Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (druhá komora)

z 11. apríla 2013 *

„Sociálna politika — Dohovor Organizácie Spojených národov o právach osôb so zdravotným postihnutím — Smernica 2000/78/ES — Rovnosť zaobchádzania v zamestnaní a povolaní — Články 1, 2 a 5 — Rozdielne zaobchádzanie z dôvodu zdravotného postihnutia — Výpoveď — Existencia zdravotného postihnutia — Neprítomnosť zamestnanca v práci z dôvodu zdravotného postihnutia — Povinnosť prispôsobenia — Práca na čiastočný úväzok — Dĺžka výpovednej lehoty“

V spojených veciach C-335/11 a C-337/11,

ktorých predmetom sú návrhy na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podané rozhodnutiami Sø- og Handelsretten (Dánsko) z 29. júna 2011 a doručené Súdnemu dvoru 1. júla 2011, ktoré súvisia s konaním:

HK Danmark, ktorá koná za Jettu Ringovú,

proti

Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11)

a

HK Danmark, ktorá koná za Lonu Skouboeovú Wergeovú,

proti

Dansk Arbejdsgiverforening, ktorá koná za Pro Display A/S v konkurze (C-337/11),

SÚDNY DVOR (druhá komora),

v zložení: predsedníčka druhej komory R. Silva de Lapuerta, podpredseda Súdneho dvora K. Lenaerts, vykonávajúci funkciu predsedu druhej komory, sudcovia G. Arestis, A. Arabadžiev (spravodajca) a J. L. da Cruz Vilaça,

generálna advokátka: J. Kokott,

tajomník: C. Strömholm, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 18. októbra 2012,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— HK Danmark, ktorá koná za J. Ringovú, v zastúpení: J. Goldschmidt, advokat,

* Jazyk konania: dánčina.

— HK Danmark, ktorá koná za L. Skouboeovú Wergeovú, v zastúpení: M. Østergård, advokat,

— Dansk almennyttigt Boligselskab, v zastúpení: C. Emmeluth a L. Greisen, advokater,

— Dansk Arbejdsgiverforening, ktorá koná za Pro Display A/S, v zastúpení: T. Skyum a L. Greisen, advokater,

— dánska vláda, v zastúpení: pôvodne C. Vang, neskôr V. Pasternak Jørgensen, splnomocnení zástupcovia,

— belgická vláda, v zastúpení: L. Van den Broeck, splnomocnená zástupkyňa,

— Írsko, v zastúpení: D. O'Hagan, splnomocnený zástupca, za právnej pomoci C. Power, BL,

— grécka vláda, v zastúpení: D. Tsagkaraki, splnomocnená zástupkyňa,

— talianska vláda, v zastúpení: G. Palmieri, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci C. Gerardis, avvocato dello Stato,

— poľská vláda, v zastúpení: M. Szpunar, J. Faldyga a M. Załęka, splnomocnení zástupcovia,

— vláda Spojeného kráľovstva, v zastúpení: K. Smith, barrister,

— Európska komisia, v zastúpení: M. Simonsen a J. Enegren, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálnej advokátky na pojednávaní 6. decembra 2012,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrhy na začatie prejudiciálneho konania sa týkajú výkladu článkov 1, 2 a 5 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).

2 Tieto návrhy boli podané v rámci dvoch sporov jednak medzi HK Danmark (ďalej len „HK“), ktorá koná za pani Ringovú, a Dansk almennyttigt Boligselskab (ďalej len „DAB“) a jednak medzi HK, ktorá koná za pani Skouboeovú Wergeovú, a Dansk Arbejdsgiverforening, ktorá koná za Pro Display A/S v konkurze (ďalej len „Pro Display“), vo veci neplatnosti skončenia pracovných pomerov pani Ringovej a pani Skouboeovej Wergeovej.

Právny rámec

Medzinárodné právo

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

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

4 Podľa článku 1 tohto dohovoru:

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

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

5 Podľa článku 2 štvrtého odseku uvedeného dohovoru „‚primerané úpravy‘ sú nevyhnutné a adekvátne zmeny a prispôsobenie, ktoré nepredstavujú neúmerné alebo nadmerné zaťaženie a ktoré sa robia, ak si to vyžaduje konkrétny prípad, s cieľom zabezpečiť osobám so zdravotným postihnutím využívanie alebo uplatňovanie všetkých ľudských práv a základných slobôd na rovnakom základe s ostatnými“.

Právo Únie

6 Odôvodnenia 6 a 8 smernice 2000/78 uvádzajú:

„(6) Charta základných sociálnych práv pracovníkov spoločenstva uznáva dôležitosť boja proti každej forme diskriminácie, vrátane potreby uskutočnenia vhodných opatrení pre sociálnu a ekonomickú integráciu starších a ľudí so zdravotným postihnutím.

…

(8) Zásady zamestnanosti 2000, schválené Európskou radou 10. a 11. decembra 1999 v Helsinkách, zdôrazňujú potrebu utvárania trhu práce, ktorý bude priaznivý pre sociálnu integráciu, formulovaním sústavy vzájomne nadväzujúcich politík zameraných na boj proti diskriminácii takých skupín, ako sú osoby so zdravotným postihnutím. Zdôrazňujú tiež potrebu venovať osobitnú pozornosť podpore starších pracovníkov, aby sa zvýšil ich podiel na pracovnej sile.“

7 Podľa odôvodnení 16 a 17 uvedenej smernice:

„(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.“

8 Odôvodnenia 20 a 21 tej istej smernice znejú:

„(20) Vhodné opatrenia, t. j. účinné a praktické opatrenia by sa mali vykonať na prispôsobenie pracoviska zdravotnému postihnutiu, napríklad prispôsobením priestorov alebo úpravou pracovného zariadenia, úpravou pracovného času [pracovného tempa – *neoficiálny preklad*], rozdelením úloh alebo poskytnutím možností na odbornú prípravu a integráciu.

(21) Pri určovaní, či uvedené opatrenia vedú k nadmernému zaťaženiu, by sa mali posudzovať najmä vzniknuté finančné a iné náklady, ako aj veľkosť a finančné zdroje organizácie alebo podniku a možnosti získania príspevku z verejných prostriedkov alebo inej pomoci.“

9 Podľa článku 1 smernice 2000/78 „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“.

10 Článok 2 uvedenej smernice s názvom „Pojem diskriminá[a]“ uvádza:

„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 [okrem prípadu, – *neoficiálny preklad*] 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.

