SODBA SODIŠČA (veliki senat)

z dne 11. julija 2006 *

V zadevi C-13/05,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 234 ES, ki ga je vložilo Juzgado de lo Social št. 33 de Madrid (Španija) z odločbo z dne 7. januarja 2005, ki je na Sodišče prispela 19. januarja 2005, v postopku

Sonia Chacón Navas

proti

Eurest Colectividades SA,

SODIŠČE (veliki senat),

v sestavi V. Skouris, predsednik, P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, K. Schiemann in J. Makarczyk, predsedniki senatov, J.-P. Puissochet, sodnik, N. Colneric (poročevalka), sodnica, K. Lenaerts, P. Kūris, E. Juhász, E. Levits in A. Ó Caoimh, sodniki,

* Jezik postopka: španščina.

generalni pravobranilec: L. A. Geelhoed,
sodni tajnik: R. Grass,

na podlagi pisnega postopka,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

– za Eurest Colectividades SA M. R. Sanz García-Muro, odvetnica,

– za špansko vlado E. Braquehais Conesa, zastopnik,

– za češko vlado T. Boček, zastopnik,

– za nemško vlado M. Lumma in C. Schulze-Bahr, zastopnika,

– za nizozemsko vlado H. G. Sevenster, zastopnica,

– za avstrijsko vlado C. Pesendorfer, zastopnica,

– za vlado Združenega kraljestva C. White, zastopnica, skupaj s T. Wardom, barrister,

– za Komisijo Evropskih skupnosti I. Martinez del Peral Cagigal in D. Martin, zastopnika,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 16. marca 2006

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago, glede diskriminacije zaradi invalidnosti, Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (UL L 303, str. 16) in podredno glede morebitne prepovedi diskriminacije na podlagi bolezni.

2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med Chacón Navas in družbo Eurest Colectividades SA (v nadaljevanju: Eurest) zaradi odpustitve na podlagi odsotnosti z dela zaradi bolezni.

Pravni okvir

Skupnostna ureditev

3 Člen 136, prvi odstavek, ES določa:

„Skupnost in države članice si ob upoštevanju temeljnih socialnih pravic, kakor so določene v Evropski socialni listini, podpisani v Torinu 18. oktobra 1961, in v Listini Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev iz leta 1989, prizadevajo za naslednje cilje: spodbujanje zaposlovanja, izboljšanje življenjskih razmer in delovnih pogojev, tako da se ob ohranjanju izboljšav omogoči njihova uskladitev, ustrezn[a] socialn[a] zaščit[a], dialog med socialnimi partnerji, razvoj človeških virov za trajno visoko zaposlenost in boj proti izključenosti."

4 Na podlagi člena 137(1) in (2) ES je Skupnost pristojna, da z namenom doseči cilje iz člena 136 ES podpira in dopolnjuje dejavnosti držav članic, med drugim na področju vključevanja oseb, ki so izključene iz trga dela, in boja proti socialni izključenosti.

5 Direktiva 2000/78 je bila sprejeta na podlagi člena 13 ES, v različici pred Pogodbo iz Nice, ki določa:

„Brez poseganja v druge določbe te pogodbe in v mejah pristojnosti Skupnosti po tej pogodbi lahko Svet na predlog Komisije in po posvetovanju z Evropskim parlamentom soglasno sprejme ustrezne ukrepe za boj proti diskriminaciji na podlagi

spola, rase ali narodnosti, vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti.“

6 Člen 1 Direktive 2000/78 določa:

„Namen te direktive je opredeliti splošni okvir boja proti diskriminaciji zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti [invalidnosti], starosti ali spolne usmerjenosti pri zaposlovanju in delu, zato da bi v državah članicah uresničevali načelo enakega obravnavanja.“

7 Uvodne izjave te direktive določajo:

„(11) Diskriminiranje zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti [invalidnosti], starosti ali spolne usmerjenosti lahko ogrozi uresničevanje ciljev iz Pogodbe o Evropski skupnosti, še zlasti cilje visoke ravni zaposlenosti in socialnega varstva, višanja življenjske ravni in kakovosti življenja, ekonomske in socialne kohezije in solidarnosti ter prostega gibanja oseb.

