ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (velkého senátu)

17. července 2008 *

Ve věci C-303/06,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Employment Tribunal, London South (Spojené království) ze dne 6. července 2006, došlým Soudnímu dvoru dne 10. července 2006, v řízení

S. Coleman

proti

Attridge Law,

Stevu Lawovi,

SOUDNÍ DVŮR (velký senát),

ve složení V. Skouris, předseda, P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, K. Lenaerts a A. Tizzano, předsedové senátů, M. Ilešič, J. Klučka, A. Ó Caoimh (zpravodaj), T. von Danwitz a A. Arabadžev, soudci,

* Jednací jazyk: angličtina.

generální advokát: M. Poiares Maduro,
vedoucí soudní kanceláře: L. Hewlett, vrchní rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 9. října 2007,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za S. Coleman R. Allenem, QC, a P. Michellem, barrister,

– za vládu Spojeného království V. Jackson, jako zmocněnkyní, ve spolupráci s N. Painesem, QC,

– za řeckou vládu K. Georgiadisem a Z. Chatzipavlou, jako zmocněnci,

– za Irsko N. Traversem, BL,

– za italskou vládu I. M. Bragugliou, jako zmocněncem, ve spolupráci s W. Ferrante, avvocato dello Stato,

– za litevskou vládu D. Kriaučiūnasem, jako zmocněncem,

– za nizozemskou vládu H. G. Sevenster a C. ten Dam, jako zmocněnkyněmi,

– za švédskou vládu A. Falk, jako zmocněnkyní,

– za Komisi Evropských společenství J. Enegrenem a N. Yerrell, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 31. ledna 2008,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79).

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi S. Coleman, žalobkyní v původním řízení, a Attridge Law, advokátní kanceláří, jakož i společníkem kanceláře, Stevem Lawem (dále společně jen „bývalý zaměstnavatel“), ohledně tvrzení žalobkyně, že se stala obětí vynuceného rozvázání pracovního poměru.

Právní rámec

Právní úprava Společenství

3 Směrnice 2000/78 byla přijata na základě článku 13 ES. Šestý, jedenáctý, šestnáctý, sedmnáctý, dvacátý, dvacátý sedmý, třicátý první, jakož i třicátý sedmý bod odůvodnění této směrnice znějí následovně:

„(6) Charta základních sociálních práv pracovníků přijatá Společenstvím uznává důležitost boje proti všem formám diskriminace, včetně potřeby přijímat vhodná opatření k sociální a hospodářské integraci starších osob a zdravotně postižených osob.

[…]

(11) Diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace může ohrozit dosažení cílů Smlouvy o ES, zejména dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti a sociální ochrany, zvyšování životní úrovně a kvality života, hospodářské a sociální soudržnosti, solidarity a volného pohybu osob.

[…]

(16) Zavedení opatření k uspokojení potřeb zdravotně postižených osob na pracovišti hraje v boji proti diskriminaci na základě zdravotního postižení důležitou úlohu.

(17) Tato směrnice nevyžaduje, aby osoba, která není kvalifikovaná, schopná a k dispozici pro výkon podstatných funkcí daného pracovního místa nebo k absolvování daného vzdělávání [ani není k dispozici, aby plnila základní funkce spojené s pracovním místem nebo aby absolvovala určité vzdělávání], byla přijata, povýšena nebo zůstala zaměstnána nebo se účastnila odborného vzdělávání, aniž je dotčena povinnost poskytovat zdravotně postiženým osobám přiměřenou úpravu.

[…]

(20) Měla by být přijímána vhodná opatření, tj. účinná a praktická opatření k přizpůsobení pracoviště zdravotnímu postižení, například přizpůsobením pracovních prostorů a zařízení, režimu pracovní doby, dělby úkolů nebo poskytnutím [nabídky] vzdělávacích nebo zaškolovacích opatření.

[…]

(27) Rada v doporučení 86/379/EHS ze dne 24. července 1986 o zaměstnávání zdravotně postižených osob ve Společenství [Úř. věst. L 225, s. 43] stanovila orientační rámec, který vyjmenovává příklady pozitivních akcí [pozitivní činnosti] na podporu zaměstnávání a vzdělávání zdravotně postižených osob, a v usnesení ze dne 17. června 1999 o rovných možnostech zaměstnání pro zdravotně postižené osoby [Úř. věst. C 186, s. 3] zdůraznila význam věnování zvláštní pozornosti zejména přijímání, udržování v zaměstnání, vzdělávání a celoživotnímu učení zdravotně postižených osob.

[…]

(31) Pravidla o důkazním břemenu musí být upravena pro případy, kdy určité skutečnosti nasvědčují diskriminaci, a pro účinné uplatnění zásady rovného zacházení musí v takových případech důkazní břemeno přejít na žalovaného. Žalovanému však nepřísluší, aby prokazoval, že žalobce vyznává určité náboženské vyznání nebo víru anebo že má určité zdravotní postižení nebo věk či určitou sexuální orientaci.

