Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (druhá komora)

z 9. marca 2017 *

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania — Sociálna politika — Rovnosť zaobchádzania v zamestnaní a povolaní — Dohovor Organizácie Spojených národov o právach osôb so zdravotným postihnutím — Články 5 a 27 — Smernica 2000/78/ES — článok 7 — Zvýšená ochrana v prípade prepustenia zamestnancov so zdravotným postihnutím — Neexistencia takejto ochrany u úradníkov so zdravotným postihnutím — Všeobecná zásada rovnosti zaobchádzania“

Vo veci C-406/15,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Varchoven administrativen sad (Najvyšší správny súd, Bulharsko) zo 16. júla 2015 a doručený Súdnemu dvoru 24. júla 2015, ktorý súvisí s konaním:

Peťa Milkova

proti

Izpalnitelen direktor na Agencijata za privatizacija i sledprivatizacijonen kontrol,

za účasti:

Varchovna administrativna prokuratura,

SÚDNY DVOR (druhá komora),

v zložení: predseda druhej komory M. Ilešič, sudcovia A. Prechal (spravodajkyňa), A. Rosas, C. Toader a E. Jarašiūnas,

generálny advokát: H. Saugmandsgaard Øe,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— bulharská vláda, v zastúpení: D. Drambozova a E. Petranova, splnomocnené zástupkyne,

— Európska komisia, v zastúpení: D. Martin a D. Roussanov, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 27. októbra 2016,

* Jazyk konania: bulharčina.

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článkov 4 a 7 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, 2000, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79), ako aj článku 5 ods. 2 Dohovoru Organizácie Spojených národov o právach osôb so zdravotným postihnutím, ktorý bol schválený v mene Európskeho spoločenstva rozhodnutím Rady 2010/48/ES z 26. novembra 2009 (Ú. v. EÚ L 23, 2010, s. 35, ďalej len „dohovor OSN“).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi paňou Peťou Milkovou a **Izpălnitelen direktor na** Agencijata za privatizacija i sledprivatizacijonen kontrol (výkonný riaditeľ Agentúry pre privatizáciu a poprivatizačnú kontrolu, Bulharsko) (ďalej len „agentúra“) vo veci prepustenia dotknutej zamestnankyne.

Právny rámec

Medzinárodné právo

3 Dohovor OSN vo svojom článku 1 uvádza:

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

Osoby so zdravotným postihnutím zahŕňajú 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.“

4 Podľa článku 5 tohto dohovoru s názvom „Rovnosť a nediskriminácia“:

„1. Zmluvné strany uznávajú, že všetky osoby sú si rovné pred zákonom a podľa zákona a majú nárok na rovnakú ochranu a na rovnaký úžitok zo zákona bez akejkoľvek diskriminácie.

2. Zmluvné strany zakazujú akúkoľvek diskrimináciu na základe zdravotného postihnutia a zaručujú osobám so zdravotným postihnutím rovnakú a účinnú právnu ochranu pred diskrimináciou z akýchkoľvek dôvodov.

3. V záujme presadenia rovnosti a odstránenia diskriminácie zmluvné strany podnikajú všetky príslušné kroky na zabezpečenie poskytovania primeraných úprav.

4. Osobitné opatrenia, ktoré sú nevyhnutné na urýchlenie alebo dosiahnutie faktickej rovnosti osôb so zdravotným postihnutím, sa v zmysle tohto dohovoru nepovažujú za diskrimináciu.“

5 Článok 27 dohovoru OSN nazvaný „Práca a zamestnávanie“ stanovuje:

„Zmluvné strany uznávajú právo osôb so zdravotným postihnutím na prácu na rovnakom základe s ostatnými; zahŕňa to právo na možnosť živiť sa slobodne zvolenou prácou alebo prácou prijatou na trhu práce a právo na pracovné prostredie, ktoré je otvorené, začleňujúce a prístupné osobám so

zdravotným postihnutím. Zmluvné strany zaručujú a podporujú uplatňovanie práva na prácu, a to aj osobám, ktoré sa stali zdravotne postihnutými v priebehu zamestnania, prijímaním primeraných opatrení, a to aj legislatívnych, ktorými okrem iného:

…

h) budú podporovať zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím v súkromnom sektore prostredníctvom primeranej politiky a primeraných opatrení, medzi ktoré môžu patriť programy pozitívnych opatrení, motivačné a iné opatrenia;

…“

Právo Únie

6 Odôvodnenie 27 smernice 2000/78 uvádza:

„Vo svojom Odporúčaní 86/379/EHS z 24. júla 1986 o zamestnávaní zdravotne postihnutých ľudí v spoločenstve [(Ú. v. ES L 225, 1986, 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, 1999, s. 3)] potvrdila dôležitosť venovať osobitnú pozornosť, okrem iného, náboru, zamestnávaniu, odbornej príprave a celoživotnému vzdelávaniu osôb so zdravotným postihnutím.“

7 Podľa jej článku 1 účelom smernice 2000/78 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.“

8 Článok 2 tejto smernice s názvom „Pojem diskriminácie“ stanovuje:

„1. Na účely tejto smernice sa pod pojmom ‚zásada rovnakého zaobchádzania‘ rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1.

2. Na účely odseku 1:

a) o priamu diskrimináciu ide, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou;

b) o nepriamu diskrimináciu ide, keď zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax by uviedla osoby určitého náboženstva alebo viery, s určitým zdravotným postihnutím, určitého veku alebo určitej sexuálnej orientácie do nevýhodného postavenia v porovnaní s inými osobami, iba ak:
   i) takýto predpis, kritérium alebo zvyklosť sú objektívne odôvodnené oprávneným cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné alebo
   ii) pokiaľ ide o osoby s určitým zdravotným postihnutím, ak by zamestnávateľ alebo akákoľvek osoba alebo organizácia, na ktorú sa vzťahuje táto smernica, bola povinná podľa vnútroštátnych predpisov vykonať primerané opatrenia podľa zásad obsiahnutých v článku 5, aby eliminovala nevýhody zapríčinené takým predpisom, kritériom alebo praxou.