…“

11 Článok 5 tejto smernice s názvom „Primerané prispôsobenia pre osoby so zdravotným postihnutím“ znie:

„Na uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím sa vykonajú primerané prispôsobenia. Znamená to, že zamestnávatelia vykonajú podľa potreby jednotlivého prípadu vhodné opatrenia, aby umožnili osobe so zdravotným postihnutím vstúpiť, zúčastňovať sa 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.“

Dánske právo

12 § 2 zákona o právnych vzťahoch medzi zamestnávateľmi a zamestnancami (lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, ďalej len „FL“) uvádza:

„1. Pracovnú zmluvu medzi zamestnávateľom a zamestnancom možno ukončiť len výpoveďou za podmienok uvedených nižšie. Tieto ustanovenia sa vzťahujú na pracovnú zmluvu na dobu určitú, ktorá sa ukončuje pred uplynutím tejto doby.

2. Výpovedná lehota pre zamestnávateľa je:

1° jeden mesiac, pričom sa skončí v posledný deň nasledujúceho mesiaca, počas prvých šiestich mesiacov trvania pracovného pomeru,

2° tri mesiace, pričom sa skončí v posledný deň mesiaca, ak pracovný pomer trval viac ako šesť mesiacov.

3. Výpovedná lehota uvedená v odseku 2 bode 2° vyššie sa predlžuje o jeden mesiac za každých šesť rokov trvania pracovného pomeru, nesmie však presiahnuť šesť mesiacov.“

13 § 5 FL, ktorý predovšetkým stanovuje, že zamestnanec má právo na poberanie mzdy v prípade neprítomnosti v práci z dôvodu choroby, uvádza:

„1. Ak zamestnanec nie je schopný plniť si úlohy z dôvodu choroby, z toho vyplývajúce neplnenie sa bude považovať za vyplývajúce z ospravedlnenej prekážky v práci, okrem prípadov, ak po uzavretí pracovnej zmluvy ochorel v dôsledku úmyselného konania alebo hrubej nedbanlivosti alebo ak pri prijímaní do zamestnania so zlým úmyslom neuviedol skutočnosť, že trpí predmetnou chorobou.

2. Pracovná zmluva však môže stanovovať, že dĺžka výpovednej lehoty bude len jeden mesiac a uplynie v posledný deň nasledujúceho mesiaca, ak bol zamestnanec za posledných dvanásť mesiacov neprítomný v práci z dôvodu choroby počas 120 dní, pričom poberal mzdu. Skončenie pracovného pomeru je platné, ak nastane ihneď po skončení obdobia 120 dní neprítomnosti z dôvodu choroby a ak je zamestnanec stále práceneschopný; skutočnosť, že zamestnanec sa vráti na miesto výkonu práce po rozhodnutí o skončení pracovného pomeru, nemá vplyv na jeho platnosť.“

14 Smernica 2000/78 bola do vnútroštátneho práva prebratá zákonom č. 1417 o zmene zákona o zásade nediskriminácie na pracovnom trhu (lov nr. 1417 af 22 december 2004 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.) z 22. decembra 2004 (ďalej len „antidiskriminačný zákon“). § 2a antidiskriminačného zákona stanovuje:

„Zamestnávatelia vykonajú podľa potreby jednotlivého prípadu vhodné opatrenia, aby umožnili osobe so zdravotným postihnutím prístup k zamestnaniu, jeho výkon alebo postup v zamestnaní alebo absolvovanie odbornej prípravy, pokiaľ také opatrenia nie sú pre zamestnávateľa neúmerným bremenom. Toto bremeno nebude neúmerné, ak je dostatočne kompenzované verejnými opatreniami.“

Spory vo veci samej a prejudiciálne otázky

15 Pani Ring bola v roku 1996 zamestnaná v spoločnosti poskytujúcej bývanie za znížené nájomné Boligorganisationen Samvirke v Lyngby (Dánsko), potom od 17. júla 2000 v DAB, ktorá prevzala túto spoločnosť. Pani Ring bola od 6. júna 2005 do 24. novembra 2005 v práci viackrát neprítomná. Lekárske potvrdenia najmä uvádzali, že trpela chronickými bolesťami v krížovej oblasti, ktoré nie sú liečiteľné. Nebolo možné vysloviť nijakú prognózu, pokiaľ ide o možnosť návratu k pracovnej činnosti na plný úväzok.

16 Listom DAB z 24. novembra 2005 bolo pani Ringovej oznámené skončenie jej pracovného pomeru podľa § 5 ods. 2 FL.

17 Zo spisu, ktorý má Súdny dvor k dispozícii, vyplýva, že priestor, kde vykonávala prácu, bol po tomto prepustení upravený. DAB predložila ponuku z 3. septembra 2008 v celkovej výške „približne 305 000 DKK (+ marža)“ týkajúcu sa „prijímacieho pultu a niekoľkých pracovných miest v zadnej časti“, ako aj „výmeny podlahy“ a namontovania „výškovo nastaviteľných pracovných stolov“.

18 Dňa 1. februára 2006 začala pani Ring pracovať na novej pozícii ako recepčná v spoločnosti ADRA Danmark, v danom prípade 20 hodín týždenne. Účastníci konania vo veci C-335/11 sa zhodujú v otázke, že miesto výkonu jej práce je zvyčajné a obsahuje najmä výškovo nastaviteľný pracovný stôl.

19 Pokiaľ ide o pani Skouboeovú Wergeovú, v roku 1998 bola zamestnaná spoločnosťou Pro Display ako asistentka a sekretárka vedenia. Dňa 19. decembra 2003 sa stala obeťou dopravnej nehody a utrpela hyperextenzné poranenie krčnej chrbtice. Bola preto práceneschopná približne tri týždne. Potom nebola prítomná v práci z dôvodu choroby len počas niekoľkých dní. Dňa 4. novembra 2004 účtovný riaditeľ Pro Display odoslal elektronickou poštou zamestnancom správu, ktorou im oznámil, že po dohode bude pani Skouboe Werge zo zdravotných dôvodov pracovať na čiastočný úväzok počas štyroch týždňov, počas ktorých bude pracovať približne štyri hodiny denne. Pro Display si nechala nahradiť mzdu pani Skouboeovej Wergeovej do výšky náhrady mzdy v chorobe.

20 V pondelok 10. januára 2005 sa pani Skouboe Werge stala práceneschopnou v celom rozsahu. Správou elektronickej pošty zo 14. januára 2005 oznámila správnemu riaditeľovi Pro Display, že stále trpí veľkými bolesťami a že v ten istý deň musí navštíviť odborného lekára. Lekárska správa vydaná 17. januára 2005 konštatuje, že v tento deň bola vyšetrená, a vyhlasuje ju za práceneschopnú od 10. januára 2005. Lekár odhadol, že táto práceneschopnosť bude trvať ešte jeden mesiac. V podrobnej lekárskej správe z 23. februára 2005 tento lekár konštatuje, že sa nemôže vyjadriť k dĺžke trvania práceneschopnosti.