[…]

(37) V souladu se zásadou subsidiarity uvedenou v článku 5 Smlouvy o ES nemůže být cílů této směrnice, zejména vytvoření stejných výchozích podmínek ve Společenství, pokud jde o rovnost v zaměstnání a povolání, dosaženo uspokojivě na úrovni členských států, a proto, z důvodů jejich rozsahu či účinků může být navrhovaných činností [z důvodů rozsahu či účinků navrhovaných činností může být těchto cílů] lépe dosaženo na úrovni Společenství. V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku tato směrnice nepřekračuje rámec toho, co je k dosažení uvedeného cíle nezbytné.“

4 Podle znění článku 1 směrnice 2000/78 je jejím „[ú]čelem […] stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení“.

5 Uvedená směrnice ve svém čl. 2 odst. 1 až 3, nazvaném „Pojem diskriminace“, stanoví:

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

2. Pro účely odstavce 1 se

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

b) ‚nepřímou diskriminací' rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byla osoba určitého náboženského vyznání nebo víry, určitého zdravotního postižení, určitého věku nebo určité sexuální orientace v porovnání s jinými osobami znevýhodněna, ledaže:

   i) takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo

   ii) v případě osob s určitým zdravotním postižením jsou zaměstnavatel nebo kterákoli osoba či organizace, na které se tato směrnice vztahuje, povinny podle vnitrostátních právních předpisů učinit vhodná opatření v souladu se zásadami uvedenými v článku 5 za účelem odstranění nevýhod [znevýhodnění] vyplývajících z takového ustanovení, kritéria nebo praxe.

3. Obtěžování se považuje za diskriminaci ve smyslu odstavce 1, pokud dojde k nežádoucímu chování souvisejícímu s kterýmkoli z důvodů uvedených v článku 1, které

má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry. V této souvislosti může být pojem ‚obtěžování' vymezen v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi členských států.

[…]"

6 Podle znění čl. 3 odst. 1 směrnice 2000/78:

„V rámci pravomocí svěřených Společenství se tato směrnice vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, pokud jde o

[…]

c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování;

[…]"

7 Směrnice ve svém článku 5, nazvaném „Přiměřené uspořádání pro zdravotně postižené osoby", stanoví:

„Za účelem zaručení dodržování zásady rovného zacházení ve vztahu ke zdravotně postiženým osobám se těmto osobám poskytuje přiměřené uspořádání. To znamená, že pokud to konkrétní případ vyžaduje, musí zaměstnavatel přijmout vhodná opatření, která dané zdravotně postižené osobě umožní přístup k zaměstnání, jeho výkon nebo postup v zaměstnání nebo absolvování odborného vzdělávání, pokud tato opatření pro zaměstnavatele neznamenají neúměrné břemeno. […]“

8 Článek 7 téže směrnice, nazvaný „Pozitivní činnost“, zní následovně:

„1. Za účelem zajištění plné rovnosti v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení žádnému členskému státu zachovávat nebo přijímat zvláštní opatření pro předcházení nevýhodám souvisejícím s kterýmkoli z důvodů uvedených v článku 1 a pro jejich vyrovnání.

2. Pokud jde o zdravotně postižené osoby, nedotýká se zásada rovného zacházení práva členských států zachovávat nebo přijímat ustanovení k ochraně zdraví a bezpečnosti při práci nebo [ani] opatření zaměřená [zaměřených] na vytváření nebo zachování ustanovení nebo zařízení na ochranu nebo podporu zařazení [začlenění] těchto osob do pracovního prostředí.“

9 Článek 10 směrnice 2000/78, nazvaný „Důkazní břemeno“, stanoví:

„1. Členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními soudními systémy nezbytná opatření, aby pokud se určitá osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu [před soudem nebo jiným příslušným orgánem prokáže] skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

2. Odstavec 1 nebrání členským státům přijmout pravidla o dokazování, která jsou pro žalobce příznivější.“

10 Podle čl. 18 prvního pododstavce směrnice 2000/78 byly členské státy povinny přijmout právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do 2. prosince 2003. Druhý pododstavec uvedeného článku nicméně stanoví:

„Za účelem přihlédnutí ke zvláštním podmínkám může být členským státům, je-li to nezbytné, poskytnuta dodatečná tříletá lhůta od 2. prosince 2003, to je celkem 6 let, k provedení ustanovení této směrnice o diskriminaci na základě věku a zdravotního postižení. V tom případě neprodleně uvědomí Komisi. Každý členský stát, který se rozhodne tuto dodatečnou lhůtu využít, každoročně podává Komisi zprávu o opatřeních přijatých k řešení této diskriminace na základě věku a zdravotního postižení a o dosaženém pokroku v provádění směrnice. Komise podává každoročně zprávu Radě.“

11 Vzhledem k tomu, že Spojené království Velké Británie a Severního Irska požádalo o poskytnutí takové dodatečné lhůty k provedení uvedené směrnice, uplynula tato lhůta pro tento členský stát teprve dne 2. prosince 2006.

Vnitrostátní právní úprava

12 Zákon o diskriminaci na základě zdravotního postižení z roku 1995 (Disability Discrimination Act 1995, dále jen „DDA“) má v zásadě za cíl učinit protiprávní jakoukoli diskriminaci zdravotně postižených osob zejména v souvislosti se zaměstnáváním.