…“

9 Podľa článku 3 ods. 1 uvedenej smernice:

„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;

…“

10 Článok 4 tejto smernice nazvaný „Požiadavky na povolanie“ vo svojom odseku 1 uvádza:

„Bez ohľadu na článok 2 ods. 1 a 2 môžu členské štáty stanoviť, že rozdiel v zaobchádzaní, ktorý je založený na charakteristike súvisiacej s niektorým z dôvodov podľa článku 1, nie je diskrimináciou, keď pre povahu určitých dotknutých pracovných činnosti alebo kontext, v ktorom sa vykonávajú, táto charakteristika tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je oprávnený a požiadavka je primeraná.“

11 Článok 7 smernice 2000/78 s názvom „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.“

Bulharské právo

12 Kodex na truda (Zákonník práce) (DV č. 26, z 1. apríla 1986, a č. 27, zo 4. apríla 1986), ktorý nadobudol účinnosť 1. januára 1987, podľa jeho článku 1 predstavuje základný normatívny akt, ktorý „upravuje pracovnoprávne vzťahy medzi pracovníkom a zamestnávateľom, ako aj iné vzťahy, ktoré s nimi priamo súvisia“.

13 Článok 328 Zákonníka práce, ktorý upravuje ukončenie pracovnej zmluvy zo strany zamestnávateľa formou výpovede vo svojom odseku 1 bode 2 stanovuje:

„Zamestnávateľ môže ukončiť pracovnú zmluvu písomnou výpoveďou zaslanou pracovníkovi v lehotách, ktoré stanovuje článok 326 ods. 2 v týchto prípadoch:

…

2. v prípade uzatvorenia časti podniku alebo zrušenia pracovných miest;

…“

14 Článok 333 Zákonníka práce s názvom „Ochrana v prípade prepustenia“ vo svojom odseku 1 bode 3 stanovuje:

„V prípadoch podľa článku 328 ods. 1 bodov 2, 3, 5 a 11, ako aj podľa článku 330 ods. 2 bodu 6 môže zamestnávateľ pristúpiť k prepusteniu len s predchádzajúcim súhlasom udeleným v každom jednotlivom prípade:

…

3. v prípade pracovníka, ktorý trpí ochorením uvedeným vo vyhláške ministra zdravotníctva;

…“

15 Zakon za administracijata (zákon o verejnej správe) (DV č. 130, z 5. novembra 1998), ktorý nadobudol účinnosť 6. decembra 1998, upravuje organizáciu verejnej správy. Článok 12 tohto zákona uvádza:

„(1) Činnosť verejnej správy vykonávajú úradníci a zamestnanci.

(2) Podmienky menovania a postavenia úradníkov stanovuje zákon.

(3) Pracovné zmluvy zmluvných zamestnancov verejnej správy sa uzatvárajú podľa Zákonníka práce.“

16 Článok 1 zakon za dăržavnija služitel (zákon o verejnej službe) (DV č. 67, z 27. júla 1999), ktorý nadobudol účinnosť 27. augusta 1999, upravuje „obsah a ukončenie pracovného pomeru medzi štátom a úradníkom v rámci výkonu verejnej služby a v súvislosti s ním, pokiaľ osobitný zákon nestanovuje inak“.

17 Článok 106 zákona o verejnej službe, ktorý upravuje skončenie pracovného pomeru menovacím orgánom formou výpovede, vo svojom odseku 1 bode 2 stanovuje:

„Menovací orgán môže z úradnej moci ukončiť pracovný pomer výpoveďou s výpovednou dobou jedného mesiaca v týchto prípadoch:

…

2. v prípade zrušenia pracovných miest;

…“

18 Zákon o verejnej službe neobsahuje ustanovenie, ktoré by bolo analogické s článkom 333 ods. 1 bodom 3 Zákonníka práce.

19 Článok 1 naredba n° 5 za bolestite, pri koito rabotnicite, boleduvašti ot ťach, imat osobena zakrila săglasno čl. 333, al. 1 ot kodexa na trud (vyhláška č. 5 o ochoreniach, v prípade ktorých prináleží pracovníkom, ktorí nimi trpia, osobitná ochrana podľa článku 333 ods. 1 Zákonníka práce) (DV č. 33, z 28. apríla 1987), prijatá ministerstvom zdravotníctva a Ústrednou radou bulharských odborových zväzov, stanovuje:

„V prípade čiastočnej likvidácie, zrušenia pracovných miest alebo prerušenia práce na viac ako 30 dní môže podnik prepustiť pracovníkov trpiacich jedným z týchto ochorení len s predchádzajúcim súhlasom príslušného krajského inšpektorátu práce:

…

5. duševné poruchy;

…“

20 Zakon za zaštita ot diskriminacija (zákon o ochrane pred diskrimináciou) (DV č. 86, z 30. septembra 2003), ktorý nadobudol účinnosť 1. januára 2004, je normatívnym aktom upravujúcim ochranu pred všetkými formami diskriminácie a zabezpečuje prebratie smernice v oblasti rovnosti zaobchádzania.

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

21 Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že pani Milkova od 10. októbra 2012 zastávala v agentúre post „pomocného odborného pracovníka“ na oddelení „kontroly privatizačných zmlúv“ na riaditeľstve „poprivatizačnej kontroly“. Štruktúra tejto agentúry ukazuje, že pracovné miesta boli obsadené jednak úradníkmi, akým je aj pani Milkova, a jednak zamestnancami.