21 Listom z 21. apríla 2005 bolo pani Skouboeovej Wergeovej oznámené skončenie jej pracovného pomeru výpoveďou s jednomesačnou výpovednou lehotou, ktorá uplynula 31. mája 2005.

22 Pani Skouboe Werge podstúpila hodnotenie na Úrade práce pre Randers, ktorý dospel k záveru, že je schopná pracovať približne osem hodín týždenne pomalým tempom. V júni 2006 jej bol priznaný invalidný dôchodok z dôvodu nespôsobilosti pracovať. V roku 2007 Arbejdsskadestyrelsen (Národný úrad pre pracovné úrazy a choroby z povolania) stanovil stupeň postihnutia pani Skouboeovej Wergeovej na 10 % a zníženie schopnosti zárobkovej činnosti na 50 %, čo bolo následne prehodnotené na 65 %.

23 HK ako odborový zväz zamestnancov konajúci v mene a na účet dvoch žalobkýň v konaniach vo veciach samých podal žalobu na Sø- og Handelsretten o náhradu škody proti ich zamestnávateľom na základe antidiskriminačného zákona. HK tvrdí, že tieto dve zamestnankyne trpeli zdravotným postihnutím a že ich zamestnávatelia im boli povinní navrhnúť skrátenie pracovného času v súlade s povinnosťou pristúpiť k prispôsobeniam stanovenou v článku 5 smernice 2000/78. HK tiež tvrdí, že § 5 ods. 2 FL sa na tieto dve zamestnankyne neuplatňuje, lebo ich neprítomnosť v práci vyplýva zo zdravotného postihnutia.

24 V obidvoch konaniach vo veciach samých zamestnávatelia spochybňujú, že na zdravotný stav žalobkýň vo veciach samých sa vzťahuje pojem „zdravotné postihnutie“ v zmysle smernice 2000/78, keďže jedinou nespôsobilosťou, ktorá sa ich týka, je, že nie sú schopné pracovať na plný úväzok. Spochybňujú tiež, že skrátenie pracovného času patrí medzi opatrenia uvedené v článku 5 tejto smernice. Zamestnávatelia napokon tvrdia, že v prípade neprítomnosti v práci z dôvodu choroby spôsobenej zdravotným postihnutím skončenie pracovného pomeru zamestnanca so zdravotným postihnutím na základe § 5 ods. 2 FL nepredstavuje diskrimináciu, a teda nie je v rozpore s uvedenou smernicou.

25 Vnútroštátny súd uvádza, že v bode 45 rozsudku z 11. júla 2006, Chacón Navas (C-13/05, Zb. s. I-6467), Súdny dvor uviedol, že na to, aby sa na obmedzenie spôsobilosti zúčastňovať sa na profesijnom živote vzťahoval pojem „zdravotné postihnutie“, musí byť pravdepodobné, že je dlhodobé.

26 Za týchto okolností Sø- og Handelsretten rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky, ktoré majú vo veciach C-335/11 a C-337/11 rovnaké znenie:

„1. a) Vzťahuje sa na každú osobu, ktorá z dôvodu fyzického, mentálneho alebo psychického postihnutia nemôže alebo môže iba v obmedzenom rozsahu vykonávať svoju prácu počas obdobia, ktoré spĺňa požiadavku týkajúcu sa trvania uvedenú v bode 45 rozsudku Súdneho dvora [Chacón Navas, už citovaného], pojem ‚zdravotné postihnutie‘ v zmysle smernice 2000/78…?

b) Môže sa na stav spôsobený lekársky diagnostikovanou neliečiteľnou chorobou vzťahovať pojem zdravotné postihnutie v zmysle tejto smernice?

c) Môže sa na stav spôsobený lekársky diagnostikovanou liečiteľnou chorobou vzťahovať pojem zdravotné postihnutie v zmysle uvedenej smernice?

2. Vzťahuje sa na trvalú nespôsobilosť, ktorá nevyžaduje používanie osobitných alebo iných pomôcok a ktorá v zásade znamená len to, že dotknutá osoba nie je schopná pracovať na plný úväzok, pojem zdravotné postihnutie v zmysle smernice 2007/78?

3. Môže skrátenie pracovnej doby predstavovať jedno z opatrení uvedených v článku 5 smernice 2000/78?

4. Bráni smernica 2000/78 uplatňovaniu vnútroštátneho práva, podľa ktorého zamestnávateľ môže so skrátenou výpovednou lehotou vypovedať pracovnú zmluvu zamestnanca, ktorý sa musí považovať za zamestnanca so zdravotným postihnutím v zmysle uvedenej smernice, ak poberal mzdu počas práceneschopnosti v celkovej dĺžke 120 dní v priebehu 12 po sebe nasledujúcich mesiacov, ak:

   a) bola neprítomnosť spôsobená zdravotným postihnutím

   alebo

   b) bola neprítomnosť spôsobená skutočnosťou, že zamestnávateľ neprijal konkrétne potrebné opatrenia, aby umožnil zdravotne postihnutej osobe vykonávať jej prácu?“

27 Uznesením predsedu Súdneho dvora zo 4. augusta 2011 boli veci C-335/11 a C-337/11 spojené na spoločné konanie na účely písomnej a ústnej časti konania, ako aj vyhlásenia rozsudku.

O prejudiciálnych otázkach

Úvodné pripomienky

28 Na úvod treba pripomenúť, že podľa článku 216 ods. 2 ZFEÚ, ak je Únia zmluvnou stranou medzinárodných zmlúv, inštitúcie Európskej únie sú takýmito zmluvami viazané a v dôsledku toho majú tieto zmluvy prednosť pred aktmi Únie (rozsudok z 21. decembra 2011, Air Transport Association of America a i., C-366/10, Zb. s. I-13755, bod 50 a citovaná judikatúra).

29 Rovnako treba pripomenúť, že prednosť medzinárodných zmlúv, ktoré uzavrela Únia, pred sekundárnou právnou úpravou vyžaduje, aby táto právna úprava bola v čo najširšej miere vykladaná v súlade s týmito zmluvami (rozsudok z 22. novembra 2012, Digitalnet a i., C-320/11, C-330/11, C-382/11 a C-383/11, bod 39 a citovaná judikatúra).

30 Z rozhodnutia 2010/48 vyplýva, že Únia schválila dohovor OSN. V dôsledku toho sú ustanovenia tohto dohovoru od nadobudnutia jeho platnosti neoddeliteľnou súčasťou právneho poriadku Únie (pozri v tomto zmysle rozsudok z 30. apríla 1974, Haegeman, 181/73, Zb. s. 449, bod 5).

