ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (veľká komora)

zo 17. júla 2008 *

Vo veci C-303/06,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Employment Tribunal, London South (Spojené kráľovstvo) zo 6. júla 2006 a doručený Súdnemu dvoru 10. júla 2006, ktorý súvisí s konaním:

S. Coleman

proti

Attridge Law,

Steve Law,

SÚDNY DVOR (veľká komora),

v zložení: predseda V. Skouris, predsedovia komôr P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, K. Lenaerts a A. Tizzano, sudcovia M. Ilešič, J. Klučka, A. Ó Caoimh (spravodajca), T. von Danwitz a A. Arabadjiev,

* Jazyk konania: angličtina.

generálny advokát: M. Poiares Maduro,
tajomník: L. Hewlett, hlavná referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 9. októbra 2007,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— pani Coleman, v zastúpení: R. Allen, QC, a P. Michell, barrister,

— vláda Spojeného kráľovstva, v zastúpení: V. Jackson, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci N. Paines, QC,

— grécka vláda, v zastúpení: K. Georgiadis a Z. Chatzipavlou, splnomocnení zástupcovia,

— Írsko, v zastúpení: N. Travers, BL,

— talianska vláda, v zastúpení: I. M. Braguglia, splnomocnený zástupca, za právnej pomoci W. Ferrante, avvocato dello Stato,

— litovská vláda, v zastúpení: D. Kriaučiūnas, splnomocnený zástupca,

— holandská vláda, v zastúpení: H. G. Sevenster a C. ten Dam, splnomocnené zástupkyne,

— švédska vláda, v zastúpení: A. Falk, splnomocnená zástupkyňa,

— Komisia Európskych spoločenstiev, v zastúpení: J. Enegren a N. Yerrell, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 31. januára 2008,

vyhlásil tento

Rozsudok

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

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pani Colemanovou, žalobkyňou vo veci samej, a advokátskou kanceláriou Attridge Law, ako aj spoločníkom tejto advokátskej kancelárie, ktorým je pán Law (ďalej spolu len „bývalý zamestnávateľ"), týkajúceho sa implicitného prepustenia, ktorého bola pani Coleman podľa jej tvrdení predmetom.

Právny rámec

Právna úprava Spoločenstva

3 Smernica 2000/78 bola prijatá na základe článku 13 ES. Jej odôvodnenia č. 6, 11, 16, 17, 20, 27, 31 a 37 znejú:

„(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.

…

(11) Diskriminácia z dôvodov náboženského presvedčenia alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie môže sťažiť dosiahnutie cieľov zmluvy o ES, najmä dosiahnutie vysokej úrovne zamestnanosti a sociálnej ochrany, zvýšenie životnej úrovne a kvality života, ekonomickú a sociálnu súdržnosť a solidaritu a slobodný pohyb osôb.

…

(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.

…

(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, rozdelením úloh alebo poskytnutím možností na odbornú prípravu a integráciu.

…

(27) Vo svojom Odporúčaní 86/379/EHS z 24. júla 1986 o zamestnávaní zdravotne postihnutých ľudí v spoločenstve [Ú. v. ES L 225, s. 43] Rada ustanovila orientačný rámec, ktorý uvádza príklady pozitívnych opatrení na podporu zamestnávania a prípravy ľudí so zdravotným postihnutím, a vo svojej rezolúcii zo 17. júna 1999 o rovnakých príležitostiach pre zamestnávanie ľudí so zdravotným postihnutím [Ú. v. ES C 186, s. 38] potvrdila dôležitosť venovať osobitnú pozornosť, okrem iného, náboru, zamestnávaniu, odbornej príprave a celoživotnému vzdelávaniu osôb so zdravotným postihnutím.

…

(31) Pravidlá o dôkaznom bremene sa musia prispôsobiť, ak ide na prvý pohľad o prípad diskriminácie, a aby sa účinne uplatňovala zásada rovnakého zaobchádzania, je potrebné presunúť dôkazné bremeno na žalovaného, keď je takáto diskriminácia dokázaná. Nie je však na žalovanom, aby dokazoval, že žalobca vyznáva určité náboženstvo alebo vieru alebo má určité zdravotné postihnutie, určitý vek alebo určitú sexuálnu orientáciu.

…

(37) V súlade s princípom subsidiarity, ustanoveným v článku 5 Zmluvy o ES, cieľ tejto smernice, menovite vytvorenie rovnakých východiskových podmienok v spoločenstve, pokiaľ ide o rovnosť v zamestnaní a povolaní, nemožno postačujúcim spôsobom dosiahnuť na úrovni členských štátov, a preto ho z dôvodu rozsahu a účinku opatrenia možno lepšie uskutočniť na úrovni spoločenstva. Podľa princípu proporcionality, ustanoveného v tom istom článku, táto smernica nejde ďalej, než je potrebné na dosiahnutie tohto cieľa.“

4 Podľa znenia jej článku 1 je účelom smernice 2000/78 „ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolaní na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania“.

5 Uvedená smernica vo svojom článku 2 ods. 1 až 3 s nadpisom „Pojem diskriminácie“ 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 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.

3. Obťažovanie sa má považovať za formu diskriminácie v zmysle odseku 1, keď k nežiaducemu správaniu súvisiacemu s niektorým z dôvodov podľa článku 1

dochádza s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby a vytvorenia zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, pokorujúceho alebo urážajúceho prostredia. V tomto kontexte možno pojem obťažovania definovať v súlade s vnútroštátnymi predpismi a praxou členských štátov.