22 V priebehu roka 2014 sa v agentúre znížil počet pracovných miest zo 105 na 65.

23 Pani Milkovej bola zaslaná výpoveď, podľa ktorej sa jej pracovný pomer skončí uplynutím jednomesačnej lehoty z dôvodu zrušenia pracovného miesta, ktoré zastávala.

24 Rozhodnutím výkonného riaditeľa agentúry pracovný pomer podľa článku 106 ods. 1 bodu 2 zákona o verejnej službe medzi paňou Milkovou a jej zamestnávateľom skončil 1. marca 2014.

25 Pani Milkova podala proti tomuto rozhodnutiu žalobu na Administrativen săd Sofija grad (Správny súd Sofia, Bulharsko), v ktorej uviedla, že jej prepustenie bez predchádzajúceho súhlasu inšpektorátu práce uvedeného v článku 333 ods. 1 bode 3 Zákonníka práce je protiprávne. Daný súd túto žalobu zamietol z dôvodu, že nedošlo k porušeniu zákona, ktorý sa v danej veci uplatňuje. Podľa tohto súdu sa tento článok 333 ods. 1 bod 3 neuplatňuje na skončenie pracovného pomeru úradníkov. Z toho vyplýva, že hoci dotknutá osoba trpí duševnou poruchou, v dôsledku ktorej jej bola stanovená miera invalidity na úrovni 50 %, skončenie pracovného pomeru, o aké ide vo veci samej, je zákonné.

26 V kasačnom opravnom prostriedku podanom proti rozhodnutiu uvedeného súdu na Vărchoven administrativen săd (Najvyšší správny súd, Bulharsko) pani Milkova trvá na svojich vyjadreniach uvedených pred prvostupňovým súdom a naďalej namieta, že rozhodnutie zamestnávateľa o skončení pracovného pomeru bolo protiprávne.

27 Výkonný riaditeľ agentúry sa domnieva, že takýto súhlas nebol potrebný a že napadnuté rozhodnutie je zákonné.

28 Aj keď vnútroštátny súd vychádza z predpokladu, že údajné rozdielne zaobchádzanie sa nezakladá na osobnej charakteristike týkajúcej sa „zdravotného postihnutia“, ale na rozdiele vyplývajúcom z právneho vzťahu, na základe ktorého dotknuté osoby vykonávajú pracovnú činnosť, tento súd nevylučuje, že taká právna úprava, o akú ide vo veci samej, odporuje požiadavkám zabezpečiť rovnosť v zamestnaní a povolaní všetkým osobám so zdravotným postihnutím, ktoré sú zakotvené v práve Únie a v dohovore OSN.

29 Podľa vnútroštátneho súdu dodatočná ochrana priznaná všetkým osobám trpiacim určitým zdravotným postihnutím, ktorá bola zavedená v roku 1987, bola úradníkom prakticky odňatá prijatím zákona o verejnej službe v roku 1999 bez toho, aby to autor návrhu zákona výslovne odôvodnil. Táto ochrana však bola zachovaná v prospech všetkých zamestnancov vrátane zamestnancov pracujúcich vo verejnom sektore.

30 Okrem toho vnútroštátny súd pochybuje o tom, do akej miery možno ustanovenia prijaté Bulharskou republikou, ktoré sú osobitnými opatreniami na ochranu osôb so zdravotným postihnutím – avšak len ak sú zamestnancami, a to aj v prípade ich zamestnania vo verejnej službe – možno považovať za „pozitívne konanie“ v zmysle článku 7 smernice 2000/78.

31 Vnútroštátny súd výslovne odkazuje na rozsudok z 18. marca 2014, Z. (C-363/12, EU:C:2014:159), podľa ktorého sa smernica 2000/78 má vykladať v súlade s dohovorom OSN, ktorý podľa tohto súdu vyžaduje rovnakú a účinnú právnu ochranu osôb so zdravotným postihnutím pred diskrimináciou z akýchkoľvek dôvodov a nielen na základe určitých osobných charakteristík, ktoré môžu byť chránené, aké sú stanovené v sekundárnom práve Únie.

32 Za týchto podmienok Vărchoven administrativen săd (Najvyšší správny súd) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Povoľuje článok 5 ods. 2 dohovoru OSN… právnu úpravu, ktorou členské štáty zavádzajú osobitnú ochranu *ex ante* v prípade prepustenia zamestnancov so zdravotným postihnutím, bez toho, aby sa vzťahovala na úradníkov s rovnakým zdravotným postihnutím?

2. Umožňuje článok 4, ako aj ostatné ustanovenia smernice 2000/78 prijatie právneho rámca, ktorý priznáva osobitnú ochranu *ex ante* v prípade prepustenia zamestnancov so zdravotným postihnutím, bez toho, aby sa vzťahovala na úradníkov s rovnakým zdravotným postihnutím?

3. Umožňuje článok 7 smernice 2000/78 zavedenie osobitnej ochrany *ex ante* v prípade prepustenia zamestnancov so zdravotným postihnutím, bez toho, aby sa vzťahovala na úradníkov s rovnakým zdravotným postihnutím?