31 Z dodatku prílohy II uvedeného rozhodnutia vyplýva, že pokiaľ ide o nezávislý spôsob života a sociálne začlenenie, prácu a zamestnanosť, smernica 2000/78 patrí medzi akty Únie zaoberajúce sa otázkami, na ktoré sa vzťahuje dohovor OSN.

32 Z toho vyplýva, že smernica 2000/78 musí byť v čo najširšej miere vykladaná v súlade s uvedeným dohovorom.

33 Na otázky, ktoré vnútroštátny súd položil Súdnemu dvoru, treba odpovedať v súlade s týmito úvahami.

O prvej a druhej otázke

34 Svojou prvou a druhou otázkou, ktoré treba preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má pojem „zdravotné postihnutie“ uvedený v smernici 2000/78 vykladať v tom zmysle, že sa vzťahuje na zdravotný stav osoby, ktorá z dôvodu fyzického, mentálneho alebo psychického postihnutia nemôže vykonávať svoju prácu alebo ju môže vykonávať len v obmedzenom rozsahu počas obdobia, ktoré bude pravdepodobne dlhodobé alebo trvalé. Navyše sa pýta, či sa má tento pojem vykladať v tom zmysle, že môže zahŕňať aj patologický stav spôsobený lekársky diagnostikovanou

neliečiteľnou chorobou, že môže tiež zahŕňať patologický stav spôsobený lekársky diagnostikovanou liečiteľnou chorobou, a či je povaha opatrení, ktoré má prijať zamestnávateľ, rozhodujúca v súvislosti s určením, či tento pojem zahŕňa zdravotný stav osoby.

35 Najprv treba pripomenúť, že 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 (pozri rozsudok Chacón Navas, už citovaný, bod 41). Podľa svojho článku 3 ods. 1 písm. c) sa táto smernica uplatňuje v rámci právomocí prenesených na Európsku úniu na všetky osoby, najmä pokiaľ ide o podmienky prepúšťania.

36 Treba pripomenúť, že samotná smernica 2000/78 nevymedzuje pojem „zdravotné postihnutie“. Súdny dvor preto v bode 43 rozsudku Chacón Navas, už citovaného, rozhodol, že tento pojem 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.

37 Pokiaľ ide o dohovor OSN, ktorý Európska únia ratifikovala rozhodnutím z 26. novembra 2009, teda po vyhlásení už citovaného rozsudku Chacón Navas, v písm. e) preambuly uznáva, že „zdravotné postihnutie je pojem, ktorý sa vyvíja, a že zdravotné postihnutie je výsledkom vzájomného pôsobenia medzi osobami so zhoršeným zdravím a medzi bariérami v postojoch a v prostredí, ktoré im bránia plne a účinne sa zúčastňovať na živote spoločnosti na rovnakom základe s ostatnými“. Článok 1 druhý odsek tohto dohovoru stanovuje, že zdravotne postihnutými osobami sú osoby „s dlhodobými telesnými, mentálnymi, intelektuálnymi alebo zmyslovými postihnutiami, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môžu brániť ich plnému a účinnému zapojeniu do života spoločnosti na rovnakom základe s ostatnými“.

38 Vzhľadom na úvahy uvedené v bodoch 28 až 32 tohto rozsudku sa má pojem „zdravotné postihnutie“ chápať tak, že sa ním myslí obmedzenie vyplývajúce najmä z fyzického, mentálneho alebo psychického postihnutia, ktorého vzájomné pôsobenie s rôznymi prekážkami môže brániť plnej a účinnej účasti dotknutej osoby na profesijnom živote na základe rovnosti s ostatnými zamestnancami.

39 Z článku 1 druhého odseku dohovoru OSN navyše vyplýva, že telesné, mentálne, intelektuálne alebo zmyslové postihnutia musia byť „dlhodobé“.

40 Treba ešte dodať, že ako uviedla generálna advokátka v bode 32 návrhov, nie je zrejmé, že by sa smernica 2000/78 mala vzťahovať len na tie zdravotné postihnutia, ktoré sú vrodené alebo spôsobené nehodami, pričom tie, ktoré sú spôsobené chorobami, by mali byť vylúčené. Pokiaľ by sa totiž pripustilo, že sa môže uplatňovať v závislosti od pôvodu zdravotného postihnutia, bolo by to v rozpore so samotným cieľom tejto smernice, ktorým je uplatňovanie rovnosti zaobchádzania.

41 Preto treba konštatovať, že ak liečiteľná alebo neliečiteľná choroba spôsobuje obmedzenie vyplývajúce najmä z fyzického, mentálneho alebo psychického postihnutia, ktorého vzájomné pôsobenie s rôznymi prekážkami môže brániť plnej a účinnej účasti dotknutej osoby na profesijnom živote na základe rovnosti s ostatnými zamestnancami, a ak je toto obmedzenie dlhodobé, na takéto choroby sa môže vzťahovať pojem „zdravotné postihnutie“ v zmysle smernice 2000/78.

42 Naproti tomu na chorobu, ktorá takéto obmedzenie nespôsobuje, sa pojem „zdravotné postihnutie“ v zmysle smernice 2000/78 nevzťahuje. Samotnú chorobu totiž nemožno považovať za dôvod doplňujúci dôvody, v ktorých prípade smernica 2000/78 zakazuje akúkoľvek diskrimináciu (pozri rozsudok Chacón Navas, už citovaný, bod 57).

43 Okolnosť, že dotknutá osoba môže svoju prácu vykonávať len v obmedzenom rozsahu, nebráni tomu, aby sa na zdravotný stav tejto osoby vzťahoval pojem „zdravotné postihnutie“. Na rozdiel do toho, čo tvrdia DAB a Pro Display, zdravotné postihnutie nevyhnutne neznamená úplné vylúčenie z práce alebo profesijného života.

44 V tejto súvislosti treba dospieť k záveru, že pojem „zdravotné postihnutie“, ako vyplýva z bodu 38 tohto rozsudku, sa má chápať tak, že sa vzťahuje na sťaženie výkonu zárobkovej činnosti, a nie na nemožnosť vykonávať takúto činnosť, ako to tvrdia DAB a Pro Display. Na zdravotný stav zdravotne postihnutej osoby, ktorá je schopná pracovať, ak je to na čiastočný úväzok, sa teda môže vzťahovať pojem „zdravotné postihnutie“. Výklad, ako je ten, ktorý navrhli DAB a Pro Display, by bol okrem iného nezlučiteľný s cieľom smernice 2000/78, ktorým je najmä to, aby zdravotne postihnutá osoba mohla mať prístup k zamestnaniu alebo aby ho mohla vykonávať.