…“

6 Podľa znenia článku 3 ods. 1 smernice 2000/78:

„v rámci právomocí delegovaných na spoločenstvo sa bude táto smernica vzťahovať na všetky osoby, tak vo verejnom ako i v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov vo vzťahu k:

…

c) podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania;

…“

7 Uvedená smernica vo svojom článku 5 s nadpisom „Primerané prispôsobenia pre osoby so zdravotným postihnutím“ uvádza:

„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. …“

8 Článok 7 tej istej smernice s nadpisom „Pozitívne konanie“ je formulovaný takto:

„1. Zásada rovnakého zaobchádzania nebude brániť žiadnemu členskému štátu, aby s cieľom zabezpečiť úplnú rovnosť v praxi naďalej ponechal v platnosti alebo prijal osobitné opatrenia na zamedzenie alebo kompenzáciu nevýhod súvisiacich s niektorým z dôvodov podľa článku 1.

2. Pokiaľ ide o osoby so zdravotným postihnutím, zásada rovnakého zaobchádzania nebude mať vplyv na právo členských štátov ponechať v platnosti alebo prijať predpisy o ochrane zdravia a bezpečnosti pri práci alebo na opatrenia zamerané na vytvorenie alebo zachovanie predpisov alebo zariadení na ochranu alebo podporu ich integrácie do pracovného prostredia.“

9 Článok 10 smernice 2000/78 s nadpisom „Dôkazné bremeno“ stanovuje:

„1. Členské štáty prijmú také potrebné opatrenia, aby v súlade s ich vnútroštátnymi súdnymi systémami bolo na žalovanom, aby preukázal, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, keď osoby, ktoré sa cítia poškodené z dôvodu neuplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania, predložia súdu alebo inému príslušnému orgánu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k priamej alebo nepriamej diskriminácii došlo.

2. Odsek 1 nebude brániť členským štátom, aby zaviedli pravidlá dokazovania, ktoré sú pre žalobcov výhodnejšie.“

10 Podľa článku 18 prvého odseku smernice 2000/78 mali členské štáty najneskôr do 2. decembra 2003 prijať zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou. Druhý odsek toho istého článku však uvádza:

„Aby sa splnili osobitné podmienky, členské štáty môžu podľa potreby mať dodatočnú lehotu 3 roky od 2. decembra 2003, to jest spolu 6 rokov na to, aby zaviedli do praxe ustanovenia tejto smernice o diskriminácii založenej na veku a zdravotnom postihnutí. V takom prípade o tom bezodkladne informujú Komisiu. Členský štát, ktorý sa rozhodne využiť túto dodatočnú lehotu, podá každoročne Komisii správu o opatreniach, ktoré uskutočňuje na odstránenie diskriminácie založenej na veku a zdravotnom postihnutí a o pokroku, ktorý sa dosahuje pri vykonávaní tejto smernice. Komisia o tom každoročne informuje Radu.“

11 Keďže Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska požiadalo o takúto dodatočnú lehotu na prebratie uvedenej smernice, lehota vo vzťahu k tomuto členskému štátu uplynula až 2. decembra 2006.

Vnútroštátna právna úprava

12 Zákon z roku 1995 o diskriminácii na základe zdravotného postihnutia (Disability Discrimination Act 1995, ďalej len „DDA“) smeruje v podstate k tomu, aby akákoľvek diskriminácia voči postihnutým osobám, najmä v zamestnaní, bola nezákonná.

13 Druhá časť DDA, ktorá upravuje otázky zamestnania, bola zmenená a doplnená pri prebratí smernice 2000/78 do právneho poriadku Spojeného kráľovstva nariadením z roku 2003 o zmene zákona z roku 1995 týkajúceho sa diskriminácie založenej na zdravotnom postihnutí [Disability Discrimination Act 1995 (Amendment) Regulations 2003], ktoré sa stalo účinným 1. októbra 2004.

14 Podľa článku 3 A ods. 1 DDA, zmeneného a doplneného predmetným nariadením z roku 2003 (ďalej len „DDA z roku 2003“):

„… osoba diskriminuje zdravotne postihnutú osobu, ak:

a) z dôvodu spojeného so zdravotným postihnutím, ktorým trpí zdravotne postihnutá osoba, vyhradzuje tejto osobe menej priaznivé zaobchádzanie, než je zaobchádzanie, ktoré vyhradzuje alebo by vyhradzovala iným osobám, na ktoré sa predmetný dôvod neuplatňuje alebo by sa neuplatňoval a

b) nemôže preukázať, že toto zaobchádzanie je odôvodnené.“

15 Článok 3 A ods. 4 DDA z roku 2003 však upresňuje, že zaobchádzanie vyhradené zdravotne postihnutej osobe nemôže byť v žiadnom prípade odôvodnené, ak ho možno považovať za priamu diskrimináciu v zmysle odseku 5 toho istého článku, ktorý znie:

„Osoba priamo diskriminuje zdravotne postihnutú osobu, ak z dôvodu zdravotného postihnutia, ktorým trpí zdravotne postihnutá osoba, vyhradzuje tejto osobe menej priaznivé zaobchádzanie, než je zaobchádzanie, ktoré vyhradzuje alebo by vyhradzovala osobe, ktorá nemá toto osobitné zdravotné postihnutie a ktorej relevantné

vlastnosti, vrátane schopností, sú rovnaké ako vlastnosti a schopnosti zdravotne postihnutej osoby alebo sa od nich podstatne nelíšia.“

16 Pojem obťažovanie je definovaný v článku 3 B DDA z roku 2003 takto:

„1. … osoba obťažuje zdravotne postihnutú osobu, ak sa z dôvodu spojeného so zdravotným postihnutím, ktorým trpí zdravotne postihnutá osoba, správa nežiaduco a predmetom alebo dôsledkom jej správania je:

a) porušenie dôstojnosti zdravotne postihnutej osoby, alebo

b) vytvorenie zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, pokorujúceho alebo urážajúceho prostredia.