4. V prípade zápornej odpovede na prvú a tretiu otázku: Vyžaduje si dodržiavanie ustanovení medzinárodného práva a práva Spoločenstva so zreteľom na skutkový stav a okolnosti prejednávanej veci, aby sa uplatnenie osobitnej ochrany *ex ante*, ktorú vnútroštátny zákonodarca zaviedol v prípade prepustenia zamestnancov so zdravotným postihnutím, rozšírilo aj na úradníkov s rovnakým zdravotným postihnutím?“

O prejudiciálnych otázkach

O prvej a tretej otázke

33 Prvou a treťou prejudiciálnou otázkou, ktoré treba skúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa ustanovenia smernice 2000/78, konkrétne článok 7 tejto smernice, v spojení s ustanoveniami dohovoru OSN majú vykladať v tom zmysle, že povoľujú takú právnu úpravu členského štátu, o akú ide vo veci samej, v ktorej sa priznáva zamestnancom trpiacim niektorým zdravotným postihnutím osobitná ochrana *ex ante* v prípade prepustenia bez toho, aby takúto ochranu priznal úradníkom s rovnakým zdravotným postihnutím.

34 Na úvod treba uviesť, že z článku 1 smernice 2000/78 vyplýva, že jej účelom je stanoviť všeobecný rámec pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolaní založenej na jednom z dôvodov uvedených v tomto článku, medzi ktorými sa nachádza aj zdravotné postihnutie. Z tohto hľadiska najmä z článku 2 ods. 1 tejto smernice vyplýva, že zásada rovnosti zaobchádzania, ktorú zakotvuje, sa uplatňuje s ohľadom na taxatívne dôvody uvedené v jej článku 1 (rozsudky zo 7. júla 2011, Agafiței a i., C-310/10, EU:C:2011:467, bod 34, ako aj z 21. mája 2015, SCMD, C-262/14, neuverejnený, EU:C:2015:336, bod 29).

35 Z toho vyplýva, že treba preskúmať otázku, či taká situácia, o akú ide vo veci samej, spadá do pôsobnosti smernice 2000/78.

36 Po prvé pojem „zdravotné postihnutie“ v zmysle smernice 2000/78 treba chápať ako obmedzenie vyplývajúce najmä z dlhodobého fyzického, mentálneho alebo psychického postihnutia, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môže brániť plnému a účinnému zapojeniu dotknutej osoby do profesijného života na základe rovnosti s ostatnými pracovníkmi (rozsudok z 1. decembra 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, bod 42 a citovaná judikatúra).

37 Zo spisu predloženého Súdnemu dvoru vyplýva, že duševné ochorenie, ktorým trpí pani Milkova, je „zdravotným postihnutím“ v zmysle smernice 2000/78.

38 Po druhé podľa jej článku 3 ods. 1 písm. c) sa táto smernica v rámci právomocí delegovaných na Úniu vzťahuje na všetky osoby, tak vo verejnom ako i v súkromnom sektore, pokiaľ ide okrem iného o podmienky prepúšťania.

39 Ako uviedol generálny advokát v bode 46 svojich návrhov, režim, ktorému podliehala pani Milkova pri skončení svojho služobného pomeru u verejného subjektu, ktorý ju zamestnával, môže spadať do vecnej pôsobnosti uvedenej smernice.

40 Podľa rozhodnutia vnútroštátneho súdu sa však rozdiel v zaobchádzaní, o ktorý ide vo veci samej, nezakladá na niektorom z dôvodov uvedených v článku 1 smernice 2000/78, ale naopak vychádza z povahy pracovného pomeru v zmysle vnútroštátneho zákona.

41 Z vnútroštátneho právneho rámca predstaveného vnútroštátnym súdom totiž vyplýva, že článok 333 ods. 1 bod 3 Zákonníka práce v spojení s článkom 328 ods. 1 bodom 2 tohto zákonníka stanovuje, že skončiť pracovný pomer pracovníka trpiaceho chorobou uvedenou v článku 1 ods. 1 vyhlášky č. 5 o ochoreniach, pri ktorých pracovníci nimi trpiaci požívajú osobitnú ochranu podľa článku 333 ods. 1 Zákonníka práce – v ktorom sa uvádza bod 5 relevantný vo veci samej týkajúci sa „duševných porúch“ – možno len so súhlasom *ex ante*, ktorý udelí príslušný verejný orgán, a to inšpektorát práce. Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že tento súhlas *ex ante* sa neuplatňuje na skončenie služobného pomeru v prípade zrušenia pracovných miest podľa článku 106 ods. 1 bodu 2 zákona o verejnej službe.

42 Nezdá sa teda, že by sporná vnútroštátna právna úprava zaviedla rozdielne zaobchádzanie priamo založené na zdravotnom postihnutí v zmysle ustanovení článku 1 a článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78, keďže sa opiera o kritérium, ktoré nie je neoddeliteľne spojené so zdravotným postihnutím (pozri analogicky rozsudok z 11. apríla 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, body 72 až 74).

43 Navyše zo žiadnej časti spisu predloženého Súdnemu dvoru nevyplýva, že by vnútroštátna právna úprava dotknutá vo veci samej, aj keď je formulovaná neutrálne, t. j. odkazom na iné kritériá – vo veci samej povahu pracovného pomeru – nesúvisiace s chránenou vlastnosťou – vo veci samej so zdravotným postihnutím – mohla viesť k znevýhodneniu predovšetkým osôb, ktoré majú túto vlastnosť, a zapríčinila by nepriamu diskrimináciu v zmysle judikatúry Súdneho dvora týkajúcej sa tohto pojmu (pozri v tomto zmysle rozsudok z 18. marca 2014, Z., C 363/12, EU:C:2014:159, bod 53).

44 Napokon v súvislosti s diskrimináciou založenou na pracovnom pomere ako takom Súdny dvor rozhodol, že takáto diskriminácia nepatrí do všeobecného rámca vytvoreného smernicou 2000/78 (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 7. júla 2011, Agafiței a i., C 310/10, EU:C:2011:467, body 31 až 35).