(12) V vsej Skupnosti bi zato morali prepovedati vsakršno neposredno ali posredno diskriminacijo zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti [invalidnosti], starosti ali spolne usmerjenosti na področjih, ki jih ureja ta direktiva. […]

[…]

(16) Zagotovitev ukrepov, namenjenih upoštevanju potreb hendikepiranih [invalidnih] oseb na delovnih mestih, ima pomembno vlogo v boju proti diskriminaciji zaradi hendikepiranosti [invalidnosti].

(17) S to direktivo se ne zahteva, da se zaposli, poviša, obdrži v službi ali usposablja posameznika, ki ni usposobljen, zmožen in na razpolago za izpolnjevanje bistvenih funkcij zadevnega delovnega mesta ali za ustrezno usposabljanje, kar pa ne vpliva na obveznost zagotavljanja razumnih prilagoditev za hendikepirane ljudi [invalidne osebe].

[…]

(27) V svojem Priporočilu 86/379/EGS z dne 24. julija 1986 o zaposlovanju [invalidnih] oseb v Skupnosti (UL L 225, str. 43) je Svet postavil okvirne smernice, v katerih so navedeni primeri pozitivnih ukrepov za spodbujanje zaposlovanja in usposabljanja [invalidov], in v svoji Resoluciji z dne 17. junija 1999 o enakih možnostih pri zaposlovanju za hendikepirane [invalide] ponovno potrdil, kako pomembno je namenjati posebno pozornost med drugim zaposlovanju, ohranitvi zaposlenosti, usposabljanju in vseživljenjskemu učenju hendikepiranih [invalidnih] oseb.“

8 Člen 2(1) in (2) Direktive 2000/78 določa:

„1. V tej direktivi ‚načelo enakega obravnavanja‘ pomeni, da ne obstaja nikakršna neposredna ali posredna diskriminacija zaradi katerega od razlogov iz člena 1.

2. V smislu odstavka 1:

(a) se šteje, da gre za neposredno diskriminacijo, kadar je, je bila ali bi bila oseba obravnavana manj ugodno kakor neka druga v primerljivi situaciji zaradi katerega od razlogov iz člena 1;

(b) se šteje, da gre za posredno diskriminacijo, kadar je zaradi kakšne navidez nevtralne določbe, merila ali prakse neka oseba določene vere ali prepričanja, ki ima določeno hendikepiranost [invalidnost] ali je določene starosti ali spolne usmerjenosti, v primerjavi z drugimi v slabšem položaju, razen če:

(i) tako določbo, merilo ali prakso objektivno upravičuje legitimni cilj in je način uresničevanja tega cilja primeren in nujen; ali

(ii) mora delodajalec oziroma oseba ali organizacija, ki jo ta direktiva zavezuje, glede oseb z določeno [invalidnostjo] na podlagi nacionalne zakonodaje sprejeti ustrezne ukrepe v skladu z načeli iz člena 5, da odpravi podlago za prikrajšanost, ki jo povzroča taka določba, merilo ali praksa.“

9 Člen 3 te direktive določa:

„1. V mejah pristojnosti, ki so prenesene na Skupnost, se ta direktiva uporablja za vse osebe, bodisi v javnem bodisi v zasebnem sektorju, vključno z javnimi telesi, kar zadeva:

[…]

(c) zaposlitev in delovne pogoje, vključno z odpustitvijo in plačilom;

[…]“

10 Člen 5 te direktive določa:

„Da se zagotovi skladnost z načelom enakega obravnavanja, kar zadeva hendikepirane [invalidne] osebe, se zagotovijo razumne prilagoditve. To pomeni, da delodajalci sprejmejo ustrezne ukrepe glede na potrebe v konkretni situaciji, da se hendikepirani [invalidni] osebi omogoči dostop, sodelovanje ali napredovanje v službi ali usposabljanje, razen če bi taki ukrepi delodajalca nesorazmerno obremenili. Obremenitev ni nesorazmerna, če jo zadosti kompenzirajo ukrepi v okviru politike, ki jo zadevna država članica izvaja v zvezi s hendikepiranimi [invalidnimi] osebami.“

11 Listina Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev, sprejeta na zasedanju Evropskega sveta v Strasbourgu 9. decembra 1989, na katero se sklicuje člen 136(1) ES, v točki 26 določa:

„Vsaka invalidna oseba, ne glede na izvor in vrsto njene invalidnosti, mora biti upravičena do konkretnih dodatnih ukrepov za izboljšanje njene socialne in poklicne vključitve.