13 Druhá část DDA, která upravuje otázky týkající se zaměstnávání, byla změněna u příležitosti provedení směrnice 2000/78 do právního řádu Spojeného království nařízením z roku 2003, kterým se mění zákon o diskriminaci na základě zdravotního postižení z roku 1995 [Disability Discrimination Act 1995 (Amendment) Regulations 2003] a které nabylo účinnosti dne 1. října 2004.

14 Podle čl. 3A odst. 1 DDA, ve znění uvedeného nařízení z roku 2003 (dále jen „DDA z roku 2003"):

„[…] se osoba dopouští vůči zdravotně postižené osobě diskriminace, pokud:

a) z důvodu souvisejícího se zdravotním postižením zdravotně postižené osoby s touto osobou zachází méně příznivě, než zachází nebo by zacházela s jinými osobami, ve vztahu k nimž se tento důvod neuplatní nebo by se neuplatnil, a

b) nemůže prokázat, že dotčené zacházení je odůvodněné."

15 Článek 3A odst. 4 DDA z roku 2003 nicméně uvádí, že zacházení se zdravotně postiženou osobou nelze odůvodnit, pokud představuje přímou diskriminaci ve smyslu odstavce 5 téhož článku, podle jehož znění:

„Osoba diskriminuje zdravotně postiženou osobu přímo, pokud z důvodu zdravotního postižení zdravotně postižené osoby s touto osobou zachází méně příznivě než zachází nebo by zacházela s osobou, která není stejným způsobem zdravotně postižena, a pokud jsou rozhodné okolnosti vztahující se k této osobě, včetně jejích

schopností, stejné jako okolnosti vztahující se ke zdravotně postižené osobě, nebo se od nich podstatně neliší.“

16 Pojem „obtěžování“ je v článku 3B DDA z roku 2003 vymezen následovně:

„1) […] osoba vystavuje zdravotně postiženou osobu obtěžování, pokud se z důvodu souvisejícího se zdravotním postižením, jímž trpí zdravotně postižená osoba, dopouští nežádoucího chování, jehož účelem nebo účinkem je:

a) narušit důstojnost zdravotně postižené osoby,

b) vytvořit vůči této osobě zastrašující, nepřátelskou, ponižující, pokořující nebo urážlivou atmosféru.

2) Chování má účinek uvedený v odstavci 1 písm. a) nebo b) pouze tehdy, pokud s přihlédnutím ke všem okolnostem a zejména k vnímání zdravotně postižené osoby je třeba rozumně mít za to, že toto chování takový účinek má.“

17 Podle čl. 4 odst. 2 písm. d) DDA z roku 2003 je zaměstnavateli zakázáno diskriminovat zdravotně postiženou osobu, kterou zaměstnává, tím, že ji propustí nebo ji vystaví jakékoli jiné újmě.

18 Článek 4 odst. 3 písm. a) a b) DDA z roku 2003 stanoví, že je zaměstnavateli rovněž zakázáno, aby ve svém postavení zaměstnavatele vystavil obtěžování zdravotně postiženou osobu, kterou zaměstnává nebo která se u něj uchází o zaměstnání.

Spor v původním řízení a předběžné otázky

19 Sharon Coleman pracovala pro svého bývalého zaměstnavatele od ledna roku 2001 jako právní asistentka.

20 Během roku 2002 se jí narodil syn, který trpí záchvaty krátkodobé zástavy dechu, jakož i vrozenou laryngomalacií a bronchomalacií. Zdravotní stav jejího syna vyžaduje zvláštní a specializovanou péči. Žalobkyně v původním řízení mu poskytuje převážnou část potřebné péče.

21 Dne 4. března 2005 S. Coleman dobrovolně souhlasila s ukončením pracovního poměru („voluntary redundancy"), kterým byla ukončena pracovní smlouva s jejím bývalým zaměstnavatelem.

22 Dne 30. srpna 2005 podala žalobu k Employment Tribunal, London South, v níž tvrdí, že se stala obětí vynuceného rozvázání pracovního poměru („unfair constructive dismissal") a že s ní bylo zacházeno méně příznivě než s jinými zaměstnanci z důvodu skutečnosti, že je hlavní pečovatelkou o zdravotně postižené dítě. Tvrdí, že ji toto zacházení donutilo ukončit pracovní poměr se svým bývalým zaměstnavatelem.

23 Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že ve věci v původním řízení dosud nebyl úplně zjištěn relevantní skutkový stav, jelikož předběžné otázky byly vzneseny pouze v rámci předběžné části řízení. Předkládající soud totiž přerušil řízení ve vztahu k části žaloby, která se týkala propuštění S. Coleman, ale dne 17. února 2006 uspořádal předběžné jednání k přezkumu žalobního důvodu vycházejícího z diskriminace.

24 Předběžnou otázkou vznesenou před uvedeným soudem je otázka, zda se může žalobkyně v původním řízení na základě ustanovení vnitrostátního práva, zejména

ustanovení, která mají za cíl provést směrnici 2000/78, vůči svému bývalému zaměstnavateli dovolávat zásady zákazu diskriminace, které byla podle svého názoru vystavena, neboť byla obětí nepříznivého zacházení souvisejícího se zdravotním postižením, kterým trpí její syn.

25 Ze znění předkládacího rozhodnutí vyplývá, že kdyby byl výklad směrnice 2000/78 Soudním dvorem v rozporu s výkladem zastávaným S. Coleman, bránilo by vnitrostátní právo tomu, aby bylo žalobě, kterou k předkládajícímu soudu podala, vyhověno.