45 Vo veci samej však bulharská vláda uvádza, že taká vnútroštátna právna úprava, o akú ide vo veci samej, ktorá v súvislosti s osobitnou ochranou *ex ante* v prípade prepustenia zavádza rozlišovanie medzi pracovníkmi so zdravotným postihnutím a pracovníkmi bez zdravotného postihnutia, pričom ochranu zaručuje len prvým uvedeným, v podstate predstavuje „pozitívne konanie“ v zmysle článku 7 ods. 2 smernice 2000/78.

46 Treba v tejto súvislosti pripomenúť, že uvedené ustanovenie umožňuje zaviesť rozlišovanie založené na zdravotnom postihnutí za podmienky, že toto rozlišovanie je súčasťou ustanovení o ochrane zdravia a bezpečnosti pri práci alebo opatrení zameraných na vytvorenie alebo zachovanie predpisov alebo zariadení na ochranu alebo podporu integrácie osôb so zdravotným postihnutím do pracovného prostredia. Takéto rozlišovanie v prospech osôb so zdravotným postihnutím teda prispieva k splneniu cieľa smernice 2000/78 uvedeného v článku 1 tejto smernice, t. j. boja proti diskriminácii – založenej v predmetnej veci na zdravotnom postihnutí – v zamestnaní a povolaní s cieľom zaviesť v dotknutom členskom štáte uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 17. júla 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, bod 42).

47 Cieľom článku 7 ods. 2 smernice 2000/78 totiž je umožnenie zachovania alebo prijatia osobitných opatrení, ktoré majú účinným spôsobom odstrániť alebo obmedziť faktické nerovnosti týkajúce sa osôb so zdravotným postihnutím, ktoré môžu existovať v ich spoločenskom a predovšetkým v profesijnom živote, a taktiež pomocou obmedzenia týchto nerovností zaviesť skutočnú a nielen formálnu rovnosť.

48 Tento výklad potvrdzuje aj dohovor OSN, na ktorý sa podľa ustálenej judikatúry možno odvolávať na účely výkladu smernice 2000/78, ktorá sa má v čo možno najširšej miere vykladať v súlade s týmto dohovorom (rozsudok z 1. decembra 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, bod 41 a citovaná judikatúra).

49 Treba uviesť, že jednak podľa článku 27 ods. 1 písm. h) dohovoru OSN zmluvné strany zaručujú a podporujú uplatňovanie práva na prácu, a to aj osobám, ktoré sa stali zdravotne postihnutými v priebehu zamestnania, prijímaním primeraných opatrení, a to aj legislatívnych, ktorými okrem iného budú podporovať zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím v súkromnom sektore prostredníctvom primeranej politiky a primeraných opatrení, medzi ktoré môžu patriť programy pozitívnych opatrení, motivačné a iné opatrenia. Jednak podľa článku 5 ods. 1 tohto dohovoru tieto strany uznávajú, že všetky osoby sú si rovné pred zákonom a podľa zákona a majú nárok na rovnakú ochranu a na rovnaký úžitok zo zákona bez akejkoľvek diskriminácie, pričom článok 5 ods. 4 uvedeného dohovoru navyše výslovne umožňuje prijatie osobitných opatrení, ktoré sú nevyhnutné na urýchlenie alebo dosiahnutie faktickej rovnosti osôb so zdravotným postihnutím.

50 Z vyššie uvedeného vyplýva, že právna úprava dotknutá vo veci samej spadá do pôsobnosti článku 7 ods. 2 smernice 2000/78 a ako taká sleduje cieľ zakotvený v práve Únie v zmysle ustálenej judikatúry Súdneho dvora sformulovanej v oblasti určenia, či vnútroštátne opatrenie spadá do vykonania práva Únie v zmysle článku 51 ods. 1 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“) (pozri v tomto zmysle rozsudky zo 6. marca 2014, Siragusa, C-206/13, EU:C:2014:126, body 22 a 25, ako aj citovanú judikatúru, a z 10. júla 2014, Julián Hernández a i., C-198/13, EU:C:2014:2055, bod 37).

51 Podľa ustálenej judikatúry, ak členské štáty konajú v rámci rozsahu pôsobnosti práva Únie, sú povinné dodržiavať základné práva vymedzené v rámci Únie, ako aj všeobecné zásady práva Únie (pozri v tomto zmysle rozsudok z 10. júla 2014, Julián Hernández a i., C-198/13, EU:C:2014:2055, bod 33).

52 Ako vyplýva z článku 7 ods. 2 smernice 2000/78, skutočnosť, že členské štáty nie sú povinné zachovať alebo prijať opatrenia uvedené v tomto ustanovení, ale majú v tomto ohľade diskrečnú právomoc, neumožňuje konštatovať, že také pravidlá, aké vo veci samej prijali členské štáty, nespadajú do

pôsobnosti práva Únie (pozri analogicky rozsudky z 21. decembra 2011, N. S. a i., C-411/10 a C-493/10, EU:C:2011:865, body 64 až 69, ako aj z 22. októbra 2013, Sabou, C-276/12, EU:C:2013:678, bod 26).

53 V tejto súvislosti treba zároveň pripomenúť, že pokiaľ právna úprava Únie ponecháva členským štátom možnosť vybrať si medzi niekoľkými spôsobmi uplatnenia, členské štáty sú povinné uplatniť svoju diskrečnú právomoc v súlade so všeobecnými zásadami práva Únie, medzi ktoré patrí zásada rovnosti zaobchádzania (pozri v tomto zmysle rozsudky z 20. júna 2002, Mulligan a i., C-313/99, EU:C:2002:386, bod 46, a zo 16. júla 2009, Horvath, C-428/07, EU:C:2009:458, bod 56, ako aj uznesenie zo 16. januára 2014, Dél-Zempléni Nektár Leader Nonprofit, C-24/13, EU:C:2014:40, bod 17).