45 Konštatovanie existencie zdravotného postihnutia navyše nezávisí od povahy prispôsobujúceho opatrenia, ako je používanie osobitných pomôcok. V tejto súvislosti treba konštatovať, že vymedzenie pojmu „zdravotné postihnutie“ v zmysle článku 1 smernice 2000/78 predchádza určeniu a zváženiu primeraných prispôsobujúcich opatrení uvedených v článku 5 tejto smernice.

46 Podľa odôvodnenia 16 smernice 2000/78 je cieľom takýchto opatrení zohľadnenie potrieb zdravotne postihnutých osôb. Sú teda dôsledkom, nie súčasťou pojmu zdravotné postihnutie. Rovnako opatrenia alebo prispôsobenia uvedené v odôvodnení 20 tejto smernice umožňujú dodržanie povinnosti, ktorá vyplýva z článku 5 uvedenej smernice, ale uplatňujú sa len v prípade, ak je prítomné zdravotné postihnutie.

47 Z predchádzajúcich úvah vyplýva, že na prvú a druhú otázku treba odpovedať tak, že pojem „zdravotné postihnutie“ uvedený v smernici 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že zahŕňa patologický stav spôsobený lekársky diagnostikovanou liečiteľnou alebo neliečiteľnou chorobou, pokiaľ táto choroba spôsobuje obmedzenie vyplývajúce najmä z fyzického, mentálneho alebo psychického postihnutia, ktorého vzájomné pôsobenie s rôznymi prekážkami môže brániť plnej a účinnej účasti dotknutej osoby na profesijnom živote na základe rovnosti s ostatnými zamestnancami, a ak je toto obmedzenie dlhodobé. Povaha opatrení, ktoré musí prijať zamestnávateľ, nie je rozhodujúca pri posudzovaní, či sa na zdravotný stav osoby vzťahuje tento pojem.

O tretej otázke

48 Svojou treťou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 5 smernice 2000/78 vykladať v tom zmysle, že skrátenie pracovného času môže predstavovať jedno z prispôsobujúcich opatrení uvedených v tomto článku.

49 Ako stanovuje uvedený článok, zamestnávateľ je povinný prijať vhodné opatrenia, najmä aby umožnil osobe so zdravotným postihnutím prístup k zamestnaniu, jeho výkon alebo postup v zamestnaní. V tejto súvislosti odôvodnenie 20 uvedenej smernice nevyčerpávajúcim spôsobom vymenúva takéto opatrenia, pričom môžu byť materiálnej, organizačnej a/alebo vzdelávacej povahy.

50 Treba uviesť, že ani článok 5 smernice 2000/78, ani jej odôvodnenie 20 neuvádza skrátenie pracovného času. Treba však podať výklad pojmu „pracovné tempo“, ktorý je uvedený v tomto odôvodnení, aby sa určilo, či sa tento pojem môže vzťahovať na úpravu pracovného času.

51 DAB a Pro Display tvrdia, že uvedený pojem sa týka okolností, ako sú organizácia tempa a intenzity práce, napríklad v rámci výrobného procesu, ako aj prestávky, aby sa čo najviac zmiernila záťaž zamestnanca so zdravotným postihnutím.

52 Z odôvodnenia 20 ani z nijakého iného ustanovenia smernice 2000/78 však nevyplýva, žeby normotvorca Únie zamýšľal obmedziť pojem „pracovné tempo“ na takéto okolnosti a vylúčiť z neho úpravu pracovného času, predovšetkým možnosť, pokiaľ ide o osoby so zdravotným postihnutím, ktoré nie sú alebo už nie sú schopné pracovať na plný úväzok, vykonávať svoju prácu na čiastočný úväzok.

53 Podľa článku 2 štvrtého odseku dohovoru OSN „primerané úpravy“ sú „nevyhnutné a adekvátne zmeny a prispôsobenie, ktoré nepredstavujú neúmerné alebo nadmerné zaťaženie a ktoré sa robia, ak si to vyžaduje konkrétny prípad, s cieľom zabezpečiť osobám so zdravotným postihnutím využívanie alebo uplatňovanie všetkých ľudských práv a základných slobôd na rovnakom základe s ostatnými“. Z toho vyplýva, že uvedené ustanovenie uprednostňuje široký výklad pojmu „primerané úpravy“.

54 Pokiaľ ide o smernicu 2000/78, tento pojem sa má chápať tak, že sa týka odstraňovania rôznych bariér, ktoré bránia plnej a účinnej účasti osôb so zdravotným postihnutím na profesijnom živote na základe rovnosti s ostatnými zamestnancami.

55 Keďže na jednej strane odôvodnenie 20 smernice 2000/78 a článok 2 štvrtý odseku dohovoru OSN nezamýšľajú len materiálne, ale aj organizačné opatrenia, a na druhej strane pojem pracovné „tempo“ sa má chápať ako intenzita alebo rýchlosť, ktorou sa vykonáva práca, nemožno vylúčiť, že skrátenie pracovného času môže predstavovať jedno z prispôsobujúcich opatrení uvedených v článku 5 tejto smernice.

56 Okrem iného treba uviesť, že vymenovanie vhodných opatrení určených na prispôsobenie miesta, kde sa vykonáva práca, v závislosti od zdravotného postihnutia, ktoré je uvedené v odôvodnení 20 smernice 2000/78, nie je vyčerpávajúce, a preto aj keď sa na skrátenie pracovného času nevzťahuje pojem „pracovné tempo“, možno ho považovať za jedno z prispôsobujúcich opatrení podľa článku 5 tejto smernice v prípadoch, ak skrátenie pracovného času umožňuje zamestnancovi, aby mohol pokračovať vo výkone svojho zamestnania, v súlade s cieľom, ktorý sleduje uvedený článok.

57 Treba však pripomenúť, že smernica 2000/78 podľa svojho odôvodnenia 17 nevyžaduje nábor, postup v zamestnaní, zachovanie pracovného pomeru alebo odbornú prípravu osoby, ktorá nie je kvalifikovaná, schopná alebo k dispozícii, aby vykonávala podstatné funkcie dotknutého pracovného zaradenia, pričom nie je dotknutá povinnosť zabezpečiť primerané úpravy pre ľudí so zdravotným postihnutím, medzi ktoré patrí prípadné skrátenie ich pracovného času.

58 Okrem toho treba uviesť, že podľa článku 5 uvedenej smernice prispôsobenia, ktorých sa môžu domáhať osoby so zdravotným postihnutím, musia byť primerané v tom zmysle, že pre zamestnávateľa nesmú predstavovať neprimerané bremeno.