26 Z předkládacího rozhodnutí rovněž vyplývá, že podle práva Spojeného království v rámci předběžného jednání týkajícího se právní otázky vychází soud, který věc projednává, z domněnky, že se skutkové okolnosti odehrály tak, jak byly vylíčeny žalobcem. Ve věci v původním řízení tedy platí domněnka následujících skutkových okolností sporu:

– při návratu z mateřské dovolené S. Coleman ji její bývalý zaměstnavatel odmítl zařadit na pracovní místo, které až doposud zastávala, přičemž rodičům dětí, které nejsou zdravotně postiženy, by byl návrat na jejich bývalé pracovní místo umožněn;

– bývalý zaměstnavatel jí rovněž odmítl přiznat stejnou flexibilitu pracovní doby a stejné pracovní podmínky jako jejím kolegům, kteří jsou rodiči dětí, které nejsou zdravotně postižené;

– S. Coleman byla vytýkána „lenost“, když požádala o pracovní volno, aby mohla věnovat péči svému dítěti, zatímco taková možnost byla přiznána rodičům dětí, které nejsou zdravotně postižené;

– formální stížnost, kterou podala proti nenáležitému zacházení, kterému byla vystavena, nebyla řádně řešena a žalobkyně se cítila nucena vzít ji zpět;

– vyskytly se nemístné a urážlivé poznámky vůči ní samotné, jakož i vůči jejímu dítěti. Žádná poznámka tohoto druhu nebyla učiněna, když museli o pracovní volno nebo určitou míru flexibility žádat jiní zaměstnanci, aby se mohli starat o své děti, které nejsou zdravotně postižené, a

– jelikož občas do kanceláře dorazila se zpožděním kvůli problémům souvisejícím se zdravotním stavem jejího dítěte, bylo jí řečeno, že bude propuštěna, pokud bude mít opět zpoždění. Žádná výhružka tohoto druhu nebyla učiněna vůči jiným zaměstnancům s dětmi, které nejsou zdravotně postižené, kteří ze stejných důvodů dorazili se zpožděním.

27 Vzhledem k tomu, že Employment Tribunal, London South, měl za to, že spor, který rozhoduje, vyžaduje výklad práva Společenství, rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Poskytuje směrnice [2000/78] v rámci zákazu diskriminace na základě zdravotního postižení ochranu proti přímé diskriminaci a obtěžování pouze těm osobám, které jsou samy zdravotně postiženy?

2) V případě záporné odpovědi na první otázku, poskytuje směrnice [2000/78] ochranu zaměstnancům, kteří sice nejsou sami zdravotně postiženi, avšak jsou vystaveni méně příznivému zacházení nebo obtěžování z důvodu jejich vztahu se zdravotně postiženou osobou?

3) Pokud zaměstnavatel zachází se zaměstnancem méně příznivě, než zachází nebo by zacházel s jinými zaměstnanci, a pokud je prokázáno, že důvodem takového zacházení se zaměstnancem je skutečnost, že tento zaměstnanec má zdravotně postiženého syna, jehož má v péči, představuje takové zacházení přímou diskriminaci v rozporu se zásadou rovného zacházení zakotvenou ve směrnici [2000/78]?

4) Pokud zaměstnavatel obtěžuje zaměstnance a pokud je prokázáno, že důvodem takového zacházení se zaměstnancem je skutečnost, že tento zaměstnanec má zdravotně postiženého syna, jehož má v péči, je takové obtěžování v rozporu se zásadou rovného zacházení zakotvenou ve směrnici [2000/78]?“

K přípustnosti

28 Nizozemská vláda, přestože se domnívá, že otázky položené předkládajícím soudem vycházejí ze skutečného sporu, zpochybnila přípustnost žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce z důvodu skutečnosti, že vzhledem k tomu, že se jedná o předběžné otázky, které byly vzneseny v rámci předběžného jednání, nebyly dosud zjištěny veškeré okolnosti věci. Poukazuje na skutečnost, že v rámci takového předběžného řízení vychází vnitrostátní soud z domněnky, že se skutkové okolnosti odehrály tak, jak byly vylíčeny žalobcem.

29 V tomto ohledu je třeba připomenout, že článek 234 ES zavádí rámec úzké spolupráce mezi vnitrostátními soudy a Soudním dvorem založené na rozdělení úloh mezi nimi. Z druhého pododstavce uvedeného článku jasně vyplývá, že vnitrostátnímu soudu přísluší rozhodnout, v jakém stadiu řízení má Soudnímu dvoru předložit předběžnou otázku (viz rozsudky ze dne 10. března 1981, Irish Creamery Milk Suppliers Association a další, 36/80 a 71/80, Recueil, s. 735, bod 5, a ze dne 30. března 2000, JämO, C-236/98, Recueil, s. I-2189, bod 30).

