Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
YVES BOT
prednesené 26. mája 2016 [1]

Vec C-395/15

Mohamed Daouidi
proti
Bootes Plus SL,
Fondo de Garantía Salarial,
Ministerio Fiscal

[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Pracovný súd č. 33 v Barcelone, Španielsko)]

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania — Sociálna politika — Smernica 2000/78/ES — Články 1 až 3 — Rovnosť zaobchádzania v zamestnaní a povolaní — Prepustenie dočasne práceneschopného zamestnanca — Diskriminácia na základe zdravotného postihnutia — Pojem ‚zdravotné postihnutie' — Trvalý charakter obmedzenia"

1. Tento návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článkov 3 a 15, článku 21 ods. 1, článkov 30 a 31, článku 34 ods. 1 a článku 35 ods. 1 Charty základných práv Európskej únie [2], ako aj článkov 1 až 3 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní [3].

2. Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pánom Mohamedom Daouidim a spoločnosťou Bootes Plus SL, Fondo de Garantía Salarial (mzdový garančný fond, Španielsko) a Ministerio Fiscal (prokuratúra, Španielsko), ktorý sa týka jeho prepustenia počas doby, keď bol práceneschopným v dôsledku úrazu na jeho pracovisku.

3. Tieto návrhy sú zamerané na piatu otázku, ktorú položil Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Pracovný súd č. 33 v Barcelone, Španielsko), ktorá sa týka výkladu pojmu „zdravotné postihnutie" v zmysle smernice 2000/78.

1 — Jazyk prednesu: francúzština.

2 — Ďalej len „Charta".

3 — Ú. v. ES L 303, 2000, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79.

I – **Právny rámec**

A – *Medzinárodné právo*

4. V bode e) preambuly Dohovoru Organizácie spojených národov o právach osôb so zdravotným postihnutím, ktorý bol v mene Európskeho spoločenstva schválený rozhodnutím Rady 2010/48/ES z 26. novembra 2009 [4], sa uvádza:

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

5. Podľa článku 1 dohovoru OSN:

„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.“

B – *Právo Únie*

6. Podľa odôvodnenia 16 smernice 2000/78:

„Ustanovenie opatrení na prispôsobenie potrebám ľudí so zdravotným postihnutím na pracovisku hrá dôležitú rolu v boji proti diskriminácii na základe zdravotného postihnutia.“

7. Článok 1 tejto smernice znie:

„Účelom tejto smernice je ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolaní na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania.“

8. Článok 2 ods. 1 a 2 uvedenej smernice 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;

4 — Ú. v. EÚ L 23, 2010, s. 35, ďalej len „dohovor OSN“.

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. Článok 3 ods. 1 písm. c) tej istej smernice stanovuje:

„1. 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“.

C – *Španielske právo*

10. Článok 55 Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kráľovský legislatívny dekrét č. 1/1995, ktorým sa schvaľuje úplné znenie zákona o postavení zamestnancov) z 24. marca 1995[5], v znení účinnom v rozhodnej dobe[6] nazvaný „Spôsob a účinky prepustenia z disciplinárnych dôvodov“, v odsekoch 3 až 6 stanovuje:

„3. Prepustenie sa považuje za oprávnené, neoprávnené alebo neplatné.

4. Prepustenie sa považuje za oprávnené, ak sa preukáže porušenie povinností uvedené zamestnávateľom v oznámení o prepustení. V opačnom prípade alebo v prípade, ak neboli dodržané formálne podmienky uvedené v odseku 1 tohto článku, je prepustenie neoprávnené.

5. Akékoľvek prepustenie na základe niektorého z diskriminačných dôvodov zakázaných ústavou alebo zákonom alebo prepustenie, ktoré vyplýva z porušenia základných práv a verejných slobôd zamestnanca, je neplatné.

…

6. Neplatné prepustenie má za následok bezodkladné opätovné zamestnanie zamestnanca a úhradu nevyplatených miezd.“

5 — BOE č. 75 z 29. marca 1995, s. 9654.

6 — Ďalej len „zákon o postavení zamestnancov“.