59 Vo veciach samých teda vnútroštátnemu súdu prislúcha, aby posúdil, či skrátenie pracovného času ako prispôsobujúce opatrenie predstavuje pre zamestnávateľov neprimerané bremeno.

60 Ako vyplýva z odôvodnenia 21 smernice 2000/78, v tejto súvislosti treba zohľadniť najmä vzniknuté finančné a iné náklady, ako aj veľkosť a finančné zdroje podniku a možnosti získania príspevku z verejných prostriedkov alebo inej pomoci.

61 Treba pripomenúť, že v rámci konania podľa článku 267 ZFEÚ, ktoré spočíva na jednoznačnom rozdelení úloh medzi vnútroštátnymi súdmi a Súdnym dvorom, je na posúdenie skutkového stavu príslušný vnútroštátny súd. Súdny dvor však v duchu spolupráce s vnútroštátnymi súdmi a s cieľom poskytnúť im užitočnú odpoveď môže vnútroštátnemu súdu poskytnúť všetky údaje, ktoré považuje za nevyhnutné (rozsudok z 15. apríla 2010, Sandström, C-433/05, Zb. s. I-2885, bod 35 a citovaná judikatúra).

62 Relevantnou okolnosťou v súvislosti s týmto posúdením môže byť okolnosť, ktorú uviedol vnútroštátny súd, že ihneď po skončení pracovného pomeru pani Ringovej DAB uverejnila oznámenie o pracovnej ponuke na zamestnanca v kancelárii na čiastočný úväzok, konkrétne 22 hodín týždenne, vo svojej regionálnej pobočke v Lyngby. Zo spisu predloženého Súdnemu dvoru nevyplýva nijaká okolnosť, ktorá by umožňovala dospieť k záveru, že pani Ring nebola schopná prevziať túto pozíciu na čiastočný úväzok, alebo by umožňovala pochopiť dôvody opodstatňujúce to, že jej nebola ponúknutá. Vnútroštátny súd navyše uviedol, že pani Ring začala krátko po svojom prepustení znova pracovať ako recepčná pre inú spoločnosť a že skutočná dĺžka pracovného času bola 20 hodín týždenne.

63 Okrem toho, ako uviedla dánska vláda na pojednávaní, dánske právo stanovuje možnosť poskytnúť podnikom pomoc z verejných zdrojov na prispôsobenia s cieľom uľahčiť prístup osôb so zdravotným postihnutím na trh práce, najmä na iniciatívy, ktorých cieľom je podnecovať zamestnávateľov, aby zamestnávali a udržiavali v zamestnaní zamestnancov trpiacich zdravotným postihnutím.

64 Vzhľadom na uvedené treba na tretiu otázku odpovedať tak, že článok 5 smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že skrátenie pracovného času môže predstavovať jedno z prispôsobujúcich opatrení uvedených v tomto článku. Vnútroštátnemu súdu prislúcha, aby posúdil, či za okolností vo veciach samých skrátenie pracovného času ako prispôsobujúce opatrenie predstavuje pre zamestnávateľa neprimerané bremeno.

O štvrtej otázke písm. b)

65 Svojou štvrtou otázkou písm. b) sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má smernica 2000/78 vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnemu ustanoveniu, ktoré stanovuje, že zamestnávateľ môže vypovedať pracovnú zmluvu so skrátenou výpovednou lehotou, ak dotknutý zamestnanec so zdravotným postihnutím nebol prítomný v práci z dôvodu choroby, pričom naďalej poberal mzdu, počas 120 dní za posledných dvanásť mesiacov, ak je táto neprítomnosť dôsledkom toho, že zamestnávateľ neprijal vhodné opatrenia v súlade s povinnosťou vykonať primerané prispôsobenia stanovenou v článku 5 tejto smernice.

66 Treba konštatovať, že okolnosť, že zamestnávateľ neprijal uvedené opatrenia, môže mať vzhľadom na povinnosť, ktorá vyplýva z článku 5 smernice 2000/78, za následok to, že neprítomnosť zamestnanca v práci so zdravotným postihnutím možno pripísať nekonaniu zamestnávateľa, nie zdravotnému postihnutiu zamestnanca.

67 V prípade, ak vnútroštátny súd zistí, že neprítomnosť zamestnankýň v práci možno v danom prípade pripísať tomu, že zamestnávateľ neprijal vhodné prispôsobujúce opatrenia, smernica 2000/78 bráni uplatňovaniu vnútroštátneho ustanovenia, ako je to, o ktoré ide v konaniach vo veciach samých.

68 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy treba na štvrtú otázku písm. b) odpovedať tak, že smernica 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnemu ustanoveniu, ktoré stanovuje, že zamestnávateľ môže vypovedať pracovnú zmluvu so skrátenou výpovednou lehotou, ak dotknutý zamestnanec so zdravotným postihnutím nebol prítomný v práci z dôvodu choroby, pričom naďalej poberal mzdu, počas 120 dní za posledných dvanásť mesiacov, ak je táto neprítomnosť dôsledkom toho, že zamestnávateľ neprijal vhodné opatrenia v súlade s povinnosťou vykonať primerané prispôsobenia stanovenou v článku 5 tejto smernice.

O štvrtej otázke písm. a)

69 Svojou štvrtou otázkou písm. a) sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má smernica 2000/78 vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnemu ustanoveniu, ktoré stanovuje, že zamestnávateľ môže vypovedať pracovnú zmluvu so skrátenou výpovednou lehotou, ak dotknutý zamestnanec so

zdravotným postihnutím nebol prítomný v práci z dôvodu choroby, pričom naďalej poberal mzdu, počas 120 dní za posledných dvanásť mesiacov, ak je táto neprítomnosť dôsledkom jeho zdravotného postihnutia.

70 Treba usudzovať, že touto otázkou má vnútroštátny súd na mysli prípad, ak sa § 5 ods. 2 FL uplatňuje na osobu so zdravotným postihnutím, ktorá nie je prítomná v práci z dôvodu choroby, ktorú možno úplne alebo sčasti pripísať jej zdravotnému postihnutiu, nie tomu, že zamestnávateľ neprijal vhodné opatrenia v súlade s povinnosťou vykonať primerané prispôsobenia stanovenou článku 5 smernice 2000/78.

71 Ako uviedol Súdny dvor v bode 48 rozsudku Chacón Navas, už citovanom, 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. Zamestnanec so zdravotným postihnutím, na ktoré sa vzťahuje táto smernica, totiž musí byť chránený pred akoukoľvek diskrimináciou v porovnaní so zamestnancom, ktorý nie je zdravotne postihnutý. Je teda nastolená otázka, či vnútroštátne ustanovenie, o ktoré ide vo veci samej, môže viesť k diskriminácii voči osobám so zdravotným postihnutím.