30 Ve věci v původním řízení je třeba poznamenat, že předkládající soud konstatoval, že pokud by měl Soudní dvůr vyložit směrnici 2000/78 v takovém smyslu, jaký by neodpovídal smyslu zastávanému S. Coleman, nemohla by žalobkyně ve věci samé uspět. Vnitrostátní soud tedy rozhodl, jak mu to umožňují právní předpisy Spojeného království, přezkoumat otázku, zda uvedená směrnice musí být vykládána v tom smyslu, že je použitelná na propuštění zaměstnance v takové situaci jako v situaci S. Coleman, před tím, než bude prokázáno, zda byla posledně uvedená skutečně obětí nepříznivého zacházení nebo obtěžování. To je důvod, proč byly předběžné otázky položeny na základě domněnky, že skutkovými okolnostmi sporu v původním řízení jsou okolnosti, jak byly shrnuty v bodě 26 tohoto rozsudku.

31 Pokud tak byla Soudnímu dvoru předložena žádost týkající se výkladu práva Společenství, u níž není zjevné, že by postrádala vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, a pokud Soudní dvůr disponuje poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny, týkající se použitelnosti směrnice 2000/78 v uvedeném sporu, musí na ně odpovědět, aniž by se sám musel zabývat domněnkou ohledně skutkových okolností, z níž vychází předkládající soud, jejíž ověření následně bude příslušet tomuto soudu, ukáže-li se to jako nezbytné (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 27. října 1993, Enderby, C-127/92, Recueil, s. I-5535, bod 12).

32 Za těchto okolností musí být žádost o rozhodnutí o předběžné otázce považována za přípustnou.

K předběžným otázkám

K první části první otázky, jakož i k druhé a třetí otázce

33 Podstatou těchto otázek předkládajícího soudu, které je třeba přezkoumat společně, je, zda směrnice 2000/78, a zejména její článek 1, čl. 2 odst. 1 a čl. 2 odst. 2 písm. a) musí být vykládány v tom smyslu, že zakazují přímou diskriminaci na základě zdravotního postižení pouze toho zaměstnance, který je sám zdravotně postižen, nebo zda se zásada rovného zacházení a zákaz přímé diskriminace použijí rovněž ve vztahu k zaměstnanci, jenž sám není zdravotně postižen, ale jenž je stejně jako ve věci v původním řízení obětí nepříznivého zacházení z důvodu zdravotního postižení, kterým trpí jeho dítě, jemuž sám poskytuje převážnou část péče, kterou vyžaduje jeho zdravotní stav.

34 Článek 1 směrnice 2000/78 vymezuje účel této směrnice, kterým je stanovení obecného rámce pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace, pokud jde o zaměstnání a povolání.

35 Článek 2 odst. 1 téže směrnice definuje zásadu rovného zacházení jako neexistenci jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1, tedy včetně zdravotního postižení.

36 V souladu s odstavcem 2 písm. a) uvedeného článku 2 k přímé diskriminaci dochází tehdy, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo se zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, mimo jiné na základě zdravotního postižení.

37 Podle jejího čl. 3 odst. 1 písm. c) se směrnice 2000/78 v rámci pravomocí svěřených Společenství vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, pokud jde o podmínky zaměstnání a pracovní podmínky, včetně podmínek propouštění a odměňování.

38 Z těchto ustanovení směrnice 2000/78 tedy nevyplývá, že by zásada rovného zacházení, kterou má zaručit, byla omezena pouze na osoby, které jsou samy zdravotně postiženy ve smyslu této směrnice. Má naopak za cíl bojovat proti všem formám diskriminace v zaměstnání a povolání na základě zdravotního postižení. Zásada rovného zacházení zakotvená v uvedené směrnici se totiž v dané oblasti použije nikoli na určenou kategorii osob, ale v závislosti na důvodech uvedených v jejím článku 1. Tento výklad je potvrzen zněním článku 13 ES, který představuje právní základ směrnice 2000/78 a který Společenství svěřuje pravomoc k přijetí nezbytných opatření za účelem boje proti jakékoli diskriminaci, mimo jiné na základě zdravotního postižení.

39 Je pravda, že směrnice 2000/78 obsahuje některá ustanovení, která se vztahují, jak vyplývá z jejich samotného znění, pouze na zdravotně postižené osoby. Její článek 5 tak stanoví, že za účelem zaručení dodržování zásady rovného zacházení ve vztahu ke zdravotně postiženým osobám se těmto osobám poskytuje přiměřené uspořádání. To znamená, že pokud to konkrétní případ vyžaduje, musí zaměstnavatel přijmout vhodná opatření, která dané zdravotně postižené osobě umožní přístup k zaměstnání, jeho výkon nebo postup v zaměstnání nebo absolvování odborného vzdělávání, pokud tato opatření pro zaměstnavatele neznamenají neúměrné břemeno.

40 Článek 7 odst. 2 uvedené směrnice rovněž stanoví, že pokud jde o zdravotně postižené osoby, nedotýká se zásada rovného zacházení ani práva členských států zachovávat nebo přijímat ustanovení k ochraně zdraví a bezpečnosti při práci, ani opatření zaměřených na vytváření nebo zachování ustanovení nebo zařízení na ochranu nebo podporu začlenění těchto osob do pracovního prostředí.