54 Z toho vyplýva, že na vec samu uplatniteľná vnútroštátna právna úprava predstavuje vykonanie práva Únie, čo znamená, že vo veci samej sa uplatnia všeobecné zásady práva Únie, akou je okrem iného aj zásada rovnosti zaobchádzania, ako aj Charta (pozri v tomto zmysle rozsudok z 10. júla 2014, Julián Hernández a i., C-198/13, EU:C:2014:2055, bod 33).

55 Zásada rovnosti zaobchádzania je všeobecnou zásadou práva Únie, zakotvenou v článkoch 20 a 21 Charty, ktorá vyžaduje, aby sa v porovnateľných situáciách nepostupovalo rozdielne a v rozdielnych situáciách rovnako, ak takýto postup nie je objektívne odôvodnený (rozsudky z 22. mája 2014, Glatzel, C 356/12, EU:C:2014:350, bod 43, a z 21. decembra 2016, Vervloet a i., C 76/15, EU:C:2016:975, bod 74, ako aj citovaná judikatúra). Rozdiel v zaobchádzaní je odôvodnený, ak je založený na objektívnom a primeranom kritériu, to znamená, ak je v súlade s právne prípustným cieľom sledovaným predmetnou právnou úpravou a tento rozdiel je primeraný cieľu, ktorý dotknuté zaobchádzanie sleduje (rozsudok z 22. mája 2014, Glatzel, C 356/12, EU:C:2014:350, bod 43 a citovaná judikatúra).

56 Pokiaľ ide o požiadavku porovnateľnosti situácií na účely určenia existencie porušenia zásady rovnosti zaobchádzania, táto porovnateľnosť sa musí posúdiť s ohľadom na všetky prvky, ktoré tieto situácie charakterizujú (pozri najmä rozsudky zo 16. decembra 2008, Arcelor Atlantique et Lorraine a i., C-127/07, EU:C:2008:728, bod 25, ako aj z 1. októbra 2015, O, C-432/14, EU:C:2015:643, bod 31).

57 Zároveň treba spresniť, že jednak sa nevyžaduje, aby boli situácie identické, ale iba porovnateľné, a jednak skúmanie tejto porovnateľnosti sa musí uskutočniť nie globálne a abstraktne, ale špecificky a konkrétne so zreteľom na predmet a cieľ vnútroštátnej právnej úpravy, ktorá predmetné rozlišovanie zavádza (pozri v tomto zmysle rozsudky z 10. mája 2011, Römer, C-147/08, EU:C:2011:286, bod 42; z 12. decembra 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, bod 33; z 15. mája 2014, Szatmári Malom, C-135/13, EU:C:2014:327, bod 67, a z 1. októbra 2015, O, C-432/14, EU:C:2015:643, bod 32).

58 Porovnanie situácií teda musí byť založené na analýze všetkých predpisov vnútroštátneho práva, ktoré na jednej strane upravujú postavenie zamestnancov s daným zdravotným postihnutím a na druhej strane postavenie úradníkov s rovnakým zdravotným postihnutím, tak ako vyplývajú z relevantných vnútroštátnych ustanovení, ktoré sa uplatňujú vo veci samej, a to so zreteľom na cieľ ochrany proti prepusteniu dotknutému vo veci samej.

59 Z tohto hľadiska treba najskôr zdôrazniť, že vnútroštátny súd s odkazom na osobitosť ochrany zakotvenej v bulharskom práve spresňuje, že úlohou tejto ochrany je, aby špecializovaný orgán posúdil dopad prepustenia na zdravotný stav dotknutej osoby a rozhodol o udelení alebo neudelení súhlasu s prepustením.

60 Cieľom právnej úpravy dotknutej vo veci samej teda nie je chrániť pracovníka v závislosti od typu právneho vzťahu, na ktorom je založený jeho pracovný pomer, ale z dôvodu jeho zdravotného stavu.

61 Z tohto dôvodu rozlišovanie medzi zamestnancami so zdravotným postihnutím a úradníkmi s rovnakým zdravotným postihnutím, ktoré zavádza táto právna úprava, zrejme nie je vhodné z hľadiska cieľa sledovaného touto právnou úpravou, tým skôr, že obe tieto kategórie osôb so zdravotným postihnutím môžu byť zamestnané v tej istej verejnej správe.

62 V súvislosti s údajným rozdielnym zaobchádzaním v konaní vo veci samej prináleží vnútroštátnemu súdu overiť, či všetky uplatňované pravidlá vnútroštátneho práva poskytujú úradníkom so zdravotným postihnutím úroveň ochrany zodpovedajúcu úrovni ochrany, ktorá vyplýva z mechanizmu predchádzajúceho súhlasu inšpektorátu práce v prípade zamestnancov so zdravotným postihnutím, ktorí sú zamestnaní v sektore verejnej správy.

63 Napokon, ak by vnútroštátny súd rozhodol o preukázaní rozdielneho zaobchádzania s týmito skupinami osôb, ktoré sa nachádzajú v porovnateľnej situácii, v konečnom dôsledku by prináležalo tomuto súdu, ktorý je jediným súdom na posúdenie skutkových okolností veci, ktorú prejednáva, a na výklad uplatniteľnej vnútroštátnej právnej úpravy, aby určil, či a do akej miery právna úprava členského štátu dotknutá vo veci samej je objektívne odôvodnená z hľadiska zásady rovnosti zaobchádzania.