11. V článku 56 ods. 1 zákona o postavení zamestnancov s názvom „Neoprávnené prepustenie“ sa uvádza:

„Ak sa určí, že prepustenie je neoprávnené, zamestnávateľ v lehote piatich dní od doručenia rozsudku buď zamestnanca opätovne zamestná v spoločnosti, alebo mu vyplatí náhradu zodpovedajúcu tridsaťtridňovej mzde za každý odpracovaný rok, pričom obdobia kratšie ako jeden rok sa zohľadnia pomerne podľa ukončených mesiacov najviac do výšky 24 mesiacov. V prípade vyplatenia náhrady pracovná zmluva zaniká, pričom platí, že k jej zániku došlo v deň skutočného ukončenia výkonu práce zamestnancom.“

12. Článok 96 ods. 1 Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social (zákon č. 36/2011, ktorým sa upravuje súdnictvo v sociálnych veciach) z 10. októbra 2011[7] znie:

„Pokiaľ na základe tvrdení žalobcu možno konštatovať, že existujú vážne indície o diskriminácii na základe pohlavia, sexuálnej orientácie alebo identity, rasového alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo presvedčenia, zdravotného postihnutia, veku, obťažovania alebo akéhokoľvek iného prípadu porušenia základného práva alebo verejnej slobody, prináleží žalovanému, aby poskytol objektívne, rozumné a dostatočne relevantné odôvodnenie prijatých opatrení a ich primeranosti.“

13. Článok 108 ods. 1 a 2 zákona č. 36/2011 stanovuje:

„1. V rozhodnutí súd určí, že prepustenie je oprávnené, neoprávnené alebo neplatné.

Prepustenie sa považuje za oprávnené, ak sa preukáže porušenie povinností uvedené zamestnávateľom v oznámení o prepustení. V opačnom prípade alebo v prípade, ak neboli dodržané formálne podmienky uvedené v článku 55 ods. 1 [zákona o postavení zamestnancov], sa prepustenie považuje za neoprávnené.

…

2. Akékoľvek prepustenie na základe niektorého z diskriminačných dôvodov stanovených ústavou alebo zákonom alebo prepustenie, ktoré vyplýva z porušenia základných práv a verejných slobôd zamestnanca, je neplatné.

…“

14. V článku 110 ods. 1 tohto zákona sa uvádza:

„Ak sa určí, že prepustenie je neoprávnené, zamestnávateľovi sa uloží povinnosť opätovne zamestnať zamestnanca za rovnakých podmienok, aké mal pred prepustením, a vyplatiť mu nevyplatené mzdy, na ktoré odkazuje článok 56 ods. 2 [zákona o postavení zamestnancov], alebo – ak sa tak zamestnávateľ rozhodne – vyplatiť zamestnancovi náhradu, ktorej výška sa určí v súlade s ustanoveniami článku 56 ods. 1 [tohto zákona]…

…“

15. Článok 113 uvedeného zákona stanovuje:

„Ak sa určilo, že prepustenie je neplatné, zamestnávateľovi sa uloží povinnosť bezodkladne opätovne zamestnať zamestnanca a vyplatiť mu nevyplatené mzdy…“

7 — BOE č. 245 z 11. októbra 2011, s. 106584, ďalej len „zákon č. 36/2011“.

16. Článok 181 ods. 2 zákona č. 36/2011 znie takto:

„Ak sa preukázalo, že existujú indície o tom, že mohlo dôjsť k porušeniu základného práva alebo verejnej slobody, prináleží žalovanému, aby na pojednávaní poskytol objektívne, rozumné a dostatočne podložené odôvodnenie prijatých opatrení a ich primeranosti.“

II – **Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky**

17. Dňa 17. apríla 2014 spoločnosť Bootes Plus, ktorá prevádzkuje reštauráciu nachádzajúcu sa v hoteli Vela de Barcelone (Španielsko), prijala pána Daouidiho do zamestnania ako pomocnú silu v kuchyni na pracovný čas 20 hodín týždenne.

18. Pán Daouidi bol prijatý do zamestnania na dobu troch mesiacov na základe príležitostnej zmluvy, ktorá bola odôvodnená zvýšením pracovnej záťaže. V tejto zmluve bola stanovená 30-dňová skúšobná doba.

19. Dňa 1. júla 2014 sa pán Daouidi a spoločnosť Bootes Plus dohodli na zmene uvedenej zmluvy na zmluvu na plný pracovný úväzok v rozsahu 40 hodín týždenne.

20. Zmluva pána Daouidiho bola ďalej predĺžená o deväť mesiacov a jej ukončenie bolo stanovené na 16. apríla 2015. K tomuto predĺženiu dal kladné stanovisko vedúci kuchyne, ktorý tiež schválil zmenu zo zmluvy na čiastočný pracovný úväzok na zmluvu na plný pracovný úväzok.