2. Správanie sa považuje za správanie s dôsledkami uvedenými v odseku 1 písm. a) alebo b), ak vzhľadom na všetky okolnosti a najmä pocity zdravotne postihnutej osoby, je potrebné dôvodne konštatovať, že má takýto dôsledok.“

17 Podľa znenia článku 4 ods. 2 písm. d) DDA z roku 2003 zamestnávateľ nesmie diskriminovať zdravotne postihnutú osobu, ktorú zamestnáva, jej prepustením alebo tým, že jej spôsobí akúkoľvek inú ujmu.

18 Článok 4 ods. 3 písm. a) a b) DDA z roku 2003 stanovuje, že zamestnávateľ konajúci v tomto postavení nesmie obťažovať zdravotne postihnutú osobu, ktorú zamestnáva alebo ktorá ho žiada o zamestnanie.

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

19 Pani Coleman pracovala pre svojho bývalého zamestnávateľa od januára 2001 ako právna sekretárka.

20 V priebehu roka 2002 sa jej narodil syn, ktorý trpí dočasnými zástavami dýchania a vrodenou laryngomaláciou a bronchomaláciou. Stav jej syna si vyžaduje špeciálnu a osobitnú starostlivosť. Žalobkyňa vo veci samej mu venuje podstatnú časť starostlivosti, ktorú jej syn potrebuje.

21 Pani Coleman 4. marca 2005 prijala dobrovoľné prepustenie („voluntary redundancy"), čím sa ukončila jej zmluva s jej bývalým zamestnávateľom.

22 Dňa 30. augusta 2005 sa pani Coleman obrátila na Employment Tribunal, London South, so žalobou, v ktorej uvádza, že bola obeťou implicitného prepustenia („unfair constructive dismissal") a menej priaznivého zaobchádzania, než bolo zaobchádzanie vyhradené ostatným zamestnancom, z dôvodu, že sa starala o zdravotne postihnuté dieťa. Pani Coleman tvrdí, že toto zaobchádzanie ju prinútilo ukončiť prácu pre jej bývalého zamestnávateľa.

23 Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že relevantné okolnosti veci samej ešte neboli v celom rozsahu preukázané, a preto prejudiciálne otázky boli uvedené predbežne. Vnútroštátny súd prerušil konanie o časti žaloby týkajúcej sa prepustenia pani Colemanovej, pričom 17. februára 2006 sa uskutočnilo predbežné pojednávanie venované skúmaniu žalobného dôvodu založeného na diskriminácii.

24 Predbežnou otázkou vznesenou pred uvedeným vnútroštátnym súdom je otázka, či sa žalobkyňa vo veci samej môže opierať o ustanovenia vnútroštátneho práva, najmä

ustanovenia smerujúce k prebratiu smernice 2000/78, na to, aby sa voči svojmu bývalému zamestnávateľovi dovolávala diskriminácie, ktorej, ako sa domnieva, bola predmetom, v tom zmysle, že bola obeťou nepriaznivého zaobchádzania spojeného so zdravotným postihnutím, ktorým trpí jej syn.

25 Zo znenia návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že pokiaľ má výklad smernice 2000/78 Súdnym dvorom odporovať výkladu uvádzanému pani Colemanovou, vnútroštátne právo bráni tomu, aby sa návrhu, ktorý pani Coleman predniesla pred vnútroštátnym súdom, vyhovelo.

26 Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania tiež vyplýva, že podľa práva Spojeného kráľovstva na predbežnom pojednávaní týkajúcom sa právnej otázky súd rozhodujúci vo veci predpokladá, že skutočnosti sa udiali tak, ako to tvrdí žalobkyňa. Vo veci samej sú predpokladané okolnosti sporu tieto:

— Po návrate z materskej dovolenky bývalý zamestnávateľ neumožnil pani Colemanovej vrátiť sa k pôvodnej práci, hoci rodičom detí, ktoré nie sú zdravotne postihnuté, by bolo umožnené vrátiť sa na niekdajšie pracovné miesto,

— bývalý zamestnávateľ odmietol udeliť pani Colemanovej pružný pracovný čas a rovnaké pracovné podmienky ako jej kolegom, ktorí sú rodičmi zdravotne nepostihnutých detí,

— pani Coleman bola označená za „lenivú“, keď žiadala o voľno s úmyslom starať sa o svoje dieťa, zatiaľ čo takáto možnosť bola udelená rodičom zdravotne nepostihnutých detí,

— oficiálna sťažnosť, ktorú pani Coleman podala voči zlému zaobchádzaniu s jej osobou, nebola riadne zohľadnená a pani Coleman sa cítila nútená svoju sťažnosť stiahnuť,