Ti ukrepi za izboljšanje se morajo nanašati – glede na zmožnost zadevnih oseb – zlasti na poklicno usposabljanje, ergonomijo, dostopnost, mobilnost, prevozna sredstva in nastanitev.“

Nacionalna ureditev

12 Člen 14 španske ustave določa:

„Španci so enaki pred zakonom, prepovedana je vsaka diskriminacija na podlagi rojstva, rase, spola, vere, prepričanja ali drugih lastnosti ali na podlagi osebnih ali socialnih okoliščin.“

13 Kraljevi zakonski dekret št. 1/1995 z dne 24. marca 1995 o potrditvi spremenjenega besedila delavskih predpisov (Estatuto de los Trabajadores, BOE št. 75 z dne 29. marca 1995, str. 9654, v nadaljevanju: delavski predpisi) razlikuje med protipravno odpustitvijo in nično odpustitvijo.

14 Člen 55(5) in (6) delavskih predpisov določa:

„5. Za nično se šteje vsaka odpustitev, ki temelji na eni od oblik diskriminacije, ki jih prepovedujeta Ustava ali zakon, ali ki krši temeljne pravice in državljanske svoboščine delavcev.

[…]

6. Ničnа odpustitev ima za posledico takojšnjo vrnitev delavca na delo, s plačilom neizplačanih plač.“

15 Iz člena 56(1) in (2) Delavskih predpisov izhaja, da v primeru protipravne odpustitve – če se delodajalec ne odloči vrniti delavca na delo – delavec izgubi zaposlitev in se mu izplača odškodnina.

16 Glede prepovedi diskriminacije v delovnih razmerjih člen 17 delavskih predpisov, kot je bil spremenjen z zakonom 62/2003 z dne 30. decembra 2003 o določitvi davčnih, upravnih in socialnih ukrepov (BOE št. 31 z dne 31. decembra 2003, str. 46874), ki je namenjen prenosu Direktive 2000/78 v špansko pravo, določa:

„1. Za ničnе in z ničnim učinkom se štejejo predpisi, določbe kolektivnih pogodb, individualne pogodbe in enostranske odločbe delodajalca, ki neposredno ali posredno ustvarijo negativno diskriminacijo na podlagi starosti ali hendikepiranosti [invalidnosti] ali pa pozitivno ali negativno diskriminacijo na področju zaposlitve, plačila, delovnega časa in drugih delovnih razmer na podlagi spola, rase ali etične pripadnosti, osebnega stanja, socialnega položaja, vere ali prepričanj, političnih mnenj, spolne usmeritve, pristopa ali nepristopa k sindikatom in k njihovim sporazumom, sorodstvenih vezi z drugimi delavci v podjetju ali jezika v državi Španiji.

[…]“

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

17 S. Chacón Navas je delala za Eurest, družbo, specializirano za organizirano postrežbo. 14. oktobra 2003 je bila bolniško odsotna zaradi bolezni in po mnenju javnih zdravstvenih služb, ki so jo zdravile, ni bila v stanju kmalu vrniti se na delo. Predložitveno sodišče ne poda nobenih podatkov o bolezni S. Chacón Navas.

18 Družba Eurest je 28. maja 2004 S. Chacón Navas obvestila o odpustitvi, pri čemer ni navedla razloga, je pa priznala protipravnost te odpustitve in ji ponudila odškodnino.

19 S. Chacón Navas je 29. junija 2004 vložila tožbo proti družbi Eurest, pri čemer je zatrjevala, da je njena odpustitev nična zaradi neenakega obravnavanja in diskriminacije, katerih žrtev je bila in do katerih je prišlo zaradi njene osemmesečne odsotnosti z dela. Predlagala je, naj se družbi Eurest naloži, da se jo ponovno vrne na njeno delovno mesto.

20 Predložitveno sodišče poudarja, da ob neobstoju drugih trditev ali dokazov v spisu iz obrnjenega dokaznega bremena izhaja, da je za S. Chacón Navas treba šteti, da je bila odpuščena samo na podlagi odsotnosti z dela zaradi bolezni.

