Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (prvá komora)

z 11. septembra 2019*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Smernica 2000/78/ES – Rovnosť zaobchádzania v zamestnaní a povolaní – Článok 2 ods. 2 písm. b) bod ii) a článok 5 – Zákaz akejkoľvek diskriminácie na základe zdravotného postihnutia – Zamestnanec, ktorý je mimoriadne citlivý na riziká vyplývajúce z práce v zmysle vnútroštátneho práva – Existencia ‚zdravotného postihnutia' – Prepustenie z objektívnych dôvodov založených na kritériách produktivity, všestrannosti v rámci pracovných miest v podniku, ako aj neprítomnosti v práci – Osobitná nevýhoda pre osoby so zdravotným postihnutím – Nepriama diskriminácia – Primerané prispôsobenia – Osoba, ktorá nie je kompetentná, schopná alebo k dispozícii, aby vykonávala podstatné funkcie dotknutého pracovného zaradenia"

Vo veci C-397/18,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Pracovný súd č. 3 Barcelona, Španielsko) z 30. mája 2018 a doručený Súdnemu dvoru 15. júna 2018, ktorý súvisí s konaním:

**DW**

proti

**Nobel Plastiques Ibérica SA,**

za účasti:

**Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),**

**Ministerio Fiscal,**

SÚDNY DVOR (prvá komora),

v zložení: predseda prvej komory J.-C. Bonichot, sudcovia C. Toader, A. Rosas, L. Bay Larsen a M. Safjan (spravodajca),

generálny advokát: G. Pitruzzella,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

* Jazyk konania: španielčina.

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

– DW, v zastúpení: J. Pérez Jiménez, abogado,

– Nobel Plastiques Ibérica SA, v zastúpení: D. Sanahuja Cambra, abogada,

– španielska vláda, v zastúpení: L. Aguilera Ruiz, splnomocnený zástupca,

– Európska komisia, v zastúpení: D. Martin a P. Němečková, splnomocnení zástupcovia,

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálneho advokáta, že vec bude prejednaná bez jeho návrhov,

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, 2000, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79).

2 Tento návrh bol predložený v rámci sporu medzi DW a spoločnosťou Nobel Plastiques Ibérica SA vo veci zákonnosti prepustenia DW z objektívnych dôvodov.

## Právny rámec

### *Medzinárodné právo*

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

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

4 Podľa článku 1 tohto dohovoru, nazvaného „Účel“:

„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.“

5 Článok 2 uvedeného dohovoru, nazvaný „Vymedzenie pojmov“, stanovuje:

„Na účely tohto dohovoru:

…

‚diskriminácia na základe zdravotného postihnutia' znamená každé robenie rozdielov, vylúčenie alebo obmedzenie na základe zdravotného postihnutia, ktorých cieľom alebo účinkom je narušiť alebo znemožniť uznávanie, užívanie alebo uplatňovanie všetkých ľudských práv a základných slobôd v politickej, hospodárskej, sociálnej, kultúrnej, občianskej alebo inej oblasti na rovnakom základe s ostatnými. Zahŕňa všetky formy diskriminácie vrátane odmietnutia primeraných úprav;

‚primerané úpravy' sú nevyhnutné a adekvátne zmeny a prispôsobenie, ktoré nepredstavujú neúmerné alebo nadmerné zaťaženie a ktoré sa robia, ak si to vyžaduje konkrétny prípad, s cieľom zabezpečiť osobám so zdravotným postihnutím využívanie alebo uplatňovanie všetkých ľudských práv a základných slobôd na rovnakom základe s ostatnými;"

### *Právo Únie*

6 Podľa odôvodnení 11, 12, 16, 17, 20 a 21 smernice 2000/78:

„(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.

(12) Preto by sa mala v spoločenstve zakázať každá priama alebo nepriama diskriminácia na základe náboženského presvedčenia alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie vzhľadom na oblasti, na ktoré sa vzťahuje táto smernica. Tento zákaz diskriminácie by sa mal vzťahovať aj na štátnych príslušníkov tretích krajín, nevzťahuje sa však na rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu štátnej príslušnosti a nemá žiadny vplyv ani na ustanovenia, ktoré upravujú vstup a pobyt štátnych príslušníkov tretích krajín a ich prístup k zamestnaniu a povolaniu.