— pani Colemanovej a jej dieťaťu boli adresované nemiestne a urážlivé vyjadrenia. Takéto vyjadrenia však neboli prezentované v situácii, keď iní zamestnanci boli nútení žiadať pracovné voľno, resp. iný typ flexibility, aby sa venovali svojim zdravotne nepostihnutými deťom, a

— keď pani Coleman príležitostne prichádzala do svojej kancelárie neskoro z dôvodu problémov spojených so stavom jej dieťaťa, bolo jej povedané, že ak opäť príde neskoro, bude prepustená. Iným zamestnancom so zdravotne nepostihnutými deťmi, ktorí prišli do práce neskoro z rovnakých dôvodov, žiadna takáto vyhrážka adresovaná nebola.

27 Keďže sa Employment Tribunal, London South, domnieval, že spor, ktorý prejednáva, nastoľuje otázky výkladu práva Spoločenstva, rozhodol konanie prerušiť a Súdnemu dvoru položiť tieto prejudiciálne otázky:

„1. V kontexte zákazu akejkoľvek diskriminácie na základe zdravotného postihnutia ochraňuje smernica [2000/78] pred priamou diskrimináciou a obťažovaním len osoby, ktoré sú samy zdravotne postihnuté?

2. V prípade zápornej odpovede na prvú otázku, ochraňuje smernica [2000/78] zamestnancov, ktorí hoci nie sú sami zdravotne postihnutí, sú predmetom nepriaznivejšieho zaobchádzania alebo obťažovania na základe ich osobitného vzťahu k osobe, ktorá je zdravotne postihnutá?

3. V situácii, keď zamestnávateľ zaobchádza so zamestnancom nepriaznivejšie, ako zaobchádza alebo by zaobchádzal s inými zamestnancami, a preukáže sa, že dôvodom takéhoto zaobchádzania je skutočnosť, že tento zamestnanec má zdravotne postihnutého syna, o ktorého sa stará, je takéto zaobchádzanie priamou diskrimináciou, ktorá je v rozpore so zásadou rovnosti zaobchádzania ustanovenou smernicou [2000/78]?

4. V situácii, keď zamestnávateľ obťažuje zamestnanca a preukáže sa, že dôvodom takéhoto zaobchádzania je skutočnosť, že tento zamestnanec má zdravotne postihnutého syna, o ktorého sa stará, je takéto obťažovanie v rozpore so zásadou rovnosti zaobchádzania ustanovenou smernicou [2000/78]?“

O prípustnosti

28 Holandská vláda, hoci uznáva, že otázky položené vnútroštátnym súdom vychádzajú zo skutočného sporu, spochybňuje prípustnosť návrhu na začatie prejudiciálneho konania pre skutočnosť, že ide o predbežné otázky, ktoré vznikli počas predbežného pojednávania, keď ešte nie sú dokázané všetky okolnosti prípadu. Je potrebné poznamenať, že počas takéhoto predbežného pojednávania vnútroštátny sudca predpokladá, že skutočnosti sa udiali tak, ako to tvrdí žalobkyňa.

29 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že článok 234 ES zavádza úzku spoluprácu medzi vnútroštátnymi súdmi a Súdnym dvorom založenú na rozdelení funkcií medzi nimi. Z druhého odseku tohto článku jasne vyplýva, že prináleží vnútroštátnemu súdu, aby rozhodol, v ktorom štádiu konania potrebuje položiť Súdnemu dvoru prejudiciálnu otázku (pozri rozsudky z 10. marca 1981, Irish Creamery Milk Suppliers Association a i., 36/80 a 71/80, Zb. s. 735, bod 5, a z 30. marca 2000, JämO, C-236/98, Zb. s. I-2189, bod 30).

30 Vo veci samej je potrebné poznamenať, že vnútroštátny súd konštatoval, že ak by Súdny dvor mal vykladať smernicu 2000/78 v zmysle nezodpovedajúcom zmyslu uvádzanému pani Colemanovou, pani Coleman by nemohla vo veci samej uspieť. Vnútroštátny súd sa teda rozhodol, ako to umožňuje právna úprava Spojeného kráľovstva, skúmať otázku, či sa má táto smernica vykladať v tom zmysle, že je uplatniteľná na prepustenie zamestnanca v situácii, akou je situácia pani Colemanovej, pred dokazovaním, či pani Coleman skutočne bola obeťou nepriaznivého zaobchádzania alebo obťažovania. Preto boli položené prejudiciálne otázky na základe predpokladu, že skutkové okolnosti sporu vo veci samej sú také, ako bolo zhrnuté v bode 26 tohto rozsudku.

31 Pretože Súdnemu dvoru je takto predložená žiadosť o výklad práva Spoločenstva, ktorá nie je zjavne bez vzťahu so skutočnosťou alebo predmetom sporu vo veci samej a Súdny dvor disponuje údajmi potrebnými na odpovedanie na otázky, ktoré sú mu položené, týkajúce sa uplatniteľnosti smernice 2000/78 na tento spor, musí na ne odpovedať bez toho, aby sám skúmal predpokladaný skutkový stav, z ktorého vychádza vnútroštátny súd, keďže toto je predpoklad, ktorý prislúcha overiť vnútroštátnemu súdu neskôr, ak sa to ukáže byť potrebné (pozri v tomto zmysle rozsudok z 27. októbra 1993, Enderby, C-127/92, Zb. s. I-5535, bod 12).