21 Predložitveno sodišče opozarja, da v španski sodni praksi obstajajo primeri, v katerih je taka odpustitev opredeljena kot protipravna in ne kot nična, saj v španskem pravu bolezen ni izrecno navedena kot eden od prepovedanih razlogov diskriminacije v razmerjih med zasebniki.

22 Vendar predložitveno sodišče poudarja, da obstaja vzročna zveza med boleznijo in invalidnostjo. Za opredelitev pojma „invalidnost“ bi se bilo treba obrniti na mednarodno razvrstitev delovanja, invalidnosti in zdravja (CIF), ki jo je pripravila Mednarodna zdravstvena organizacija. Iz tega naj bi izhajalo, da je izraz „invalidnost“ splošni pojem, ki vključuje okvare in dejavnike, ki omejujejo dejavnost in udeležbo v socialnem življenju. Bolezen bi lahko povzročila okvare, zaradi katerih bi lahko posameznik postal invalid.

23 Ker bolezen lahko pogosto povzroči trajno invalidnost, predložitveno sodišče meni, da je treba delavce pravočasno zavarovati iz naslova prepovedi diskriminacije na podlagi invalidnosti. Nasprotna rešitev bi izničila bistvo varstva, ki ga je želel doseči normodajalec, saj bi bilo tako mogoče nenadzorovano diskriminatorno ravnati.

24 Če bi se presodilo, da sta invalidnost in bolezen različna koncepta in da ureditev Skupnosti ni neposredno uporabna za zadnjega od teh, predložitveno sodišče predlaga, naj se ugotovi, da je bolezen razpoznavna oblika, ki ni posebej navedena in ki jo je treba dodati k tistim, na podlagi katerih Direktiva 2000/78 prepoveduje vsakršno diskriminacijo. Ta ugotovitev naj bi izhajala iz členov 13 ES, 136 ES in 137 ES in iz določb člena II-21 osnutka Pogodbe o ustavi za Evropo.

25 V teh okoliščinah je Juzgado de lo Social št. 33 de Madrid prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ti vprašanji:

„1. Ali Direktiva 2000/78, glede na to, da v členu 1 določa splošni okvir boja proti diskriminaciji zaradi invalidnosti, varuje delavko, ki je bila iz podjetja odpuščena izključno zaradi bolezni?

2. Podredno, v primeru nikalnega odgovora na prvo vprašanje, če je bilo presojeno, da bolezen ne spada v okvir varstva, ki ga Direktiva 2000/78 ponuja proti diskriminaciji zaradi invalidnosti:

ali je bolezen mogoče šteti za dodatno prepoznavno obliko, poleg tistih, za katere Direktiva 2000/78 prepoveduje kakršno koli diskriminacijo?“

Dopustnost predloga za sprejetje predhodne odločbe

26 Komisija dvomi o dopustnosti predloženih vprašanj, ker dejstva, opisana v predložitveni odločbi, niso dovolj natančna.

27 V zvezi s tem je treba poudariti, da ima Sodišče – kljub neobstoju vsakršnega podatka glede narave in morebitnega razvoja bolezni S. Chacón Navas – na voljo dovolj elementov, da ustrezno odgovori na predloženi vprašanji.

28 Iz predložitvene odločbe namreč izhaja, da je bila S. Chacón Navas, ki je bila odsotna z dela zaradi bolezni in ki ni bila sposobna kmalu vrniti se na delo, po mnenju predložitvenega sodišča odpuščena samo na podlagi razloga, da je bila odsotna z dela zaradi bolezni. Iz te odločbe prav tako izhaja, da predložitveno sodišče meni, da obstaja vzročna zveza med boleznijo in invalidnostjo in da je delavca, ki je v takem položaju kot S. Chacón Navas, treba zavarovati iz naslova prepovedi diskriminacije zaradi invalidnosti.

29 Prvo vprašanje se nanaša predvsem na razlago pojma „invalidnost“ v smislu Direktive 2000/78. Razlaga tega pojma, ki jo bo podalo Sodišče, bo predložitvenemu sodišču omogočila presoditi, ali je bila S. Chacón Navas ob odpustitvi razmerja invalidna oseba v smislu te direktive, upravičena do varstva, določenega v členu 3(1)(c) te direktive.