72 Pokiaľ ide o otázku, či ustanovenie, o ktoré ide vo veci samej, obsahuje rozdielne zaobchádzanie založené na zdravotnom postihnutí, treba uviesť, že § 5 ods. 2 FL, ktorý sa týka neprítomnosti v práci z dôvodu choroby, sa uplatňuje rovnako na osoby so zdravotným postihnutím aj osoby bez zdravotného postihnutia, ktoré boli z tohto dôvodu neprítomné v práci viac ako 120 dní. Za týchto okolností by sa nemalo usudzovať, že toto ustanovenie zavádza rozdielne zaobchádzanie priamo založené na zdravotnom postihnutí v zmysle článku 1 v spojení s článkom 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78.

73 V tejto súvislosti treba uviesť, že osoba, ktorej pracovnú zmluvu zamestnávateľ vypovedal so skrátenou výpovednou lehotou výlučne z dôvodu choroby, nepatrí do všeobecného rámca zriadeného smernicou 2000/78 s cieľom boja proti diskriminácii založenej na zdravotnom postihnutí (pozri analogicky rozsudok Chacón Navas, už citovaný, bod 47).

74 Treba preto konštatovať, že § 5 ods. 2 FL neobsahuje priamu diskrimináciu založenú na zdravotnom postihnutí, keďže vychádza z kritéria, ktoré nie je neoddeliteľne spojené so zdravotným postihnutím.

75 Pokiaľ ide o otázku, či uvedené ustanovenie môže viesť k rozdielnemu zaobchádzaniu nepriamo založenému na zdravotnom postihnutí, treba uviesť, že zohľadnenie dní neprítomnosti v práci z dôvodu choroby spojenej so zdravotným postihnutím pri výpočte dní neprítomnosti z dôvodu choroby vedie k stotožneniu choroby, ktorá je spojená so zdravotným postihnutím, so všeobecným pojmom choroba. Ako však Súdny dvor uviedol v bode 44 rozsudku Chacón Navas, už citovanom, číre a jednoduché stotožnenie pojmu „zdravotné postihnutie“ s pojmom „choroba“ je vylúčené.

76 V tejto súvislosti treba konštatovať, že zamestnanec so zdravotným postihnutím je vystavený nebezpečenstvu, že sa na neho bude uplatňovať skrátená výpovedná lehota stanovená v § 5 ods. 2 FL, väčšmi než bežný zamestnanec. Ako totiž uviedla generálna advokátka v bode 67 návrhov, v porovnaní s bežným zamestnancom je zamestnanec so zdravotným postihnutím vystavený dodatočnému nebezpečenstvu choroby spojenej s jeho zdravotným postihnutím. Je tak vystavený zvýšenému nebezpečenstvu nahromadenia dní neprítomnosti v práci z dôvodu choroby a v dôsledku toho dosiahnutia hranice 120 dní stanovenej v § 5 ods. 2 FL. Zdá sa teda, že pravidlo 120 dní stanovené v tomto ustanovení môže znevýhodňovať zamestnancov so zdravotným postihnutím a viesť tak k rozdielnemu zaobchádzaniu nepriamo založenému na zdravotnom postihnutí v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78.

77 V súlade s bodom i) uvedeného ustanovenia treba preskúmať, či je toto rozdielne zaobchádzanie objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a či opatrenia zavedené na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nejdú nad rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie cieľa sledovaného dánskym zákonodarcom.

78 Pokiaľ ide o cieľ § 5 ods. 2 FL, dánska vláda zdôrazňuje, že ide o podnecovanie zamestnávateľov, aby zamestnávali a udržiavali v zamestnaní zamestnancov predstavujúcich osobitné riziko opakovanej neprítomnosti v práci z dôvodu choroby, tým, že sa im umožní neskôr skončiť ich pracovný pomer so skrátenou výpovednou lehotou, ak bude neprítomnosť v práci trvať veľmi dlho. Naproti tomu títo zamestnanci si podľa nej budú môcť udržať zamestnanie počas svojej choroby.

79 Táto vláda uvádza, že uvedené pravidlo teda vyvažuje záujmy zamestnávateľa a zamestnanca a nadväzuje na všeobecnú úpravu dánskeho trhu práce, ktorá vychádza z kombinácie medzi flexibilitou a zmluvnou voľnosťou na jednej strane a ochranou zamestnancov na druhej strane.

80 DAB a Pro Display spresňujú, že pravidlo 120 dní stanovené v § 5 ods. 2 FL sa považuje za ochranu chorých zamestnancov, keďže zamestnávateľ, ktorý súhlasil s jeho uplatňovaním, bude náchylný čakať dlhšie, kým pristúpi k skončeniu pracovného pomeru s takýmto zamestnancom.

81 Treba pripomenúť, že členské štáty disponujú širokou mierou voľnej úvahy nielen pri výbere sledovania cieľa stanoveného v oblasti sociálnej politiky a politiky zamestnanosti, ale aj pri definovaní opatrení, ktorými ho možno dosiahnuť (pozri v tomto zmysle rozsudky z 5. júla 2012, Hörnfeldt, C-141/11, bod 32, a zo 6. decembra 2012, Odar, C-152/11, bod 47).

82 Súdny dvor už rozhodol, že podpora zamestnávania nepochybne predstavuje legitímny cieľ sociálnej politiky alebo politiky zamestnanosti členských štátov a toto posúdenie sa zjavne musí uplatniť na nástroje politiky vnútroštátneho trhu práce, ktoré smerujú k zlepšeniu šancí na zaradenie určitých kategórií zamestnancov do aktívneho života (pozri rozsudok zo 16. októbra 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, Zb. s. I-8531, bod 65). Opatrenie prijaté na zvýšenie flexibility trhu práce sa rovnako môže považovať za opatrenie patriace do politiky zamestnanosti.

83 Ciele takej povahy, ako sú ciele uvedené dánskou vládou, preto v zásade možno považovať za objektívne odôvodňujúce rozdielne zaobchádzanie založené na zdravotnom postihnutí, ako vyplýva z § 5 ods. 2 FL, v rámci vnútroštátnej právnej úpravy, ako to uvádza článok 2 ods. 2 písm. b) bod i) smernice 2000/78.

84 Treba ešte preveriť, či prostriedky použité na dosiahnutie týchto cieľov sú primerané a nevyhnutné a či nejdú nad rámec toho, čo je potrebné na ich dosiahnutie.