32 Za týchto okolností je potrebné považovať návrh na začatie prejudiciálneho konania za prípustný.

O prejudiciálnych otázkach

O prvej časti prvej otázky, ako aj o druhej a tretej otázke

33 Svojimi otázkami, ktoré je potrebné skúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa smernica 2000/78 a najmä jej článok 1 a článok 2 ods. 1 a ods. 2 písm. a) majú vykladať v tom zmysle, že zakazujú priamu diskrimináciu založenú na zdravotnom postihnutí výlučne voči zamestnancovi, ktorý je sám zdravotne postihnutý, alebo či sa zásada rovnosti zaobchádzania a zákazu priamej diskriminácie uplatňuje aj na zamestnanca, ktorý sám nie je zdravotne postihnutý, ktorý však, ako vo veci samej, je obeťou nepriaznivého zaobchádzania z dôvodu zdravotného postihnutia, ktorým trpí jeho dieťa, ktorému sám poskytuje podstatnú časť starostlivosti, ktorú si vyžaduje jeho stav.

34 Článok 1 smernice 2000/78 identifikuje jej predmet ako ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolaní na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie.

35 Článok 2 ods. 1 tej istej smernice definuje zásadu rovnosti zaobchádzania ako absenciu akejkoľvek priamej alebo nepriamej diskriminácie založenej na niektorom z dôvodov uvedených v článku 1, čiže vrátane zdravotného postihnutia.

36 Podľa odseku 2 písm. a) predmetného článku 2 o priamu diskrimináciu ide, ak sa zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie, ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou, najmä z dôvodu zdravotného postihnutia.

37 Podľa jej článku 3 ods. 1 písm. c) sa smernica 2000/78 uplatňuje v rámci právomocí delegovaných na Spoločenstvo na všetky osoby tak vo verejnom, ako i v súkromnom sektore vrátane verejných orgánov vo vzťahu k podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania.

38 Preto z týchto ustanovení smernice 2000/78 nevyplýva, že by zásada rovnosti zaobchádzania, ktorú chce zaručiť, bola obmedzená na osoby, ktoré samy majú zdravotné postihnutie v zmysle tejto smernice. Naopak, cieľom smernice je, pokiaľ ide o zamestnanie a povolanie, bojovať proti všetkým formám diskriminácie založenej na zdravotnom postihnutí. V skutočnosti zásada rovnosti zaobchádzania zakotvená uvedenou smernicou v tejto oblasti sa uplatňuje nie na určitú kategóriu osôb, ale v závislosti od dôvodov uvedených v jej článku 1. Tento výklad potvrdzuje znenie článku 13 ES, t. j. ustanovenia predstavujúceho právny základ smernice 2000/78, ktoré udeľuje Spoločenstvu právomoc prijať opatrenia na boj proti diskriminácii založenej najmä na zdravotnom postihnutí.

39 Je pravda, že smernica 2000/78 obsahuje určitý počet ustanovení, ako vyplýva z ich samotného znenia, uplatniteľných iba na zdravotne postihnuté osoby. Napríklad jej článok 5 upresňuje, že na uplatnenie zásady rovnosti zaobchádzania vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím sa vykonajú primerané prispôsobenia. Znamená to, že zamestnávateľ musí vykonať podľa potreby jednotlivého prípadu vhodné opatrenia, aby umožnili osobe so zdravotným postihnutím vstúpiť do zamestnania, zúčastňovať sa na ňom alebo postupovať v ňom alebo absolvovať odbornú prípravu, pokiaľ také opatrenia nie sú pre zamestnávateľa neúmerným bremenom.

40 Článok 7 ods. 2 uvedenej smernice tiež stanovuje, že pokiaľ ide o osoby so zdravotným postihnutím, zásada rovnosti zaobchádzania nebude mať vplyv na právo členských štátov ponechať v platnosti alebo prijať predpisy o ochrane zdravia a bezpečnosti pri práci alebo opatrenia zamerané na vytvorenie alebo zachovanie predpisov alebo zariadení na ochranu alebo podporu ich integrácie do pracovného prostredia.

41 Vláda Spojeného kráľovstva, ako aj grécka, talianska a holandská vláda v kontexte ustanovení uvedených v dvoch predchádzajúcich bodoch, ale i v kontexte odôvodnení č. 16, 17 a 27 smernice 2000/78 uvádzajú, že zákaz priamej diskriminácie upravený smernicou sa nemôže vykladať tak, že sa týka situácie, akou je situácia žalobkyne vo veci samej, keďže samotná táto žalobkyňa nie je zdravotne postihnutá. Týchto ustanovení by sa mohli dovolávať iba osoby, s ktorými sa v situácii porovnateľnej so situáciou iných osôb zaobchádza menej priaznivo z dôvodu ich osobných vlastností.