…

(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.

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

7 Článok 1 tejto smernice, nazvaný „Účel“, stanovuje:

„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 uvedenej smernice, nazvaný „Pojem diskriminácie“, vo svojich odsekoch 1 a 2 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 Článok 3 tej istej smernice, nazvaný „Rozsah“, stanovuje vo svojom odseku 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;

…“

10 Článok 5 smernice 2000/78 s nadpisom „Primerané prispôsobenia pre osoby so zdravotným postihnutím“ stanovuje:

„Na uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím sa vykonajú primerané prispôsobenia. Znamená to, že zamestnávatelia vykonajú podľa potreby jednotlivého prípadu vhodné opatrenia, aby umožnili osobe so zdravotným postihnutím vstúpiť, zúčastňovať sa alebo postupovať v zamestnaní alebo absolvovať odbornú prípravu, pokiaľ také opatrenia nie sú pre zamestnávateľa neúmerným bremenom. Toto bremeno nebude neúmerné, ak je dostatočne kompenzované opatreniami existujúcimi v rámci politiky zdravotne postihnutých v danom členskom štáte.“

### *Španielske právo*

11 Článok 25 Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (zákon č. 31/1995 o predchádzaní rizikám pri práci) z 8. novembra 1995 (BOE č. 269 z 10. novembra 1995, s. 32590) s názvom „Ochrana zamestnancov, ktorí sú mimoriadne citliví na určité riziká“ stanovuje vo svojom odseku 1:

„Zamestnávateľ osobitným spôsobom zaručuje ochranu zamestnancov, ktorí z dôvodu ich osobných charakteristík alebo z dôvodu známeho zdravotného stavu, vrátane zamestnancov, ktorých telesné, mentálne alebo zmyslové postihnutie bolo uznané, sú mimoriadne citliví na riziká vyplývajúce z práce. Na tento účel treba pri posudzovaní rizík zohľadniť tieto aspekty a na základe nich prijať potrebné preventívne a ochranné opatrenia.

Zamestnanci nie sú pridelení na pracovné miesta, na ktorých môžu vzhľadom na svoje osobné charakteristiky, zdravotný stav alebo riadne uznané telesné, mentálne alebo zmyslové postihnutie, uviesť seba alebo iných zamestnancov alebo iné osoby prepojené s podnikom do nebezpečenstva; vo všeobecnosti nie sú pridelení na takéto pracovné miesta, ak sú zjavne v stave alebo v prechodnej situácii, ktoré nespĺňajú telesné alebo mentálne požiadavky nevyhnutné na obsadenie predmetných pracovných miest.“

12 Článok 2 Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (kráľovský legislatívny dekrét č. 1/2013, ktorým sa schvaľuje prepracované znenie všeobecného zákona o právach osôb so zdravotným postihnutím a ich spoločenskej integrácii) z 29. novembra 2013 (BOE č. 289 z 3. decembra 2013, s. 95635), obsahuje tieto definície:

„Na účely tohto zákona:

a) zdravotné postihnutie: situácia osôb s pravdepodobne dlhodobým postihnutím, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môžu brániť ich plnému a účinnému zapojeniu do života spoločnosti na rovnakom základe s ostatnými;

…

c) priama diskriminácia: existuje v prípade, ak sa s osobou so zdravotným postihnutím z dôvodu alebo na základe jej zdravotného postihnutia zaobchádza nepriaznivejšie, ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza s inou osobou;

d) nepriama diskriminácia: k nepriamej diskriminácii dochádza, ak navonok neutrálne ustanovenie zákona alebo iného právneho predpisu, ustanovenie dohody alebo zmluvy, osobitná dohoda, jednostranné rozhodnutie, kritérium alebo prax, prostredie, výrobok alebo služba by mohli určitú osobu znevýhodňovať v porovnaní s inými osobami z dôvodu jej zdravotného postihnutia, pokiaľ uvedené skutočnosti nie sú objektívne odôvodnené oprávneným cieľom a prostriedky na jeho dosiahnutie nie sú primerané ani nevyhnutné.