21. Dňa 3. októbra 2014 pán Daouidi utrpel pracovný úraz, keď sa pošmykol na dlážke v kuchyni, v dôsledku čoho si vykĺbil ľavý lakeť. V ten istý deň sa začala doba jeho dočasnej práceneschopnosti. Jeho lakeť musel byť zasadrovaný a bol naďalej zasadrovaný aj o šesť mesiacov neskôr v čase, keď sa začalo konanie pred vnútroštátnym súdom.

22. Dva týždne po tomto pracovnom úraze vedúci kuchyne zatelefonoval žalobcovi, aby sa ho opýtal na jeho zdravotný stav a vyjadril svoje znepokojenie nad dobou trvania tejto situácie. Pán Daouidi mu odpovedal, že nemôže bezodkladne znova nastúpiť do zamestnania. Po určitom čase sa vedúci kuchyne obrátil na vedenie spoločnosti, ktorému oznámil, že pán Daouidi „mal viacero problémov“ a že „nepracoval dobre“.

23. Dňa 26. novembra 2014 dostal pán Daouidi, ktorý bol ešte stále dočasne práceneschopný, oznámenie o prepustení z disciplinárnych dôvodov, ktoré znelo takto:

„S poľutovaním Vám oznamujeme, že sme sa rozhodli ukončiť Váš pracovnoprávny vzťah s našou spoločnosťou a okamžite Vás prepustiť k dnešnému dňu. Dôvodom tohto rozhodnutia je, že nespĺňate očakávania spoločnosti a nedosiahli ste výkon, ktorý spoločnosť považuje za primeraný pri plnení úloh zodpovedajúcich Vášmu pracovnému miestu. Tieto skutočnosti sú dôvodom prepustenia v súlade [so zákonom o postavení zamestnancov].“

24. Dňa 23. decembra 2014 pán Daouidi podal na Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Pracovný súd č. 33 v Barcelone) žalobu, ktorou sa domáha, aby súd určil, že jeho prepustenie je neplatné. Po prvé jeho prepustenie bolo v rozpore s jeho základným právom na fyzickú integritu zakotveným v španielskom práve. Po druhé jeho prepustenie je diskriminačné najmä v zmysle smernice 2000/78 a rozsudku z 11. apríla 2013, HK Danmark (C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222).

25. Subsidiárne pán Daouidi navrhol, aby tento súdny orgán určil, že jeho prepustenie je neoprávnené.

26. Pán Daouidi požiadal, aby bola spoločnosti Bootes Plus uložená povinnosť zaplatiť mu sumu 6 251 eur ako náhradu spôsobenej nemajetkovej ujmy a sumu 2 841,56 eura ako náhradu majetkovej škody.

27. Vnútroštátny orgán poukazuje na to, že podľa judikatúry Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Najvyšší súd Katalánska, Španielsko), Tribunal Supremo (Najvyšší súd, Španielsko) a Tribunal Constitucional (Ústavný súd, Španielsko) choroba a stavy dočasnej práceneschopnosti vyplývajúce z pracovných úrazov nepredstavujú diskriminačný faktor, v dôsledku ktorého by prepustenie v takej situácii bolo možné považovať za neplatné v zmysle článku 55 ods. 5 zákona o postavení zamestnancov.

28. Vnútroštátny orgán sa však pýta, či právo Únie nemožno vykladať v tom zmysle, že prepustenia z dôvodu pracovného úrazu sú v rozpore so zásadou rovnosti, zákazom akejkoľvek diskriminácie, právom na fyzickú integritu a zdravie, právom na prístup k službám sociálneho zabezpečenia, ako aj samotným právom na prácu (ktoré zahŕňa právo nebyť prepustený bez „platného“ dôvodu), teda zásadami a právami uvedenými v Charte.

29. Ak by to tak bolo, také prepustenia treba považovať za „neplatné“ a nie iba za „neoprávnené“ v zmysle článku 55 ods. 4 zákona o postavení zamestnancov.