42 V tejto súvislosti však treba poznamenať, že skutočnosť, že ustanovenia uvedené v bodoch 39 a 40 tohto rozsudku sa špecificky týkajú osôb so zdravotným postihnutím, vyplýva z toho, že ide o ustanovenia týkajúce sa opatrení na pozitívnu diskrimináciu v prospech samotnej zdravotne postihnutej osoby alebo o osobitné opatrenia, ktoré by úplne stratili význam alebo by sa mohli ukázať ako neprimerané, ak by neboli obmedzené na osoby so zdravotným postihnutím. Ako vyplýva z odôvodnenia č. 16 a 20 tejto smernice, ide o opatrenia určené na zohľadnenie potrieb ľudí so zdravotným postihnutím na pracovisku a na prispôsobenie pracoviska zdravotnému postihnutiu v závislosti od ich zdravotného postihnutia. Špecifickým cieľom takých opatrení je teda umožniť a podporiť zapojenie zdravotne postihnutých osôb do pracovného prostredia a z tohto dôvodu sa môžu týkať iba týchto osôb, ako aj povinností, ktoré vznikajú ich zamestnávateľom, prípadne členským štátom vo vzťahu k nim.

43 Preto skutočnosť, že smernica 2000/78 obsahuje ustanovenia smerujúce k špecifickému zohľadneniu potrieb zdravotne postihnutých osôb, neumožňuje prijať záver, že zásada rovnosti zaobchádzania, ktorú zakotvuje, sa má vykladať reštriktívne, teda tak, že zakazuje výlučne priamu diskrimináciu založenú na zdravotnom postihnutí a týkajúcu sa výlučne samotných zdravotne postihnutých osôb. Okrem toho odôvodnenie č. 6 tejto smernice uvedením Charty základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva odkazuje na všeobecný boj proti každej forme diskriminácie, ako aj na potrebu uskutočnenia vhodných opatrení na sociálnu a ekonomickú integráciu ľudí so zdravotným postihnutím.

44 Vláda Spojeného kráľovstva, talianska vláda a holandská vláda tiež uvádzajú, že reštriktívny výklad pôsobnosti *ratione personae* smernice 2000/78 vyplýva z rozsudku z 11. júla 2006, Chacón Navas (C-13/05, Zb. s. I-6467). Podľa talianskej vlády v predmetnom rozsudku sa Súdny dvor priklonil k reštriktívnemu výkladu pojmu zdravotné postihnutie a jeho relevantnosti v pracovnom vzťahu.

45 V už citovanom rozsudku Chacón Navas Súdny dvor definoval pojem zdravotného postihnutia a v bodoch 51 a 52 predmetného rozsudku prijal záver, že zákaz diskriminácie založenej na zdravotnom postihnutí v oblasti prepúšťania zo zamestnania uvedený v článku 2 ods. 1 a článku 3 ods. 1 písm. c) smernice 2000/78 bráni prepusteniu zo zamestnania založenému na zdravotnom postihnutí, ktoré vzhľadom na povinnosť vykonať primerané úpravy pre zdravotne postihnuté osoby nie je odôvodnené skutočnosťou, že predmetná osoba nie je kompetentná, schopná ani nie je k dispozícii, aby vykonávala podstatné funkcie svojho pracovného zaradenia. Z toho však nevyplýva taký výklad, že zásada rovnosti zaobchádzania definovaná v článku 2 ods. 1 tej istej smernice a zákaz priamej diskriminácie uvedený v ods. 2 písm. a) toho istého článku nemôžu byť uplatňované na situáciu, akou je situácia sporná vo veci samej, keď sa nepriaznivé zaobchádzanie, ktorým zamestnanec, ako tvrdí, trpel, zakladá na zdravotnom postihnutí jeho dieťaťa, ktorému venuje podstatnú časť starostlivosti, ktorú si vyžaduje jeho stav.

46 Hoci v bode 56 už citovaného rozsudku Chacón Navas Súdny dvor upresnil, že pôsobnosť smernice 2000/78 nemôže byť vzhľadom na znenie článku 13 ES rozšírená až za hranice diskriminácie založenej na dôvodoch taxatívne vymedzených v jej článku 1, z dôvodu čoho osoba, ktorú jej zamestnávateľ prepustil výlučne z dôvodu ochorenia, nepatrí do všeobecného rámca stanoveného smernicou 2000/78, Súdny dvor neprijal záver, že zásada rovnosti zaobchádzania a pôsobnosť *ratione personae* tejto smernice musia byť, pokiaľ ide o tieto dôvody, vykladané reštriktívne.

47 Pokiaľ ide o ciele, ktoré sleduje smernica 2000/78, uvedená smernica smeruje, ako vyplýva z bodov 34 a 38 tohto rozsudku, k ustanoveniu všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolaní na základe dôvodov uvedených v článku 1 tejto smernice, medzi ktorými sa uvádza najmä zdravotné postihnutie, a to s cieľom zaviesť v členských štátoch zásadu rovnosti zaobchádzania. Z jej odôvodnenia č. 37

vyplýva, že cieľom tejto smernice je tiež vytvorenie rovnakých východiskových podmienok v Spoločenstve, pokiaľ ide o rovnosť v zamestnaní a povolaní.

48 Ako uviedla pani Coleman, litovská vláda a švédska vláda, ako aj Komisia, predmetné ciele, rovnako ako potrebný účinok smernice 2000/78 by boli ohrozené, ak by sa zamestnanec nachádzajúci sa v situácii, akou je situácia žalobkyne vo veci samej, nemohol odvolávať na zákaz priamej diskriminácie uvedený v článku 2 ods. 2 písm. a) tejto smernice, ak preukázal, že sa s ním zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať menej priaznivo než s iným zamestnancom v porovnateľnej situácii, a to dokonca keď samotný tento zamestnanec nie je zdravotne postihnutý.