64 Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy treba na prvú a tretiu otázku odpovedať, že článok 7 ods. 2 smernice 2000/78 s prihliadnutím na dohovor OSN a v spojení so všeobecnou zásadou rovnosti zaobchádzania zakotvenou v článkoch 20 a 21 Charty sa má vykladať v tom zmysle, že povoľuje takú právnu úpravu členského štátu, o akú ide vo veci samej, v ktorej sa priznáva zamestnancom trpiacim niektorým zdravotným postihnutím osobitná ochrana *ex ante* v prípade prepustenia bez toho, aby takúto ochranu priznal úradníkom s rovnakým zdravotným postihnutím, ibaže sa preukáže porušenie zásady rovnosti zaobchádzania, čo musí overiť vnútroštátny súd. Pri tomto overení musí byť porovnanie situácií založené na analýze všetkých relevantných predpisov vnútroštátneho práva, ktoré na jednej strane upravujú postavenie zamestnancov s daným zdravotným postihnutím a na druhej strane postavenie úradníkov s rovnakým zdravotným postihnutím, a to predovšetkým so zreteľom na cieľ ochrany proti prepusteniu dotknutému v konaní vo veci samej.

O štvrtej otázke

65 Štvrtou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či v prípade zápornej odpovede na prvú a tretiu otázku povinnosť dodržiavania práva Únie vyžaduje, aby v takej situácii, o akú ide vo veci samej, pôsobnosť vnútroštátnych predpisov, ktoré chránia zamestnancov trpiacich daným zdravotným postihnutím, bola rozšírená takým spôsobom, že sa tieto ochranné predpisy budú vzťahovať aj na úradníkov s rovnakým zdravotným postihnutím.

66 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry v prípade, že bola konštatovaná diskriminácia odporujúca právu Únie a kým nie sú prijaté opatrenia na obnovu rovnosti zaobchádzania, dodržiavanie zásady rovnosti možno zaručiť len tým, že sa osobám zo znevýhodnenej skupiny poskytnú rovnaké výhody, aké majú osoby zvýhodnenej skupiny (rozsudky z 26. januára 1999, Terhoeve, C-18/95, EU:C:1999:22, bod 57; z 22. júna 2011, Landtová, C-399/09, EU:C:2011:415, bod 51, a z 28. januára 2015, ÖBB Personenverkehr, C-417/13, EU:C:2015:38, bod 46). Znevýhodnené osoby sa musia nachádzať v rovnakej situácii ako osoby požívajúce dotknutú výhodu (rozsudok z 11. apríla 2013, Soukupová, C-401/11, EU:C:2013:223, bod 35).

67 V takom prípade je vnútroštátny súd povinný vylúčiť uplatnenie všetkých diskriminačných vnútroštátnych ustanovení bez toho, aby bol povinný žiadať o jej predchádzajúce zrušenie vnútroštátnym zákonodarcom alebo naň čakať, a uplatniť na členov znevýhodnenej skupiny rovnaký režim ako na osoby druhej skupiny (rozsudky z 12. decembra 2002, Rodríguez Caballero, C 442/00, EU:C:2002:752, bod 43; zo 7. septembra 2006, Cordero Alonso, C 81/05, EU:C:2006:529, bod 46, ako aj

z 21. júna 2007, Jonkman a i., C 231/06 až C 233/06, EU:C:2007:373, bod 39). Takúto povinnosť má nezávisle od toho, či vnútroštátne právo obsahuje ustanovenie, ktoré mu udeľuje oprávnenie tak konať (rozsudok zo 7. septembra 2006, Cordero Alonso, C 81/05, EU:C:2006:529, bod 46).

68 V tejto súvislosti Súdny dvor spresnil, že toto riešenie sa môže uplatniť len v prípade existencie platného referenčného systému (rozsudky z 19. júna 2014, Specht a i., C-501/12 až C-506/12, C-540/12 a C-541/12, EU:C:2014:2005, bod 96, a z 28. januára 2015, ÖBB Personenverkehr, C-417/13, EU:C:2015:38, bod 47). Vo veci samej ide o takýto prípad.

69 V prípade, že by vnútroštátny súd konštatoval, že zásada rovnosti zaobchádzania nebola dodržaná, vyplývalo by z toho, že článok 7 ods. 2 smernice 2000/78 s prihliadnutím na dohovor OSN bráni takej právnej úprave členského štátu, o akú ide vo veci samej. Režim vzťahujúci sa na zamestnancov so zdravotným postihnutím zvýhodnených platným režimom by teda bol jediným platným referenčným systémom. V dôsledku toho by znovunastolenie rovnosti zaobchádzania v takej situácii, o akú ide vo veci samej, vyžadovalo, aby sa úradníkom so zdravotným postihnutím znevýhodneným platným režimom priznali rovnaké výhody, ako sú tie, ktoré môžu mať zamestnanci so zdravotným postihnutím zvýhodnení týmto režimom, najmä v súvislosti s osobitnou ochranou ex ante v prípade prepustenia, s ktorou súvisí povinnosť zamestnávateľa požiadať pred skončením pracovného pomeru inšpektorát práce o predchádzajúci súhlas (pozri analogicky rozsudok z 28. januára 2015, ÖBB Personenverkehr, C 417/13, EU:C:2015:38, bod 48).

70 Z vyššie uvedených úvah vyplýva, že na štvrtú otázku treba odpovedať, že v prípade, že by článok 7 ods. 2 smernice 2000/78 s prihliadnutím na dohovor OSN a v spojení so všeobecnou zásadou rovnosti zaobchádzania bránil takej právnej úprave členského štátu, o akú ide vo veci samej, povinnosť dodržiavania práva Únie by vyžadovala, aby pôsobnosť vnútroštátnych predpisov, ktoré chránia zamestnancov trpiacich daným zdravotným postihnutím, bola rozšírená takým spôsobom, že sa tieto ochranné predpisy budú vzťahovať aj na úradníkov s rovnakým zdravotným postihnutím.