30. Za týchto podmienok sa Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Pracovný súd č. 33 v Barcelone) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky:

„1. Má sa zákaz akejkoľvek diskriminácie stanovený v článku 21 ods. 1 Charty vykladať v tom zmysle, že jeho pôsobnosť a ochrana sa môže vzťahovať na rozhodnutie zamestnávateľa o prepustení zamestnanca, ktorý doposiaľ riadne vykonával svoju prácu, iba na základe toho, že sa na neurčitú dobu stal dočasne práceneschopným z dôvodu pracovného úrazu, a to v čase, keď sa lieči a poberá dávky sociálneho zabezpečenia?

2. Má sa článok 30 Charty vykladať v tom zmysle, že ochrana, ktorá sa má poskytnúť zamestnancovi, ktorý bol obeťou zjavne svojvoľného a bezdôvodného prepustenia, musí byť stanovená vo vnútroštátnych právnych predpisoch pre prípad akéhokoľvek prepustenia, ktoré porušuje základné právo?

3. Patrí rozhodnutie zamestnávateľa o prepustení zamestnanca, ktorý doposiaľ riadne vykonával svoju prácu, iba na základe toho, že sa na neurčitú dobu stane dočasne práceneschopným z dôvodu pracovného úrazu, a to v čase, keď sa lieči a poberá dávky sociálneho zabezpečenia, do pôsobnosti článkov 3, 15 a 31, článku 34 ods. 1 a článku 35 ods. 1 Charty (alebo iba do pôsobnosti niektorého alebo viacerých z týchto článkov)?

4. V prípade kladnej odpovede na predchádzajúce tri otázky (alebo na niektorú z nich) a v prípade, že by Súdny dvor rozhodol, že rozhodnutie o prepustení zamestnanca, ktorý doposiaľ riadne vykonával svoju prácu, iba na základe toho, že sa na neurčitú dobu stane dočasne práceneschopným z dôvodu pracovného úrazu, a to v čase, keď sa lieči a poberá dávky sociálneho zabezpečenia, patrí do pôsobnosti niektorého alebo viacerých článkov Charty, môže vnútroštátny súd pri rozhodovaní sporu medzi jednotlivcami uplatniť tieto články už len na základe toho, že či ide o ‚právo‘ alebo ‚zásadu‘, treba konštatovať, že majú horizontálny účinok, alebo z dôvodu, že je potrebné uplatniť ‚zásadu konformného výkladu‘?

5. V prípade zápornej odpovede na predchádzajúce štyri otázky, spadá rozhodnutie zamestnávateľa o prepustení zamestnanca, ktorý doposiaľ riadne vykonával svoju prácu, iba na základe toho, že sa na neurčitú dobu stane dočasne práceneschopným z dôvodu pracovného úrazu, pod pojem ‚priama diskriminácia na základe zdravotného postihnutia‘ ako dôvod diskriminácie uvedený v článkoch 1 až 3 smernice 2000/78?“

III – **Moja analýza**

31. Zo spisu vyplýva, že pán Daouidi navrhuje, aby vnútroštátny súd konštatoval, že jeho prepustenie je neplatné, v dôsledku čoho bude žalovaná spoločnosť vo veci samej povinná opätovne pána Daouidiho zamestnať a vyplatiť mu nevyplatené mzdy, ako aj náhradu jeho nemajetkovej ujmy a jeho majetkovej škody.[8] Zákon č. 36/2011 však stanovuje, že prepustenie je neplatné iba v prípade, ak ide o prepustenie na základe „niektorého z diskriminačných dôvodov stanovených ústavou alebo zákonom alebo prepustenie, ktoré vyplýva z porušenia základných práv a verejných slobôd zamestnanca“. Návrh pána Daouidiho na určenie neplatnosti jeho prepustenia je preto založený jednak na výhrade založenej na diskriminačnej povahe tohto prepustenia, ku ktorému došlo z dôvodu, že sa stal na neurčitú dobu práceneschopným v dôsledku svojho pracovného úrazu, a ďalej na výhrade založenej na porušení jeho základného práva na fyzickú integritu zakotveného v článku 15 španielskej ústavy.

32. Vnútroštátny súd uvádza, že vzhľadom na súčasnú judikatúru Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Najvyšší súd Katalánska), Tribunal Supremo (Najvyšší súd) a Tribunal Constitucional (Ústavný súd) je sporné, či prepustenie pána Daouidiho možno považovať za neplatné iba na základe vnútroštátneho práva. Vnútroštátny súd preto žiada o výklad viacerých článkov Charty, ako i smernice 2000/78.