30 Vprašanje, zastavljeno podredno, se nanaša na bolezen kot „prepoznavno obliko“ in se torej nanaša na vse vrste bolezni.

31 Družba Eurest meni, da predlog za sprejetje predhodne odločbe ni dopusten, saj naj bi španska sodišča, predvsem Tribunal Supremo, v preteklosti že presodila – upoštevaje ureditev Skupnosti – da odpustitev delavca, ki je bil odsoten z dela zaradi bolezni, sama po sebi ni diskriminacija. Vendar na podlagi dejstva, da je nacionalno sodišče že razlagalo ureditev Skupnosti, predlog za sprejetje predhodne odločbe ne bi smel biti nedopusten.

32 Glede trditve družbe Eurest, da je treba šteti, da je to podjetje S. Chacón Navas odpustilo neodvisno od dejstva, da je bila odsotna z dela zaradi bolezni, saj takrat njene storitve niso bile več potrebne, je treba opozoriti, da je v okviru postopka, določenega v členu 234 ES, ki temelji na jasni ločitvi nalog med nacionalnimi sodišči in Sodiščem, presoja zadevnih dejstev v pristojnosti nacionalnega sodišča. Le nacionalno sodišče, ki odloča o sporu in mora prevzeti odgovornost za sodno odločbo, glede na posebnosti zadeve presodi tako o potrebi po sprejetju predhodne odločbe, da bi lahko izdalo svojo sodbo, kot tudi o ustreznosti vprašanj, ki jih postavi Sodišču. Če se predložena vprašanja nanašajo na razlago prava Skupnosti, je Sodišče načeloma

dolžno odločati (glej zlasti sodbi z dne 25. februarja 2003 v zadevi IKA, C-326/00, Recueil, str. I-1703, točka 27, in z dne 12. aprila 2005 v zadevi Keller, C-145/03, ZOdl., str. I-2529, točka 33).

33 Vendar je Sodišče tudi odločilo, da mora v izjemnih okoliščinah pri preverjanju svoje pristojnosti preizkusiti okoliščine, v katerih mu je nacionalno sodišče zadevo predložilo (glej v tem smislu sodbo z dne 16. decembra 1981 v zadevi Foglia, 244/80, Recueil, str. 3045, točka 21). Sprejetje predhodne odločbe o vprašanju, ki ga postavi nacionalno sodišče, je mogoče zavrniti le, kadar je očitno, da zahtevana razlaga prava Skupnosti nima nikakršne zveze z dejanskim stanjem ali predmetom spora o glavni stvari, kadar gre za hipotetičen problem oziroma kadar Sodišče nima na voljo potrebnih dejanskih in pravnih elementov, da bi lahko koristno odgovorilo na postavljena vprašanja (glej med drugim sodbi z dne 13. marca 2001 v zadevi PreussenElektra, C-379/98, Recueil, str. I-2099, točka 39, in z dne 19. februarja 2002 v zadevi Arduino, C-35/99, Recueil, str. I-1529, točka 25).

34 Ker v obravnavani zadevi nobeden od teh pogojev ni izpolnjen, je predlog za sprejetje predhodne odločbe dopusten.

Vprašanji za predhodno odločanje

Prvo vprašanje

35 Predložitveno sodišče s prvim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali splošni okvir, ki ga Direktiva 2000/78 opredeljuje za boj proti diskriminaciji na podlagi invalidnosti, zagotavlja varstvo osebi, ki jo je njen delodajalec odpustil izključno zaradi bolezni.

36 Kot izhaja iz člena 3(1)(c) Direktive 2000/78, se ta uporablja, v mejah pristojnosti, ki so prenesene na Skupnost, za vse osebe, med drugim glede pogojev za odpustitev.

37 V teh mejah se torej splošni okvir, ki ga Direktiva 2000/78 opredeljuje za boj proti diskriminaciji na podlagi invalidnosti, uporablja na področju odpustitve.

38 Za odgovor na zastavljeno vprašanje je treba, prvič, podati razlago pojma „invalidnost“ v smislu Direktive 2000/78 in, drugič, preučiti, koliko ta varuje invalidne osebe glede odpustitve.