41 Vláda Spojeného království, jakož i řecká, italská a nizozemská vláda ve světle jak ustanovení zmíněných ve dvou předcházejících bodech, tak šestnáctého, sedmnáctého a dvacátého sedmého bodu odůvodnění směrnice 2000/78 tvrdí, že zákaz přímé diskriminace stanovený touto směrnicí nemůže být vykládán tak, že se vztahuje na takovou situaci, jako je situace žalobkyně v původním řízení, jelikož posledně jmenovaná sama není zdravotně postižena. Ustanovení této směrnice se mohou dovolávat pouze osoby, s nimiž je v situaci srovnatelné se situací jiných osob zacházeno méně příznivým způsobem nebo jsou znevýhodněny z důvodu vlastností, které jsou jim vlastní.

42 V tomto ohledu je nicméně třeba uvést, že to, že se ustanovení zmíněná v bodech 39 a 40 tohoto rozsudku vztahují konkrétně na osoby trpící zdravotním postižením, vyplývá z okolnosti, že se jedná buď o ustanovení, která se týkají opatření pozitivní diskriminace ve prospěch samotné zdravotně postižené osoby, nebo o zvláštní opatření, která by byla zbavena svého smyslu nebo která by se mohla ukázat jako nepřiměřená, kdyby nebyla omezena pouze na osoby, které trpí zdravotním postižením. Jak vyplývá z šestnáctého a dvacátého bodu odůvodnění této směrnice, jedná se o opatření určená k uspokojení potřeb zdravotně postižených osob na pracovišti a k přizpůsobení pracoviště zdravotnímu postižení těchto osob. Taková opatření tedy mají konkrétně za cíl umožnit a podpořit začlenění zdravotně postižených osob do pracovního prostředí, a z tohoto důvodu se mohou týkat jen těchto osob, jakož i povinností, které ve vztahu k těmto osobám vyplývají pro jejich zaměstnavatele a popřípadě členské státy.

43 Skutečnost, že směrnice 2000/78 obsahuje ustanovení, která mají za cíl konkrétně uspokojení potřeb zdravotně postižených osob, proto neumožňuje dospět k závěru, že by zásada rovného zacházení, kterou tato směrnice zakotvuje, musela být vykládána restriktivně, to znamená v tom smyslu, že by zakazovala pouze přímou diskriminaci na základě zdravotního postižení a že by se vztahovala výlučně na osoby, které jsou samy zdravotně postiženy. Krom toho, šestý bod odůvodnění této směrnice v rámci zmínky o Chartě Společenství základních sociálních práv pracovníků poukazuje jak na obecný boj proti všem formám diskriminace, tak na potřebu přijímat vhodná opatření k sociální a hospodářské integraci zdravotně postižených osob.

44 Vláda Spojeného království a italská a nizozemská vláda rovněž tvrdí, že výklad omezující rozsah osobní působnosti směrnice 2000/78 vyplývá z rozsudku ze dne 11. července 2006, Chacón Navas (C-13/05, Sb. rozh. s. I-6467). Podle italské vlády Soudní dvůr v uvedeném rozsudku vycházel z restriktivního výkladu pojmu „zdravotní postižení" a jeho relevance ve vztahu k zaměstnání.

45 Ve výše uvedeném rozsudku Chacón Navas definoval Soudní dvůr pojem „zdravotní postižení" a v bodech 51 a 52 uvedeného rozsudku měl za to, že zákaz diskriminace v oblasti propouštění na základě zdravotního postižení stanovený v čl. 2 odst. 1 a čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2000/78 brání propuštění na základě zdravotního postižení, které s ohledem na povinnost poskytovat zdravotně postiženým osobám přiměřené uspořádání není odůvodněno skutečností, že dotyčná osoba není kvalifikovaná, schopná ani není k dispozici, aby plnila základní funkce spojené se svým pracovním místem. Z takového výkladu však ani nevyplývá, že by zásada rovného zacházení definovaná v čl. 2 odst. 1 téže směrnice a zákaz přímé diskriminace stanovený v odstavci 2 písm. a) téhož článku nemohly být použity v takové situaci, jako je situace dotčená v původním řízení, pokud se nepříznivé zacházení, kterému byl podle svého tvrzení zaměstnanec vystaven, zakládá na zdravotním postižení, jímž je postiženo jeho dítě, jemuž poskytuje převážnou část péče, kterou vyžaduje jeho zdravotní stav.

46 Soudní dvůr totiž v bodě 56 výše uvedeného rozsudku Chacón Navas sice vysvětlil, že oblast působnosti směrnice 2000/78 nemůže být s ohledem na znění článku 13 ES rozšířena nad rámec diskriminace na základě důvodů uvedených taxativním způsobem v jejím článku 1, takže osoba, která byla svým zaměstnavatelem propuštěna výlučně kvůli nemoci nespadá do obecného rámce stanoveného směrnicí 2000/78, avšak nerozhodl, že by zásada rovného zacházení a osobní rozsah působnosti této směrnice, pokud jde o tyto důvody, musely být vykládány restriktivně.

47 Pokud jde o cíle sledované směrnicí 2000/78, směřuje tato směrnice, jak vyplývá z bodů 34 a 38 rozsudku v projednávané věci, ke stanovení obecného rámce pro boj proti diskriminaci v zaměstnání a povolání na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1 této směrnice, k nimž patří mimo jiné zdravotní postižení, a to s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení. Z jejího třicátého sedmého

bodu odůvodnění vyplývá, že tato směrnice má rovněž za cíl vytvořit stejné výchozí podmínky ve Společenství, pokud jde o rovnost v zaměstnání a povolání.