33. Pokiaľ ide o Chartu, táto v článku 51 ods. 1 stanovuje, že jej ustanovenia sú určené „pre členské štáty výlučne vtedy, ak vykonávajú právo Únie“. V článku 6 ods. 1 ZEÚ, ktorý priznáva Charte záväznú povahu, ako aj v článku 51 ods. 2 Charty sa konkrétne uvádza, že ustanovenia Charty žiadnym spôsobom nerozširujú právomoci Európskej únie vymedzené v zmluvách.[9]

34. Pokiaľ právna situácia nespadá do pôsobnosti práva Únie, Súdny dvor nemá právomoc o nej rozhodnúť a prípadne uvádzané ustanovenia Charty nemôžu samy osebe túto právomoc založiť.[10]

35. Za týchto podmienok je potrebné overiť, či sa predmet sporu vo veci samej týka výkladu alebo uplatnenia inej normy práva Únie, ako sú normy uvedené v Charte.

36. Preto je potrebné preskúmať v prvom rade piatu otázku týkajúcu sa výkladu smernice 2000/78, ako navrhuje španielska a francúzska vláda, ako aj Európska komisia.

37. V tejto súvislosti treba poukázať na to, ako vyplýva z článku 1 smernice 2000/78, že jej cieľom je ustanoviť všeobecný rámec pre boj proti diskriminániám v zamestnaní a povolaní založeným na jednom z dôvodov uvedených v tomto článku, medzi ktorými sa nachádza aj zdravotné postihnutie.

38. V súlade s článkom 2 ods. 2 písm. a) tejto smernice ide o priamu diskrimináciu vtedy, ak sa s jednou osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s druhou osobou, a to najmä na základe zdravotného postihnutia.

39. Na základe článku 3 ods. 1 písm. c) smernice 2000/78 sa táto smernica v rámci právomocí zverených Únii vzťahuje na všetky osoby vo verejnom, ako i v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov, najmä pokiaľ ide o podmienky prepúšťania.

8 — Naproti tomu, aj keď by prepustenie pána Daouidiho bolo kvalifikované ako „neoprávnené“, ako zdôrazňuje vnútroštátny súd, taká kvalifikácia by mala za následok, že tento zamestnanec by mal právo iba na minimálnu náhradu, ktorá zodpovedá sotva 22 denným mzdám.

9 — Pozri najmä uznesenie z 23. februára 2016, Garzón Ramos a Ramos Martín (C-380/15, neuverejnené, EU:C:2016:112, bod 24 a citovanú judikatúru).

10 — Pozri najmä uznesenie z 23. februára 2016, Garzón Ramos a Ramos Martín (C-380/15, neuverejnené, EU:C:2016:112, bod 25 a citovanú judikatúru).

40. Súdny dvor v dôsledku ratifikácie dohovoru OSN Úniou konštatoval, že pojem „zdravotné postihnutie“ sa má v zmysle smernice 2000/78 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 zamestnancami.[11] Súdny dvor teda prijal definíciu pojmu zdravotné postihnutie, ktorá sa vyvíja a je relatívne široká.[12]

41. Tento pojem „zdravotné postihnutie“ sa má chápať tak, že sa vzťahuje nielen na nemožnosť vykonávať povolanie, ale aj na sťaženie výkonu povolania. Iný výklad by bol nezlučiteľný s cieľom tejto smernice, ktorým je predovšetkým zabezpečiť prístup zdravotne postihnutej osoby k zamestnaniu alebo jeho vykonávaniu.[13]

42. Okrem toho, pokiaľ by sa pripustilo, že uvedená smernica sa môže uplatňovať v závislosti od pôvodu zdravotného postihnutia, bolo by to v rozpore s jej samotným cieľom, ktorým je uplatňovanie rovnosti zaobchádzania.[14] Podľa Súdneho dvora sa nezdá, že by sa smernica 2000/78 mala vzťahovať len na tie zdravotné postihnutia, ktoré sú vrodené alebo spôsobené nehodami, pričom zdravotné postihnutia spôsobené chorobami by mali byť z jej pôsobnosti vylúčené.[15]