Pojem „invalidnost“

39 Pojem „invalidnost“ ni opredeljen v sami Direktivi 2000/78. Ta direktiva se glede opredelitve tega pojma prav tako ne sklicuje na pravo držav članic.

40 Iz zahteve po enotni uporabi prava Skupnosti in iz načela enakosti pa izhaja, da je določbo prava Skupnosti, ki se pri opredelitvi smisla in pomena ne sklicuje na pravo držav članic, treba običajno v celotni Skupnosti razlagati samostojno in enotno, in sicer ob upoštevanju okvira, v katerega je določba umeščena, in cilja, ki ga zasleduje zadevna ureditev (glej med drugim sodbi z dne 18. januarja 1984 v zadevi Ekro, 327/82, Recueil, str. 107, točka 11, in z dne 9. marca 2006 v zadevi Komisija proti Španiji, C-323/03, ZOdl., str. I-2161, točka 32).

41 Iz člena 1 Direktive 2000/78 izhaja, da je njen namen opredeliti splošni okvir boja – pri zaposlovanju in delu – proti diskriminaciji, ki temelji na enem od razlogov, ki so navedeni v tem členu in med katerimi je invalidnost.

42 Glede na ta cilj je treba pojem „invalidnost“ v smislu Direktive 2000/78 – v skladu s pravilom, navedenim v točki 40 te sodbe – razlagati samostojno in enotno.

43 Direktiva 2000/78 želi odpraviti nekatere vrste diskriminacije pri zaposlovanju in delu. V tem okviru je treba pojem „invalidnost“ razumeti tako, da gre za omejitev, ki izhaja predvsem iz fizičnega, mentalnega ali duševnega poslabšanja in ki ovira udeležbo zadevne osebe v poklicnem življenju.

44 Vendar je normodajalec z uporabo pojma „invalidnost“ v členu 1 te direktive namenoma izbral izraz, ki se razlikuje od pojma „bolezen“. Zato preprosto enako obravnavanje dveh pojmov ni mogoče.

45 Šestnajsta uvodna izjava Direktive 2000/78 navaja, da ima „zagotovitev ukrepov, namenjenih upoštevanju potreb invalidnih oseb na delovnih mestih, […] pomembno vlogo v boju proti diskriminaciji zaradi hendikepiranosti [invalidnosti]“. Pomembnost, ki jo je normodajalec Skupnosti namenil ukrepom za prilagoditev delovnega mesta glede na invalidnost, dokazuje, da je predvidel primere, ko je udeležba v poklicnem življenju ovirana dalj časa. Da se omejitev šteje za „invalidnost“, mora torej biti verjetno, da bo trajala dalj časa.

46 Direktiva 2000/78 ne vsebuje nobenih določil, na podlagi katerih bi bilo mogoče sklepati, da delavce – takoj, ko se pri njih pojavi kakršna koli bolezen – varuje prepoved diskriminacije na podlagi invalidnosti.

47 Iz navedenega izhaja, da oseba, ki jo je delodajalec odpustil izključno zaradi bolezni, ne sodi v splošni okvir, ki ga je Direktiva 2000/78 opredelila za boj proti diskriminaciji na podlagi invalidnosti.

Varstvo invalidnih oseb pri odpustitvi

48 Manj ugodno obravnavanje, ki temelji na invalidnosti, je v nasprotju z varstvom Direktive 2000/78 samo, če pomeni diskriminacijo v smislu njenega člena 2(1).

49 Iz sedemnajste uvodne izjave Direktive 2000/78 izhaja, da ta ne zahteva, da se zaposli, poviša ali obdrži v službi posameznika, ki ni usposobljen, zmožen in na voljo za izpolnjevanje bistvenih nalog zadevnega delovnega mesta, kar pa ne vpliva na obveznost zagotavljanja razumnih prilagoditev za invalidne osebe.

50 V skladu s členom 5 Direktive 2000/78 so predvidene razumne prilagoditve, da se zagotovi skladnost z načelom enakega obravnavanja glede invalidnih oseb. Ta

določba pojasnjuje, da to pomeni, da delodajalec sprejme ustrezne ukrepe glede na potrebe v konkretni situaciji, da se invalidni osebi omogoči dostop, sodelovanje ali napredovanje v službi, razen če bi taki ukrepi delodajalca nesorazmerno obremenili.

