienku, z ktorej by vyplývalo, že pracovníci sú chránení na základe zákazu diskriminácie založenej na zdravotnom postihnutí, keď sa vyskytne akákoľvek choroba.

47 Z vyššie uvedeného vyplýva, že osoba, ktorá bola prepustená zamestnávateľom výlučne iba z dôvodu choroby, nepatrí do všeobecného rámca zriadeného s cieľom boja proti diskriminácii založenej na zdravotnom postihnutí smernicou 2000/78.

O ochrane zdravotne postihnutých pri prepúšťaní zo zamestnania

48 Znevýhodňujúce zaobchádzanie založené na zdravotnom postihnutí je v rozpore s ochranou uvedenou v smernici 2000/78, iba ak predstavuje diskrimináciu v zmysle jej článku 2 ods. 1.

49 Podľa sedemnásteho odôvodnenia smernice 2000/78 táto smernica nevyžaduje zamestnanie, postup v zamestnaní ani zachovanie pracovného pomeru jednotlivca, ktorý nie je kompetentný, schopný alebo k dispozícii, aby vykonával podstatné funkcie dotknutého pracovného zaradenia, tým však nie je dotknutá povinnosť zabezpečiť primerané úpravy pre osoby so zdravotným postihnutím.

50 V súlade s článkom 5 smernice 2000/78 sa majú vykonať primerané úpravy, aby sa uplatnila zásada rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím. Toto ustanovenie uvádza, že to znamená, že zamestnávatelia majú

podľa potreby jednotlivého prípadu prijať vhodné opatrenia, aby umožnili osobe so zdravotným postihnutím vstúpiť do zamestnania, vykonávať ho alebo postupovať v zamestnaní, pokiaľ také opatrenia nie sú pre zamestnávateľa neúmerným bremenom.

51 Zákaz diskriminácie založenej na zdravotnom postihnutí v oblasti prepúšťania zo zamestnania uvedený v článku 2 ods. 1 a článku 3 ods. 1 písm. c) smernice 2000/78 bráni prepusteniu zo zamestnania založenému na zdravotnom postihnutí, ktoré vzhľadom na povinnosť vykonať primerané úpravy pre zdravotne postihnuté osoby nie je odôvodnené skutočnosťou, že predmetná osoba nie je kompetentná, schopná ani nie je k dispozícii, aby vykonávala podstatné funkcie svojho pracovného zaradenia.

52 Z vyššie uvedeného vyplýva, že je potrebné odpovedať na prvú položenú otázku tak, že:

— na osobu, ktorá bola prepustená zamestnávateľom výlučne iba z dôvodu choroby, sa nevzťahuje všeobecný rámec zriadený smernicou 2000/78 s cieľom boja proti diskriminácii založenej na zdravotnom postihnutí,

— zákaz diskriminácie založenej na zdravotnom postihnutí v oblasti prepúšťania zo zamestnania uvedený v článku 2 ods. 1 a článku 3 ods. 1 písm. c) smernice 2000/78 bráni prepusteniu zo zamestnania založenému na zdravotnom postihnutí, ktoré vzhľadom na povinnosť vykonať primerané úpravy pre zdravotne postihnuté osoby nie je odôvodnené skutočnosťou, že predmetná osoba nie je kompetentná, schopná ani nie je k dispozícii, aby vykonávala podstatné funkcie svojho pracovného zaradenia.

O druhej otázke

53 Svojou druhou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či chorobu možno považovať za dôvod doplňujúci dôvody, v prípade ktorých smernica 2000/78 zakazuje diskrimináciu.

54 V tejto súvislosti je potrebné skonštatovať, že žiadne ustanovenie Zmluvy ES neobsahuje zákaz diskriminácie založenej na chorobe ako takej.

55 Pokiaľ ide o článok 13 ES, ako aj článok 137 ES v spojení s článkom 136 ES, tieto články sú len právnou úpravou právomocí Spoločenstva. Navyše okrem diskriminácie založenej na zdravotnom postihnutí článok 13 ES neuvádza diskrimináciu založenú na chorobe ako takej, a nemôže teda ani predstavovať právny základ opatrení Rady určených na boj proti takejto diskriminácii.

56 Iste, medzi základnými právami, ktoré sú súčasťou všeobecných zásad práva Spoločenstva sa uvádza najmä všeobecná zásada zákazu diskriminácie. Táto zásada zaväzuje teda členské štáty, ak predmetná vnútroštátna situácia vo veci samej patrí do pôsobnosti práva Spoločenstva (pozri v tomto zmysle rozsudky z 12. decembra 2002, Rodríguez Caballero, C-442/00, Zb. s. I-11915, body 30 a 32, ako aj z 12. júna 2003, Schmidberger, C-112/00, Zb. s. I-5659, bod 75 a citovanú judikatúru). Nevyplýva však z toho, že pôsobnosť smernice 2000/78 musí byť rozšírená *per analogiam* až za hranice diskriminácie založenej na dôvodoch taxatívne vymedzených v článku 1 tejto smernice.

57 Je preto potrebné odpovedať na druhú otázku tak, že chorobu ako takú nemožno považovať za dôvod doplňujúci dôvody, v ktorých prípade smernica 2000/78 zakazuje diskrimináciu.

O trovách

58 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:

1. **Na osobu, ktorá bola prepustená zamestnávateľom výlučne iba z dôvodu choroby, sa nevzťahuje všeobecný rámec zriadený smernicou Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní, s cieľom boja proti diskriminácii založenej na zdravotnom postihnutí.**

2. **Zákaz diskriminácie založenej na zdravotnom postihnutí v oblasti prepúšťania zo zamestnania uvedený v článku 2 ods. 1 a článku 3 ods. 1 písm. c) smernice 2000/78 bráni prepusteniu zo zamestnania založenému na zdravotnom postihnutí, ktoré vzhľadom na povinnosť vykonať primerané úpravy pre zdravotne postihnuté osoby nie je odôvodnené skutočnosťou, že predmetná osoba nie je kompetentná, schopná ani nie je k dispozícii, aby vykonávala podstatné funkcie svojho pracovného zaradenia.**

3. **Chorobu ako takú nemožno považovať za dôvod doplňujúci dôvody, v ktorých prípade smernica 2000/78 zakazuje diskrimináciu.**

Podpisy