43. Ak preto liečiteľná alebo neliečiteľná choroba spôsobuje obmedzenie vyplývajúce najmä z fyzického, mentálneho alebo psychického postihnutia, ktorého vzájomné pôsobenie s rôznymi prekážkami môže brániť plnej a účinnej účasti dotknutej osoby na profesijnom živote na základe rovnosti s ostatnými zamestnancami, a ak je toto obmedzenie dlhodobé, na takú chorobu sa môže vzťahovať pojem „zdravotné postihnutie“ v zmysle smernice 2000/78.[16] Naproti tomu na chorobu, ktorá takéto obmedzenie nespôsobuje, sa pojem „zdravotné postihnutie“ v zmysle tejto smernice nevzťahuje. Samotnú chorobu totiž nemožno považovať za dôvod doplňujúci dôvody, na základe ktorých uvedená smernica zakazuje akúkoľvek diskrimináciu.[17]

44. Vzhľadom na funkčné poňatie pojmu „zdravotné postihnutie“, ktoré prijal Súdny dvor, je dôvod zdravotného postihnutia nepodstatný. Z toho vyvodzujem, že stav práceneschopnosti vyplývajúci zo zranenia spôsobeného pracovným úrazom, môže spadať pod pojem „zdravotné postihnutie“ v zmysle smernice 2000/78, pokiaľ spĺňa podmienky uvedené v definícii prijatej Súdnym dvorom.

45. Prináleží vnútroštátnemu súdu, aby overil, či sú tieto podmienky splnené v prípade situácie pána Daouidiho.

46. Hoci sa v tomto ohľade zdá byť preukázané, že pán Daouidi je obmedzený v dôsledku svojho zraneného lakťa a že toto obmedzenie v súčinnosti s ďalšími prekážkami bráni jeho plnej a účinnej účasti na profesijnom živote za rovnakých podmienok, aké majú ostatní zamestnanci, je ďalej potrebné preukázať trvalý charakter uvedeného obmedzenia.[18]

11 — Pozri najmä rozsudok z 18. decembra 2014, FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463, bod 53 a citovanú judikatúru).

12 — Pozri CAVALLINI, J.: Maladie et discrimination indirecte fondée sur le handicap. In: *La semaine juridique – Édition sociale*, 2013, č. 23, s. 20. Tento autor poznamenáva, že „na to, aby išlo o zdravotné postihnutie, stačí, ak má choroba za následok trvalé obmedzenie možnosti ‚bežného‘ výkonu povolania“ (s. 21). Pozri tiež BOUJEKA, A.: La définition du handicap en droit international et en droit de l'Union européenne. In: *Recueil Dalloz*, 2013, č. 20, s. 1388. Pokiaľ ide o „nové“ ponímanie zdravotného postihnutia na základe dohovoru OSN, autor uvádza, že „vďaka sociológii a antropológii sa ukázalo, že zdravotné postihnutie sa javí skôr ako vzájomné pôsobenie funkčného obmedzenia jedinca a prekážok v spoločnosti a prostredí, než ako znížená schopnosť. Tento nový prístup neoddeľuje striktne chorobu od zdravotného postihnutia, ale považuje ju za jednu z jeho príčin“ (bod 9).

13 — Pozri najmä rozsudok z 18. decembra 2014, FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463, bod 54 a citovanú judikatúru).

14 — Pozri najmä rozsudok z 18. decembra 2014, FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463, bod 55 a citovanú judikatúru).

15 — Pozri rozsudok z 11. apríla 2013, HK Danmark (C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 40).

16 — Pozri rozsudok z 11. apríla 2013, HK Danmark (C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 41).

17 — Pozri rozsudok z 11. apríla 2013, HK Danmark (C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 42 a citovanú judikatúru).

18 — Pokiaľ ide o stanovenie tejto podmienky, pozri najmä rozsudok z 18. marca 2014, Z. (C-363/12, EU:C:2014:159, bod 79).

47. Vnútroštátny súd bude môcť na účely overenia trvalého charakteru takého obmedzenia vychádzať zo všetkých skutočností, ktoré mu budú predložené, najmä z dokumentov a lekárskych potvrdení, v ktorých bude posúdená pravdepodobná dĺžka trvania predmetnej zníženej schopnosti. Ak z týchto skutočností bude vyplývať, že obmedzenie pána Daouidiho má trvalý charakter, to znamená, že z dôvodu prípadných následkov môže pretrvávať dlhšie, ako je priemerná nevyhnutná doba liečenia zranenia, akým je zranenie, ktoré utrpel, a to po dlhú dobu, môže toto obmedzenie spadať pod pojem „zdravotné postihnutie“ v zmysle smernice 2000/78.