85 Dánska vláda sa domnieva, že § 5 ods. 2 FL umožňuje najvhodnejším spôsobom dosiahnuť na jednej strane cieľ umožniť zamestnávanie a udržiavanie zamestnania v súvislosti s osobami, ktoré majú prinajmenšom potenciálne zníženú pracovnú schopnosť, a na druhej strane vyšší cieľ flexibilného a spoľahlivého pracovného trhu vychádzajúceho zo zmluvného základu.

86 DAB a Pro Display v tejto súvislosti spresňujú, že podľa dánskej právnej úpravy náhrady mzdy v prípade choroby je zamestnávateľ, ktorý vypláca mzdu práceneschopnému zamestnancovi, oprávnený na preplatenie náhrady mzdy v chorobe zo strany orgánov obce, v ktorej má zamestnanec bydlisko. Právo na túto náhradu je však podľa nich obmedzené na 52 týždňov a jej výška nedosahuje výšku skutočnej mzdy. Za týchto okolností ustanovenia § 5 ods. 2 FL podľa nich zabezpečujú primeranú rovnováhu medzi protichodnými záujmami zamestnanca a zamestnávateľa, pokiaľ ide o neprítomnosť v práci z dôvodu choroby.

87 Vzhľadom na širokú mieru voľnej úvahy priznanú členským štátom nielen pri výbere sledovania cieľa stanoveného v oblasti sociálnej politiky a politiky zamestnanosti, ale aj pri definovaní opatrení, ktorými ho možno dosiahnuť, sa nezdá neprimerané, aby sa členské štáty domnievali, že pravidlo, ako je pravidlo 120 dní stanovené v § 5 ods. 2 FL, môže byť vhodné na dosiahnutie cieľov uvedených vyššie.

88 Možno totiž pripustiť, že uvedené pravidlo tým, že stanovuje právo podať výpoveď so skrátenou výpovednou lehotou s cieľom skončiť pracovný pomer zamestnanca neprítomného v práci z dôvodu choroby viac ako 120 dní, má voči zamestnávateľom podnecujúci účinok v súvislosti so zamestnávaním a s udržiavaním zamestnania.

89 Aby sa preskúmalo, či pravidlo 120 dní stanovené v § 5 ods. 2 FL ide nad rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie sledovaných cieľov, treba toto ustanovenie uplatniť v kontexte, do ktorého spadá, a zohľadniť ujmu, ktorú môže spôsobiť dotknutým osobám (pozri v tomto zmysle rozsudok Odar, už citovaný, bod 65).

90 V tejto súvislosti vnútroštátnemu súdu prislúcha, aby preskúmal, či dánsky zákonodarca pri sledovaní legitímnych cieľov na jednej strane podpory zamestnávania chorých osôb a na druhej strane primeranej rovnováhy medzi protichodnými záujmami zamestnanca a zamestnávateľa, pokiaľ ide o neprítomnosť v práci z dôvodu choroby, nezohľadnil relevantné okolnosti, ktoré sa týkajú najmä zamestnancov so zdravotným postihnutím.

91 V tejto súvislosti netreba prehliadnuť nebezpečenstvo, s ktorým sa stretávajú osoby so zdravotným postihnutím, ktoré vo všeobecnosti čelia väčším ťažkostiam než bežní zamestnanci, pokiaľ ide o zaradenie na trhu práce, a majú osobitné potreby súvisiace s ochranou, ktorú vyžaduje ich stav (pozri v tomto zmysle rozsudok Odar, už citovaný, body 68 a 69).

92 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy treba na štvrtú otázku písm. a) odpovedať tak, že smernica 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnemu ustanoveniu, ktoré stanovuje, že zamestnávateľ môže vypovedať pracovnú zmluvu so skrátenou výpovednou lehotou, ak dotknutý zamestnanec so zdravotným postihnutím nebol prítomný v práci z dôvodu choroby, pričom naďalej poberal mzdu, počas 120 dní za posledných dvanásť mesiacov, ak je táto neprítomnosť dôsledkom jeho zdravotného postihnutia, okrem prípadu, ak toto ustanovenie sleduje legitímny cieľ a nejde nad rámec toho, čo je potrebné na dosiahnutie tohto cieľa, čoho preverenie prislúcha vnútroštátnemu súdu.

O trovách

93 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 (druhá komora) rozhodol takto:

1. **Pojem „zdravotné postihnutie“ uvedený v smernici 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 zahŕňa patologický stav spôsobený lekársky diagnostikovanou liečiteľnou alebo neliečiteľnou chorobou, pokiaľ táto choroba spôsobuje obmedzenie vyplývajúce najmä z fyzického, mentálneho alebo psychického postihnutia, ktorého vzájomné pôsobenie s rôznymi prekážkami môže brániť plnej a účinnej účasti dotknutej**

osoby na profesijnom živote na základe rovnosti s ostatnými zamestnancami, a ak je toto obmedzenie dlhodobé. Povaha opatrení, ktoré musí prijať zamestnávateľ, nie je rozhodujúca pri posudzovaní, či sa na zdravotný stav osoby vzťahuje tento pojem.

2. **Článok 5 smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že skrátenie pracovného času môže predstavovať jedno z prispôsobujúcich opatrení uvedených v tomto článku. Vnútroštátnemu súdu prislúcha, aby posúdil, či za okolností vo veciach samých skrátenie pracovného času ako prispôsobujúce opatrenie predstavuje pre zamestnávateľa neprimerané bremeno.**

3. **Smernica 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnemu ustanoveniu, ktoré stanovuje, že zamestnávateľ môže vypovedať pracovnú zmluvu so skrátenou výpovednou lehotou, ak dotknutý zamestnanec so zdravotným postihnutím nebol prítomný v práci z dôvodu choroby, pričom naďalej poberal mzdu, počas 120 dní za posledných dvanásť mesiacov, ak je táto neprítomnosť dôsledkom toho, že zamestnávateľ neprijal vhodné opatrenia v súlade s povinnosťou vykonať primerané prispôsobenia stanovenou v článku 5 tejto smernice.**

4. **Smernica 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnemu ustanoveniu, ktoré stanovuje, že zamestnávateľ môže vypovedať pracovnú zmluvu so skrátenou výpovednou lehotou, ak dotknutý zamestnanec so zdravotným postihnutím nebol prítomný v práci z dôvodu choroby, pričom naďalej poberal mzdu, počas 120 dní za posledných dvanásť mesiacov, ak je táto neprítomnosť dôsledkom jeho zdravotného postihnutia, okrem prípadu, ak toto ustanovenie sleduje legitímny cieľ a nejde nad rámec toho, čo je potrebné na dosiahnutie tohto cieľa, čoho preverenie prislúcha vnútroštátnemu súdu.**

Podpisy