…“

13 Článok 4 kráľovského legislatívneho dekrétu, nazvaný „Nositelia práv“, vo svojom odseku 1 stanovuje:

„Zdravotne postihnuté osoby sú osoby s pravdepodobne dlhodobými telesnými, mentálnymi, intelektuálnymi alebo zmyslovými postihnutiami a ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môžu brániť ich plnému a účinnému zapojeniu do života spoločnosti na rovnakom základe s ostatnými.“

14 Článok 35 uvedeného kráľovského legislatívneho dekrétu, nazvaný „Zabezpečenie práva na prácu“, znie:

„1. Osoby so zdravotným postihnutím majú právo na prácu za podmienok, ktoré zaručujú uplatnenie zásady rovnosti zaobchádzania a zásady zákazu diskriminácie.

2. Zabezpečenie a účinnosť práva na rovnosť zaobchádzania a práva na rovnosť príležitostí, ktoré majú osoby so zdravotným postihnutím, sú upravené v tejto kapitole a osobitnou právnou úpravou, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, ako aj prístup k samostatne zárobkovej činnosti alebo k práci, pracovné podmienky, vrátane odmeny a výpovede, pracovné povýšenie, odborné a celoživotné vzdelávanie, odborná príprava na výkon povolania, členstvo a činnosť v organizácii zamestnancov alebo zamestnávateľov a členstvo a činnosť v akejkoľvek organizácii, ktorej členovia vykonávajú určité povolanie.

3. O priamu diskrimináciu ide, ak sa s osobou so zdravotným postihnutím na základe jej zdravotného postihnutia zaobchádza nepriaznivejšie, ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza s inou osobou.

4. K nepriamej diskriminácii dochádza, ak by navonok neutrálne ustanovenie zákona alebo iného právneho predpisu, ustanovenie dohody alebo zmluvy, osobitná dohoda alebo jednostranné rozhodnutie zamestnávateľa mohli určité osoby znevýhodňovať v porovnaní s inými osobami z dôvodu ich zdravotného postihnutia, pokiaľ uvedené skutočnosti nie sú objektívne odôvodnené oprávneným cieľom, a prostriedky na jeho dosiahnutie nie sú primerané ani nevyhnutné, v závislosti od potrieb každého konkrétneho prípadu a v súlade s článkom 40, na odstránenie nevýhod, ktoré toto ustanovenie, dohoda alebo rozhodnutie predstavuje.

5. Ustanovenia iných právnych predpisov, ustanovenia kolektívnych dohôd, individuálne dohody a jednostranné rozhodnutia zamestnávateľa, ktoré vedú k situáciám priamej alebo nepriamej diskriminácie na základe zdravotného postihnutia v oblasti zamestnania, odmeny, pracovného času, a pokiaľ ide o ostatné pracovné podmienky, sa považujú za neplatné a neúčinné.

…“

15 Článok 40 tohto istého kráľovského legislatívneho dekrétu s názvom „Prijatie opatrení na predchádzanie alebo kompenzáciu znevýhodnení v dôsledku zdravotného postihnutia ako záruky úplnej rovnosti zaobchádzania v povolaní“ stanovuje:

„1. Aby sa v plnom rozsahu zabezpečila rovnosť zaobchádzania v povolaní, zásada rovnosti zaobchádzania nebráni zachovaniu alebo prijatiu osobitných opatrení určených na predchádzanie alebo kompenzáciu znevýhodnení v dôsledku zdravotného postihnutia.

2. Zamestnávatelia prijmú primerané opatrenia na prispôsobenie pracoviska a zvýšenie prístupnosti pracoviska vzhľadom na potreby každého jednotlivého prípadu, aby sa osobám so zdravotným postihnutím umožnil prístup k zamestnaniu, aby mohli vykonávať svoje povolanie, mohli byť povýšené a aby mali prístup k odbornému vzdelaniu, pokiaľ také opatrenia nie sú pre zamestnávateľa neprimeranou záťažou.