48. Naproti tomu posúdenie zamestnávateľa, že pán Daouidi bol neprítomný počas doby, ktorá je dostatočne dlhá na to, aby usúdil, že je potrebné sa s ním rozlúčiť, nepreukazuje na rozdiel od toho, čo uvádza vnútroštátny súd, trvalý charakter obmedzenia. Zdravotné postihnutie je totiž objektívnym pojmom a zohľadnenie subjektívneho posúdenia zamestnávateľa, či doba, počas ktorej žalobca vo veci samej nemôže pracovať, je alebo nie je dostatočne dlhá, je teda irelevantné.

49. Okrem toho, pokiaľ ide ďalej o preukázanie, či obmedzenie má alebo nemá trvalý charakter, francúzska vláda poznamenáva, že vnútroštátny súd kvalifikuje stav práceneschopnosti pána Daouidiho výslovne ako „dočasný“, čo smeruje k preukázaniu, že pokiaľ vnútroštátny súd posúdi tento stav ako taký a nie v súvislosti s dôvodmi odôvodňujúcimi rozhodnutie zamestnávateľa o jeho prepustení, tento stav práceneschopnosti nemá z pohľadu vnútroštátneho orgánu skutočne trvalý charakter. Domnievam sa však, že okolnosť, že práceneschopnosť bola najprv kvalifikovaná ako „dočasná“, nebráni tomu, aby mohla byť neskôr na základe lekárskych dokumentov posúdená ako trvalá. Navyše kvalifikovanie stavu ako spadajúceho pod pojem „zdravotné postihnutie“ v zmysle smernice 2000/78 nemá podľa mňa závisieť od kvalifikácie „dočasnej práceneschopnosti“ v zmysle vnútroštátneho práva, ktorá bola uplatnená na žalobcu vo veci samej. Okrem toho poukazujem na to, že zo znenia piatej otázky vyplýva, že pán Daouidi je dočasne práceneschopným „na neurčitú dobu“.

50. Francúzska vláda tiež uvádza, že je nesporné, že k prepusteniu žalobcu vo veci samej došlo iba 53 dní po jeho pracovnom úraze, čo sa podľa nej zdá byť príliš krátka doba na to, aby ju bolo možné kvalifikovať ako „trvalú“. Doba, ktorá uplynula medzi pracovným úrazom a prepustením, sa mi však nezdá byť kritériom pre posúdenie, či zamestnanec je alebo nie je trvalo obmedzený. Také obmedzenie môže byť však posúdené ako trvalé aj vtedy, keď je zamestnanec prepustený bezprostredne po pracovnom úraze. Prijatie opačného stanoviska by išlo zjavne proti ochrane zdravotne postihnutých zamestnancov, pretože by podporovalo zamestnávateľov, aby čo najrýchlejšie prepustili chorých alebo zranených zamestnancov, ktorých stav pracovnej neschopnosti sa môže javiť ako trvalý.

51. Práve na základe predchádzajúcich skutočností si vnútroštátny súd bude musieť vytvoriť názor, či stav pána Daouidiho spadá alebo nespadá pod pojem „zdravotné postihnutie“ v zmysle smernice 2000/78.

52. Keďže uplatnenie smernice 2000/78 závisí od posúdenia, ktoré vnútroštátny súd vykoná v dôsledku rozsudku vydaného Súdnym dvorom v prejednávanej veci, nie je potrebné konštatovať, že v tomto štádiu konania sa na predmetnú situáciu vo veci samej vzťahuje právo Únie. [19]

19 — Pozri v tomto zmysle rozsudok z 27. marca 2014, Torralbo Marcos (C-265/13, EU:C:2014:187, bod 40).

IV – **Návrh**

53. Vzhľadom na všetky predchádzajúce úvahy navrhujem odpovedať na otázky, ktoré položil Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Pracovný súd č. 33 v Barcelone, Španielsko), takto:

Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní, sa má vykladať v tom zmysle, že stav, v akom sa nachádza zamestnanec, ktorý je dočasne práceneschopný na neurčitú dobu z dôvodu pracovného úrazu, možno kvalifikovať ako „zdravotné postihnutie“ v zmysle tejto smernice, pokiaľ má za následok obmedzenie vyplývajúce najmä z trvalého fyzického postihnutia, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môže brániť plnej a účinnej účasti dotknutej osoby na profesijnom živote na základe rovnosti s ostatnými zamestnancami. Prináleží vnútroštátnemu súdu, aby overil, či sú vo veci samej tieto podmienky splnené.