O druhej otázke

71 Druhou otázkou sa vnútroštátny súd pýta, či článok 4 smernice 2000/78, ako aj ostatné ustanovenia tejto smernice umožňujú prijať právny rámec priznávajúci osobitnú ochranu *ex ante* v prípade prepustenia zamestnancom trpiacim daným zdravotným postihnutím bez toho, aby sa vzťahoval na úradníkov s rovnakým zdravotným postihnutím.

72 Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora požiadavky na obsah návrhu na začatie prejudiciálneho konania sú výslovne uvedené v článku 94 Rokovacieho poriadku Súdneho dvora, ktorý má vnútroštátny súd v rámci spolupráce zavedenej článkom 267 ZFEÚ poznať a ktorý je povinný náležite dodržiavať (rozsudky z 5. júla 2016, Ogňanov, C-614/14, EU:C:2016:514, bod 19, ako aj z 10. novembra 2016, Private Equity Insurance Group, C-156/15, EU:C:2016:851, bod 61 a citovaná judikatúra).

73 Vnútroštátny súd teda musí uviesť presné dôvody, na základe ktorých si kladie otázku v súvislosti s výkladom niektorých ustanovení práva Únie a považuje predloženie prejudiciálnych otázok Súdnemu dvoru za nevyhnutné. Súdny dvor už rozhodol, že je nevyhnutné, aby vnútroštátny súd aspoň v minimálnej miere objasnil dôvody výberu ustanovení práva Únie, o ktorých výklad žiada, ako aj súvislosť medzi týmito ustanoveniami a vnútroštátnou právnou úpravou, ktorá sa vzťahuje na spor, o ktorom rozhoduje (rozsudky z 10. marca 2016, Safe Interenvíos, C-235/14, EU:C:2016:154, bod 115, a z 10. novembra 2016, Private Equity Insurance Group, C-156/15, EU:C:2016:851, bod 62).

74 V tejto súvislosti treba zdôrazniť, že informácie obsiahnuté v návrhoch na začatie prejudiciálneho konania neslúžia iba na to, aby umožnili Súdnemu dvoru poskytnúť užitočné odpovede na otázky položené vnútroštátnym súdom, ale aj na to, aby dali vládam členských štátov, ako aj ostatným

dotknutým osobám možnosť predložiť pripomienky podľa článku 23 Štatútu Súdneho dvora Európskej únie (rozsudok z 10. novembra 2016, Private Equity Insurance Group, C-156/15, EU:C:2016:851, bod 63, ako aj v tomto zmysle rozsudok z 5. júla 2016, Ogňanov, C-614/14, EU:C:2016:514, bod 20).

75 V prejednávanom prípade vnútroštátny súd položil druhú otázku bez toho, aby ju v odôvodnení svojho návrhu na začatie prejudiciálneho konania bližšie vysvetlil. Vnútroštátny súd sa totiž vo všeobecnosti obmedzuje na odkaz na článok 4 smernice 2000/78, ako aj iné ustanovenia tejto smernice bez toho, aby preukázal súvislosť medzi týmito ustanoveniami a vnútroštátnou právnou úpravou dotknutou v konaní vo veci samej.

76 Z dôvodu týchto nedostatkov rozhodnutie vnútroštátneho súdu neumožňuje vládam iných členských štátov a ostatným dotknutým osobám, aby k tejto druhej otázke predložili užitočné pripomienky v súlade s článkom 23 Štatútu Súdneho dvora Európskej únie a ani Súdnemu dvoru, aby vnútroštátnemu súdu na uvedenú otázku poskytol užitočnú odpoveď nevyhnutnú pre rozhodnutie sporu vo veci samej (pozri analogicky rozsudok z 10. novembra 2016, Private Equity Insurance Group, C-156/15, EU:C:2016:851, bod 66).

77 Za týchto podmienok je druhá otázka neprípustná.

O trovách konania

78 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. **Článok 7 ods. 2 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní, s prihliadnutím na Dohovor Organizácie Spojených národov o právach osôb so zdravotným postihnutím, schválený v mene Európskeho spoločenstva rozhodnutím Rady 2010/48/ES z 26. novembra 2009, a v spojení so všeobecnou zásadou rovnosti zaobchádzania zakotvenou v článkoch 20 a 21 Charty základných práv Európskeho únie, sa má vykladať v tom zmysle, že povoľuje takú právnu úpravu členského štátu, o akú ide vo veci samej, v ktorej sa priznáva zamestnancom trpiacim niektorým zdravotným postihnutím osobitná ochrana *ex ante* v prípade prepustenia bez toho, aby takúto ochranu priznal úradníkom s rovnakými zdravotným postihnutím, ibaže sa preukáže porušenie zásady rovnosti zaobchádzania, čo musí overiť vnútroštátny súd. Pri tomto overení musí byť porovnanie situácií založené na analýze všetkých relevantných predpisov vnútroštátneho práva, ktoré na jednej strane upravujú postavenie zamestnancov s daným zdravotným postihnutím a na druhej strane postavenie úradníkov s rovnakým zdravotným postihnutím, a to predovšetkým so zreteľom na cieľ ochrany proti prepusteniu dotknutému v konaní vo veci samej.**

2. **V prípade, že by článok 7 ods. 2 smernice 2000/78 s prihliadnutím na Dohovor Organizácie Spojených národov o právach osôb so zdravotným postihnutím a v spojení so všeobecnou zásadou rovnosti zaobchádzania bránil takej právnej úprave členského štátu, o akú ide vo veci samej, povinnosť dodržiavania práva Európskej únie by vyžadovala, aby pôsobnosť vnútroštátnych predpisov, ktoré chránia zamestnancov trpiacich daným zdravotným postihnutím, bola rozšírená takým spôsobom, že sa tieto ochranné predpisy budú vzťahovať aj na úradníkov s rovnakým zdravotným postihnutím.**

Podpisy