48 Jak tvrdí S. Coleman, litevská a švédská vláda, jakož i Komise, uvedené cíle, stejně jako užitečný účinek směrnice 2000/78 by byly ohroženy, kdyby se zaměstnanec nalézající se v takové situaci, jako je situace žalobkyně v původním řízení, nemohl dovolávat zákazu přímé diskriminace stanoveného v čl. 2 odst. 2 písm. a) této směrnice, bylo-li prokázáno, že s ním bylo zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo se zacházelo nebo by se zacházelo s jiným zaměstnancem ve srovnatelné situaci, z důvodu zdravotního postižení jeho dítěte, a to přestože sám tento zaměstnanec zdravotně postižen není.

49 V tomto ohledu z jedenáctého bodu odůvodnění uvedené směrnice vyplývá, že se zákonodárce Společenství rovněž domníval, že diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace může ohrozit dosažení cílů Smlouvy o ES, zejména pokud jde o zaměstnání.

50 Pokud přitom v takové situaci, jaká je dotčena v původním řízení, osoba, která byla vystavena přímé diskriminaci na základě zdravotního postižení sama zdravotně postižena není, nemění to nic na skutečnosti, že je to právě toto zdravotní postižení, co podle S. Coleman představuje důvod méně příznivého zacházení, jehož byla podle svého tvrzení obětí. Jak vyplývá z bodu 38 tohoto rozsudku, směrnice 2000/78, která má v oblasti zaměstnání a povolání za cíl bojovat proti všem formám diskriminace na základě zdravotního postižení, se použije nikoli na určenou kategorii osob, ale v závislosti na důvodech uvedených v jejím článku 1.

51 Je-li prokázáno, že zaměstnanec nacházející se v takové situaci, jako je situace dotčená v původním řízení, je obětí přímé diskriminace na základě zdravotního postižení, byl by takový výklad směrnice 2000/78, jaký by omezoval její použití pouze na osoby, které jsou samy zdravotně postiženy, způsobilý zmařit významný aspekt užitečného účinku této směrnice a snížit ochranu, kterou má zaručovat.

52 Pokud jde o důkazní břemeno, které se uplatní v takové situaci, jako je situace dotčená v původním řízení, je zaprvé třeba připomenout, že podle čl. 10 odst. 1 směrnice 2000/78 musí členské státy přijmout v souladu se svými vnitrostátními soudními systémy nezbytná opatření, aby pokud se určitá osoba cítí být poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a před soudem nebo jiným příslušným orgánem prokáže skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo žalovanému prokázat, že k porušení uvedené zásady nedošlo. Podle odstavce 2 uvedeného článku nebrání jeho odstavec 1 členským státům v přijetí pravidel týkajících se důkazního břemene, která jsou pro žalobce příznivější.

53 Ve věci v původním řízení tedy v souladu s čl. 10 odst. 1 směrnice 2000/78 přísluší S. Coleman, aby před předkládajícím soudem prokázala skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé diskriminaci na základě zdravotního postižení zakázané touto směrnicí.

54 Podle tohoto posledně uvedeného ustanovení směrnice 2000/78 a podle třicátého prvního bodu jejího odůvodnění musí být pravidla o důkazním břemenu upravena pro případy, že dané skutečnosti nasvědčují diskriminaci. V případě, že S. Coleman prokáže skutkové okolnosti, které nasvědčují existenci přímé diskriminace, tedy účinné uplatnění zásady rovného zacházení vyžaduje, aby důkazní břemeno nesli žalovaní v původním řízení, kteří by měli prokázat, že k porušení uvedené zásady nedošlo.

55 V tomto kontextu by uvedení žalovaní mohli zpochybnit existenci takového porušení tím, že by s použitím jakýchkoli právních prostředků prokázali zejména to, že zacházení, jemuž byl zaměstnanec vystaven, je odůvodněno objektivními faktory nesouvisejícími s jakoukoli diskriminací na základě zdravotního postižení ani s jakýmkoli vztahem, který uvedený zaměstnanec udržuje se zdravotně postiženou osobou.

56 Vzhledem k předcházejícím úvahám je třeba na první část první otázky, jakož i na druhou a třetí otázku odpovědět, že směrnice 2000/78, a zejména její článek 1, čl. 2 odst. 1 a čl. 2 odst. 2 písm. a) musí být vykládány v tom smyslu, že zákaz přímé

diskriminace, který stanoví, není omezen pouze na osoby, které jsou samy zdravotně postiženy. Pokud zaměstnavatel se zaměstnancem, který sám není zdravotně postižen, zachází méně příznivým způsobem, než zachází, zacházel nebo by zacházel s jiným zaměstnancem ve srovnatelné situaci, a je-li prokázáno, že nepříznivé zacházení, jemuž je tento zaměstnanec vystaven, se zakládá na zdravotním postižení jeho dítěte, jemuž poskytuje převážnou část potřebné péče, je takové zacházení v rozporu se zákazem přímé diskriminace zakotveným v uvedeném čl. 2 odst. 2 písm. a).