Na účely zistenia, či je záťaž neprimeraná, treba posúdiť, či je dostatočne obmedzená opatreniami, verejnou pomocou a dotáciami týkajúcimi sa zdravotne postihnutých osôb, a zohľadniť finančné a iné náklady spojené s týmito opatreniami, ako aj veľkosť podniku či organizácie a jej celkový obrat.“

16 Estatuto de los Trabajadores (Zákonník práce) vyplýva z Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kráľovský legislatívny dekrét č. 2/2015, ktorým bolo schválené konsolidované znenie Zákonníka práce), z 23. októbra 2015 (BOE

č. 255 z 24. októbra 2015, s. 100224). Článok 53 tohto zákonníka s názvom „Forma a účinky výpovede z objektívnych dôvodov“ v znení účinnom v čase skutkových okolností vo veci samej vo svojom odseku 4 stanovuje:

„Ak je rozhodnutie zamestnávateľa o ukončení pracovného pomeru založené na niektorom z dôvodov diskriminácie zakázaných ústavou alebo zákonom, alebo ak týmto rozhodnutím boli porušené základné práva a verejné slobody zamestnanca, je rozhodnutie o prepustení neplatné, pričom súd musí rozhodnúť o takej neplatnosti aj bez návrhu.“

**Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky**

17 Prvého júla 2004 bola DW zamestnaná spoločnosťou Nobel Plastiques Ibérica. DW bola pridelená na úsek montáže a tvarovania plastových rúr a bol jej skrátený pracovný čas z dôvodu starostlivosti o maloleté deti. Týždenný pracovný úväzok DW mal 35 hodín a pracovala na ranné a nočné zmeny.

18 DW trpela epikondylitídou, ktorá jej bola diagnostikovaná 12. septembra 2011 a bola operovaná 18. januára 2012.

19 Toto postihnutie bolo klasifikované ako „choroba z povolania“ a DW bola dočasne práceneschopná počas viacerých období medzi septembrom 2011 a aprílom 2014, ako aj z dôvodu že jej bola diagnostikovaná úzkosť od 4. septembra 2015 do 31. marca 2016 a od 6. do 20. mája 2016.

20 Od 15. decembra 2011 bola DW uznaná za patriacu do skupiny „zamestnancov, ktorí sú mimoriadne citliví na riziká vyplývajúce z práce“ v zmysle článku 25 zákona č. 31/1995 a tento stav naďalej pretrváva.

21 V období medzi aprílom 2016 a augustom 2016 DW niekoľkokrát vyhľadala lekársku službu spoločnosti, pričom sa sťažovala na bolesť v lakti, a poslala na túto lekársku službu, ako aj svojmu zamestnávateľovi niekoľko listov, v ktorých požadovala prispôsobenie svojho pracoviska jej fyzickému stavu.

22 DW bola taktiež dočasne práceneschopná z dôvodu pracovného úrazu, ku ktorému došlo v dôsledku epikondylitídy, ktorou trpela počas viacerých období od 31. augusta 2016.

23 Od dátumu, kedy bola DW diagnostikovaná epikondylitída, sa jej po každom zotavení vykonala lekárska prehliadka. Po každej z týchto prehliadok bola považovaná za „spôsobilú s určitými obmedzeniami“ vykonávať svoje pracovné miesto alebo vykonávať úlohy „tvarovania parou“. Z toho vyplývalo, že počas období, keď pracovala v roku 2016, bola prednostne prideľovaná na pracovné miesta vyžadujúce manipuláciu s malými rúrami, ktoré nepredstavovali toľko rizika pre jej zdravie ako iné miesta, ktoré vyžadovali manipuláciu s ťažkými rúrami.

24 Nobel Plastiques Ibérica prijala na účely prepúšťania z objektívnych dôvodov v rámci spoločnosti nasledujúce štyri kritériá uplatniteľné na rok 2016: pridelenie k procesom montáže a tvarovania plastových rúr, produktivita nižšia ako 95 %, nižšia všestrannosť v rámci pracovných miest v podniku, ako aj vyššia miera neprítomnosti v práci.

25 Nobel Plastiques Ibérica sa domnievala, že v roku 2016 sa na DW uplatňovali tieto štyri kritériá výberu, keďže bola pridelená k procesom montáže a tvarovania plastových rúr, mala váženú priemernú produktivitu 59,82 %, veľmi zníženú všestrannosť pri podstatných úlohách v rámci jej pracovného miesta a jej neprítomnosť v práci dosahovala 69,55 %.