51 Prepoved – na področju odpustitve – diskriminacije na podlagi invalidnosti, ki je določena v členih 2(1) in 3(1)(c) Direktive 2000/78, nasprotuje odpustitvi zaradi invalidnosti, ki glede na obveznost zagotoviti razumne prilagoditve za invalidne osebe ni upravičena z dejstvom, da zadevna oseba ni usposobljena, zmožna in na voljo za izpolnjevanje bistvenih nalog svojega delovnega mesta.

52 Iz vsega navedenega izhaja, da je treba na prvo zastavljeno vprašanje odgovoriti tako, da:

– oseba, ki jo je delodajalec odpustil izključno zaradi bolezni, ne sodi v splošni okvir, ki ga je Direktiva 2000/78 opredelila za boj proti diskriminaciji na podlagi invalidnosti;

– prepoved – na področju odpustitve – diskriminacije na podlagi invalidnosti, ki je določena v členih 2(1) in 3(1)(c) Direktive 2000/78, nasprotuje odpustitvi zaradi invalidnosti, ki glede na obveznost zagotoviti razumne prilagoditve za invalidne osebe ni upravičena z dejstvom, da zadevna oseba ni usposobljena, zmožna in na voljo za izpolnjevanje bistvenih nalog svojega delovnega mesta.

Drugo vprašanje

53 Predložitveno sodišče z drugim vprašanjem sprašuje, ali se bolezen lahko šteje za dodatni razlog poleg tistih, na podlagi katerih Direktiva 2000/78 prepoveduje vsakršno diskriminacijo.

54 V zvezi s tem je treba ugotoviti, da nobena določba Pogodbe ES ne vsebuje prepovedi diskriminacije na podlagi bolezni kot take.

55 Člena 13 ES in člen 137 ES, v povezavi s členom 136 ES, urejata samo pristojnosti Skupnosti. Poleg tega člen 13 ob diskriminaciji na podlagi invalidnosti ne določa diskriminacije na podlagi bolezni kot take in zato tudi ne more biti pravna podlaga za ukrepe Sveta za boj proti taki diskriminaciji.

56 Res je, da je med temeljnimi pravicami, ki so sestavni del splošnih načel prava Skupnosti, med drugim splošno načelo o prepovedi diskriminacije. Le-to torej zavezuje države članice, če nacionalna situacija, ki je predmet postopka v glavni stvari, sodi na področje uporabe prava Skupnosti (glej v tem smislu sodbi z dne 12. decembra 2002 v zadevi Rodríguez Caballero, C-442/00, Recueil, str. I-11915, točke od 30 do 32, in z dne 12. junija 2003 v zadevi Schmidberger, C-112/00, Recueil, str. I-5659, točka 75 in navedena sodna praksa). Vendar iz tega ne izhaja, da je področje uporabe Direktive 2000/78 treba po analogiji razširiti onkraj diskriminacije na podlagi razlogov, ki jih taksativno našteva člen 1 te direktive.

57 Posledično je na drugo vprašanje treba odgovoriti tako, da se bolezen kot taka ne more šteti za dodatni razlog poleg tistih, na podlagi katerih Direktiva 2000/78 prepoveduje vsakršno diskriminacijo.

Stroški

58 Ker je ta postopek za stranki v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (veliki senat) razsodilo:

1. **Oseba, ki jo je delodajalec odpustil izključno zaradi bolezni, ne spada v splošni okvir, opredeljen za boj proti diskriminaciji na podlagi invalidnosti z Direktivo Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu.**

2. **Prepoved – na področju odpustitve – diskriminacije na podlagi invalidnosti, določena v členih 2(1) in 3(1)(c) Direktive 2000/78, nasprotuje odpustitvi zaradi invalidnosti, ki glede na obveznost zagotoviti razumne prilagoditve za invalidne osebe ni upravičena z dejstvom, da zadevna oseba ni usposobljena, zmožna in na voljo za izpolnjevanje bistvenih nalog svojega delovnega mesta.**

3. **Bolezen kot taka se ne more šteti za dodatni razlog poleg tistih, na podlagi katerih Direktiva 2000/78 prepoveduje vsakršno diskriminacijo.**

Podpisi