49 V tejto súvislosti z odôvodnenia č. 11 uvedenej smernice vyplýva, že zákonodarca Spoločenstva sa tiež domnieval, že diskriminácia z dôvodov náboženského presvedčenia alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie môže sťažiť dosiahnutie cieľov Zmluvy, najmä pokiaľ ide o zamestnanie.

50 Hoci v situácii, akou je situácia sporná vo veci samej, samotná osoba, ktorá je predmetom priamej diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia, nie je zdravotne postihnutá, skutočnosťou zostáva, že podľa pani Colemanovej práve zdravotné postihnutie predstavuje dôvod menej priaznivého zaobchádzania, ktorého obeťou, ako uvádza, bola. Ako vyplýva z bodu 38 tohto rozsudku, smernica 2000/78, ktorá má za cieľ bojovať v oblasti zamestnania a povolania proti všetkým formám diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia, sa uplatňuje nie na určitú kategóriu osôb, ale v závislosti od dôvodov uvedených v jej článku 1.

51 Pokiaľ je preukázané, že zamestnanec nachádzajúci sa v situácii, akou je situácia sporná vo veci samej, je obeťou priamej diskriminácie založenej na zdravotnom postihnutí, výklad smernice 2000/78 obmedzujúci jej uplatnenie iba na samotné osoby, ktoré sú zdravotne postihnuté, by mohol túto smernicu zbaviť podstatnej časti jej potrebného účinku a obmedziť ochranu, ktorú má zabezpečiť.

52 Pokiaľ ide o dôkazné bremeno, ktoré treba uplatniť v situácii, akou je situácia sporná vo veci samej, treba pripomenúť, že podľa článku 10 ods. 1 smernice 2000/78 majú členské štáty prijať potrebné opatrenia, aby v súlade s ich vnútroštátnymi súdnymi systémami bolo úlohou žalovaného, aby preukázal, že neporušil zásadu rovnosti zaobchádzania, keď osoby, ktoré sa cítia poškodené z dôvodu neuplatnenia zásady rovnosti zaobchádzania, predložia súdu alebo inému príslušnému orgánu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k priamej alebo nepriamej diskriminácii došlo. Podľa odseku 2 predmetného článku jeho odsek 1 nebráni členským štátom, aby zaviedli pravidlá týkajúce sa dôkazného bremena, ktoré sú pre žalobcov výhodnejšie.

53 Vo veci samej teda podľa článku 10 ods. 1 smernice 2000/78 prislúcha pani Colemanovej, aby pred vnútroštátnym súdom predložila skutočnosti, ktoré umožňujú dôvodne usudzovať o existencii priamej diskriminácie založenej na zdravotnom postihnutí, ktoré je touto smernicou zakázané.

54 Podľa posledného citovaného ustanovenia smernice 2000/78 a jej odôvodnenia č. 31 pravidlá o dôkaznom bremene sa musia prispôsobiť, ak ide na prvý pohľad o prípad diskriminácie. V prípade, ak pani Coleman predložila skutočnosti, ktoré umožňujú dôvodne usudzovať o existencii priamej diskriminácie, efektívne zavedenie zásady rovnosti zaobchádzania si vyžaduje, aby dôkazné bremeno zaťažovalo žalovaných vo veci samej, ktorí musia preukázať, že k porušeniu uvedenej zásady nedošlo.

55 V tomto kontexte uvedení žalovaní môžu spochybňovať existenciu takéhoto porušenia preukázaním akýmkoľvek právnym prostriedkom najmä toho, že zaobchádzanie, ktorého predmetom bol zamestnanec, je odôvodnené objektívnymi skutočnosťami, ktoré nemajú nič spoločné s akoukoľvek diskrimináciou na základe zdravotného postihnutia, ako aj s akýmkoľvek vzťahom, ktorý tento zamestnanec udržiava so zdravotne postihnutou osobou.

56 Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy je na prvú časť prvej otázky, ako aj na druhú a tretiu otázku potrebné odpovedať, že smernica 2000/78 a najmä jej článok 1 a článok 2 ods. 1 a ods. 2 písm. a) sa majú vykladať tak, že zákaz priamej diskriminácie, ktorý

upravujú, nie je obmedzený výlučne na samotné osoby so zdravotným postihnutím. Ak zamestnávateľ zaobchádza, zaobchádzal alebo by mohol zaobchádzať so zamestnancom, ktorý sám nie je zdravotne postihnutý, menej priaznivo než s iným zamestnancom v porovnateľnej situácii a ak je preukázané, že menej priaznivé zaobchádzanie, ktorého obeťou je tento zamestnanec, sa zakladá na zdravotnom postihnutí jeho dieťaťa, ktorému venuje podstatnú časť starostlivosti, ktorú potrebuje, takéto zaobchádzanie je v rozpore so zákazom priamej diskriminácie uvedeným v predmetnom článku 2 ods. 2 písm. a).