K druhé části první otázky, jakož i ke čtvrté otázce

57 Podstatou těchto otázek předkládajícího soudu, které je třeba přezkoumat společně, je, zda směrnice 2000/78, a zejména její článek 1 a čl. 2 odst. 1 a 3 musí být vykládány v tom smyslu, že zakazují obtěžování související se zdravotním postižením pouze toho zaměstnance, který je sám zdravotně postižen, nebo zda se zákaz obtěžování rovněž použije ve vztahu k zaměstnanci, který sám není zdravotně postižen, ale který je jako ve věci v původním řízení obětí nežádoucího chování, které naplňuje znaky obtěžování souvisejícího se zdravotním postižením, kterým trpí jeho dítě, jemuž sám poskytuje převážnou část péče, kterou vyžaduje jeho zdravotní stav.

58 Jelikož je obtěžování podle čl. 2 odst. 3 směrnice 2000/78 považováno za formu diskriminace ve smyslu odstavce 1 téhož článku, je třeba uvést, že ze stejných důvodů, jaké byly uvedeny v bodech 34 až 51 tohoto rozsudku, musí být tato směrnice, a zejména její článek 1 a čl. 2 odst. 1 a 3 vykládány v tom smyslu, že se neomezují na zákaz obtěžování osob, které jsou samy zdravotně postiženy.

59 Je-li prokázáno, že nežádoucí chování, které naplňuje znaky obtěžování, kterému byl vystaven zaměstnanec, jenž sám zdravotně postižen není, souvisí se zdravotním postižením jeho dítěte, jemuž poskytuje převážnou část potřebné péče, je takové chování v rozporu se zásadou rovného zacházení zakotvenou ve směrnici 2000/78, a zejména se zákazem obtěžování zakotveným v jejím čl. 2 odst. 3.

60 V tomto ohledu je však třeba připomenout, že podle samotného znění čl. 2 odst. 3 uvedené směrnice může být pojem „obtěžování“ vymezen v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi členských států.

61 Pokud jde o důkazní břemeno, které se uplatní v takové situaci, jako je situace dotčená v původním řízení, je třeba uvést, že vzhledem k tomu, že obtěžování je považováno za formu diskriminace ve smyslu čl. 2 odst. 1 směrnice 2000/78, použijí se na obtěžování stejná pravidla jako pravidla uvedená v bodech 52 až 55 tohoto rozsudku.

62 Jak tedy vyplývá z bodu 54 tohoto rozsudku, musí být podle čl. 10 odst. 1 směrnice 2000/78 a podle třicátého prvního bodu jejího odůvodnění pravidla o důkazním břemenu upravena pro případy, že dané skutečnosti nasvědčují diskriminaci. V případě, že S. Coleman prokáže skutkové okolnosti, které nasvědčují existenci obtěžování, tedy účinné uplatnění zásady rovného zacházení vyžaduje, aby důkazní břemeno nesli žalovaní v původním řízení, kteří by měli prokázat, že za okolností projednávané věci k obtěžování nedošlo.

63 Vzhledem k předcházejícím úvahám je třeba na druhou část první otázky, jakož i na čtvrtou otázku odpovědět, že směrnice 2000/78, a zejména její článek 1 a čl. 2 odst. 1 a 3 musí být vykládány v tom smyslu, že zákaz obtěžování, který stanoví, není omezen pouze na osoby, které jsou samy zdravotně postiženy. Je-li prokázáno, že nežádoucí chování naplňující znaky obtěžování, jemuž je vystaven zaměstnanec, který sám není zdravotně postižen, souvisí se zdravotním postižením jeho dítěte, jemuž poskytuje převážnou část potřebné péče, je takové chování v rozporu se zákazem obtěžování zakotveným v uvedeném čl. 2 odst. 3.

K nákladům řízení

64 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (velký senát) rozhodl takto:

1) **Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, a zejména její článek 1, čl. 2 odst. 1 a čl. 2 odst. 2 písm. a) musí být vykládány v tom smyslu, že zákaz přímé diskriminace, který stanoví, není omezen pouze na osoby, které jsou samy zdravotně postiženy. Pokud zaměstnavatel se zaměstnancem, který sám není zdravotně postižen, zachází méně příznivým způsobem, než zachází, zacházel nebo by zacházel s jiným zaměstnancem ve srovnatelné situaci, a je-li prokázáno, že nepříznivé zacházení, jemuž je tento zaměstnanec vystaven, se zakládá na zdravotním postižení jeho dítěte, jemuž poskytuje převážnou část potřebné péče, je takové zacházení v rozporu se zákazem přímé diskriminace zakotveným v uvedeném čl. 2 odst. 2 písm. a).**

2) **Směrnice 2000/78, a zejména její článek 1 a čl. 2 odst. 1 a 3 musí být vykládány v tom smyslu, že zákaz obtěžování, který stanoví, není omezen pouze na osoby, které jsou samy zdravotně postiženy. Je-li prokázáno, že nežádoucí chování naplňující znaky obtěžování, jemuž je vystaven zaměstnanec, který sám není zdravotně postižen, souvisí se zdravotním postižením jeho dítěte, jemuž poskytuje převážnou část potřebné péče, je takové chování v rozporu se zákazem obtěžování zakotveným v uvedeném čl. 2 odst. 3.**

Podpisy.