26 V dôsledku toho 22. marca 2017 Nobel Plastiques Ibérica zaslala DW počas jej dočasnej práceneschopnosti oznámenie o prepustení z objektívnych príčin založených na hospodárskych, technických, výrobných a organizačných dôvodoch. Ďalších deväť osôb pracujúcich v podniku bolo taktiež prepustených v rovnakom období.

27 Dňa 21. apríla 2017 DW podala proti tomuto rozhodnutiu o prepustení žalobu na vnútroštátny súd, t. j. na Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Pracovný súd č. 3 Barcelona, Španielsko). Cieľom uvedenej žaloby bolo, aby bolo jej prepustenie vyhlásené za neplatné alebo subsidiárne za nedôvodné.

28 Dňa 4. augusta 2017 inšpektorát práce navrhol uložiť spoločnosti Nobel Plastiques Ibérica pokutu za to, že sa dopustila dvoch pochybení, ktoré spočívali jednak v tom, že DW vystavila ergonomickým rizikám, ktoré vyvolali jej chorobu, čím vážne ohrozila jej fyzickú integritu alebo jej zdravie, a jednak v tom, že zachovala podmienky, za ktorých plnila svoje úlohy po tom, ako jej bola diagnostikovaná epikondylitída, to znamená za pridelenie pracovného miesta, ktorého podmienky boli nezlučiteľné s osobitosťami jej zdravotného stavu. Inšpektorát práce vo svojej správe uviedol, že DW vystriedala rôzne pracovné miesta, ale všetky tieto miesta vyžadovali manipulácie, ktoré predpokladali možnosť vzniku ergonomických rizík a poškodenia svalovo-kostrovej sústavy horných končatín. Nobel Plastiques Ibérica neprijala opatrenia na prispôsobenie pracovného miesta DW na zabezpečenie toho, aby pracovné miesto bolo zlučiteľné s jej zdravotným stavom.

29 Vnútroštátny súd sa pýta, či pojem „zamestnanci, ktorí sú mimoriadne citliví na určité riziká“ v zmysle článku 25 zákona č. 31/1995 je porovnateľný s pojmom „zdravotné postihnutie“ v zmysle smernice 2000/78, ako ho vykladá Súdny dvor. Táto otázka je predpokladom na určenie jednak toho, či výberové kritériá použité pri prepustení DW priamo alebo nepriamo porušujú právo na rovnosť zaobchádzania s osobami so zdravotným postihnutím uznané smernicou 2000/78, a jednak toho, či povinnosť vykonať primerané prispôsobenia, ktorú stanovuje článok 5 tejto smernice, vyžaduje, aby výberové kritériá týkajúce sa zdravotného postihnutia DW a použité na jej prepustenie boli zamietnuté.

30 Podľa vnútroštátneho súdu okrem skutočnosti, že osoby, ktoré sú mimoriadne citlivé na určité riziká, môžu byť predmetom osobitného zaobchádzania s cieľom ich ochrany pred určitými rizikami vyplývajúcimi z práce, treba ich považovať za osoby, na ktoré sa vzťahuje pojem „osoby so zdravotným postihnutím“ v zmysle smernice 2000/78 v situácii, keď ich zdravotné postihnutie pretrváva v čase, keď je voči nim prijatý údajne diskriminačný akt, a vyplýva z vykonanej práce.

31 Pokiaľ ide o štyri kritériá výberu na určenie osôb, ktoré sa majú prepustiť, uvedené v bode 24 tohto rozsudku, prvé z týchto kritérií, konkrétne pridelenie k procesom montáže a tvarovania plastových rúr, je objektívne a neutrálne. Naopak, ďalšie tri kritériá sú voči DW diskriminačné v prípade, ak by sa mala považovať za osobu so zdravotným postihnutím v zmysle smernice 2000/78.

32 Pokiaľ ide o druhé kritérium výberu, konkrétne vykazovať produktivitu nižšiu ako 95 % v roku 2016, telesné postihnutie, ktorým DW trpela, totiž nepochybne súviselo s váženou priemernou produktivitou 59,82 %, ktorú dosiahla. Nobel Plastiques Ibérica sa pritom obmedzila na predloženie informácií o ročnej produktivite DW, pričom neuviedla, na akých miestach a pri výkone akých konkrétnych úloh sa miera produktivity DW merala.