O druhej časti prvej otázky, ako aj o štvrtej otázke

57 Týmito otázkami, ktoré je potrebné skúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa smernica 2000/78 a najmä jej článok 1 a článok 2 ods. 1 a 3 majú vykladať v tom zmysle, že zakazujú obťažovanie spojené so zdravotným postihnutím výlučne voči samotnému zamestnancovi, ktorý je zdravotne postihnutý, alebo či sa zákaz obťažovania uplatňuje rovnako voči zamestnancovi, ktorý sám nie je zdravotne postihnutý, ale ktorý, ako vo veci samej, je obeťou nežiaduceho správania, ktoré predstavuje obťažovanie spojené so zdravotným postihnutím, ktorým trpí jeho dieťa, ktorému sám venuje podstatnú časť starostlivosti, ktorú si vyžaduje jeho stav.

58 Keďže obťažovanie je podľa článku 2 ods. 3 smernice 2000/78 považované za formu diskriminácie v zmysle odseku 1 toho istého článku, treba poznamenať, že z tých istých dôvodov, ako sú dôvody uvedené v bodoch 34 až 51 tohto rozsudku, táto smernica a najmä jej článok 1 a článok 2 ods. 1 a 3 sa majú vykladať tak, že sa neobmedzujú na zákaz obťažovania voči samotným osobám, ktoré sú zdravotne postihnuté.

59 Pokiaľ je preukázané, že nežiaduce správanie, ktoré predstavuje obťažovanie a ktorého predmetom je zamestnanec, ktorý sám nie je zdravotne postihnutý, je spojené so zdravotným postihnutím jeho dieťaťa, ktorému venuje podstatnú časť starostlivosti, ktorú si vyžaduje jeho stav, takéto správanie odporuje zásade rovnosti zaobchádzania zakotvenej v smernici 2000/78 a najmä zákazu obťažovania uvedenému v jej článku 2 ods. 3.

60 V tejto súvislosti je potrebné pripomenúť, že podľa samotného znenia článku 2 ods. 3 uvedenej smernice pojem obťažovanie sa má definovať v súlade s vnútroštátnymi predpismi a praxou členských štátov.

61 Pokiaľ ide o dôkazné bremeno uplatniteľné v situácii, akou je situácia sporná vo veci samej, treba poznamenať, že keďže obťažovanie je považované za formu diskriminácie v zmysle článku 2 ods. 1 smernice 2000/78, na obťažovanie sa uplatňujú rovnaké pravidlá ako pravidlá uvedené v bodoch 52 až 55 tohto rozsudku.

62 Preto, ako vyplýva z bodu 54 tohto rozsudku, podľa článku 10 ods. 1 smernice 2000/78 a jej odôvodnenia č. 31 pravidlá o dôkaznom bremene sa musia prispôsobiť, ak ide na prvý pohľad o prípad diskriminácie. V prípade, ak pani Coleman predložila skutočnosti, ktoré umožňujú dôvodne usudzovať o existencii obťažovania, efektívne zavedenie zásady rovnosti zaobchádzania si vyžaduje, aby dôkazné bremeno zaťažovalo žalovaných vo veci samej, ktorí musia preukázať, že za okolností prejednávaného sporu k obťažovaniu nedošlo.

63 Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy je na druhú časť prvej otázky, ako aj na štvrtú otázku potrebné odpovedať tak, že smernica 2000/78 a najmä jej článok 1 a článok 2 ods. 1 a 3 sa majú vykladať tak, že zákaz obťažovania, ktorý upravujú, nie je obmedzený výlučne na samotné osoby, ktoré sú zdravotne postihnuté. Pokiaľ je preukázané, že nežiaduce správanie, ktoré predstavuje obťažovanie a ktorého obeťou je zamestnanec, ktorý sám nie je zdravotne postihnutý, je spojené so zdravotným postihnutím jeho dieťaťa, ktorému venuje podstatnú časť starostlivosti, ktorú potrebuje, takéto správanie odporuje zákazu obťažovania uvedenému v predmetnom článku 2 ods. 3.

O trovách

64 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (veľká komora) rozhodol takto:

1. **Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní, a najmä jej článok 1 a článok 2 ods. 1 a ods. 2 písm. a) sa majú vykladať tak, že zákaz priamej diskriminácie, ktorý upravujú, nie je obmedzený výlučne na samotné osoby, ktoré sú zdravotne postihnuté. Ak zamestnávateľ zaobchádza, zaobchádzal alebo by mohol zaobchádzať so zamestnancom, ktorý sám nie je zdravotne postihnutý, menej priaznivo než s iným zamestnancom v porovnateľnej situácii a ak je preukázané, že menej priaznivé zaobchádzanie, ktorého obeťou je tento zamestnanec, sa zakladá na zdravotnom postihnutí jeho dieťaťa, ktorému venuje podstatnú časť starostlivosti, ktorú potrebuje, takéto zaobchádzanie je v rozpore so zákazom priamej diskriminácie uvedeným v predmetnom článku 2 ods. 2 písm. a).**

2. **Smernica 2000/78 a najmä jej článok 1 a článok 2 ods. 1 a 3 sa majú vykladať tak, že zákaz obťažovania, ktorý upravujú, nie je obmedzený výlučne na samotné osoby, ktoré sú zdravotne postihnuté. Pokiaľ je preukázané, že nežiaduce správanie, ktoré predstavuje obťažovanie a ktorého obeťou je zamestnanec, ktorý sám nie je zdravotne postihnutý, je spojené so zdravotným postihnutím jeho dieťaťa, ktorému venuje podstatnú časť starostlivosti, ktorú potrebuje, takéto správanie odporuje zákazu obťažovania uvedenému v predmetnom článku 2 ods. 3.**

Podpisy