33 Pokiaľ ide o tretie kritérium výberu, konkrétne kritérium všestrannosti v rámci pracovných miest v podniku, bolo preukázané, že DW považovali od roku 2011 zdravotnícke služby za „spôsobilú s určitými obmedzeniami“, a to z dôvodu, že bola diagnostikovaná ako mimoriadne citlivá na riziká vyplývajúce z práce. Z toho vyplýva, že nemohla spĺňať všetky úlohy, ktoré vyžadovali rôzne pracovné miesta, čo vysvetľuje, prečo je jej posúdenie z hľadiska tohto kritéria nepriaznivé.

34 Napokon, pokiaľ ide o posledné kritérium výberu, miera neprítomnosti DW v práci vo výške 69,55 %, bola vypočítaná pri zohľadnení období pracovnej neschopnosti DW, ku ktorým došlo v roku 2016. Medzi tieto obdobia pracovnej neschopnosti patria všetky obdobia, ktoré vyplývajú zo zdravotného postihnutia, ktorým trpí. Samotná skutočnosť zohľadnenia týchto pracovných neschopností pritom znamená, že s DW možno zaobchádzať menej priaznivo ako s ostatnými zamestnancami.

35 Za týchto podmienok Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Pracovný súd č. 3 Barcelona) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky:

„1. Mali by sa na účely uplatňovania smernice 2000/78, ako ju vykladá judikatúra Súdneho dvora, považovať za osoby so zdravotným postihnutím zamestnanci kvalifikovaní za mimoriadne citlivých na určité riziká, ak sú vzhľadom na svoje osobné charakteristiky alebo známy zdravotný stav mimoriadne citliví na riziká vyplývajúce z práce, a z uvedeného dôvodu nemôžu zastávať určité pracovné miesta, ktoré predstavujú riziko pre ich vlastné zdravie alebo pre iné osoby?

Ak je odpoveď na prvú otázku kladná, predkladajú sa tieto otázky:

2. Je prejavom priamej alebo nepriamej diskriminácie v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78 rozhodnutie o prepustení zamestnankyne z hospodárskych, technických, organizačných a výrobných dôvodov v prípade, ak má táto osoba uznané zdravotné postihnutie z dôvodu, že je mimoriadne citlivá na vykonávanie niektorých pracovných miest pre jej telesné postihnutie, čo spôsobuje ťažkosti s dosahovaním úrovne produktivity, ktorá sa vyžaduje, aby sa vyhla prípadnému prepusteniu?

3. Je prejavom priamej alebo nepriamej diskriminácie v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78 rozhodnutie o prepustení zamestnankyne z hospodárskych, technických, organizačných a výrobných dôvodov v prípade, ak má táto osoba uznané zdravotné postihnutie z dôvodu jej uznania za mimoriadne citlivú na vykonávanie niektorých pracovných miest pre jej telesné postihnutie, pričom rozhodnutie sa zakladá okrem iných kritérií na všestrannosti s ohľadom na všetky pracovné miesta, vrátane tých, ktoré nemôže zastávať osoba so zdravotným postihnutím?

4. Je prejavom priamej alebo nepriamej diskriminácie v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78 rozhodnutie o prepustení zamestnankyne z hospodárskych, technických, organizačných a výrobných dôvodov v prípade, ak má táto osoba uznané zdravotné postihnutie, a na základe toho bola uznaná za mimoriadne citlivú na vykonávanie niektorých pracovných miest pre jej telesné postihnutie, ktoré spôsobili dlhodobú neprítomnosť v práci alebo práceneschopnosť pred prepustením, pričom rozhodnutie sa zakladá okrem iných kritérií na neprítomnosti tejto zamestnankyne v práci?“

## O prejudiciálnych otázkach

### *O prvej otázke*

36 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má smernica 2000/78 vykladať v tom zmysle, že na zdravotný stav zamestnankyne uznanej za mimoriadne citlivú na riziká vyplývajúce z práce v zmysle vnútroštátneho práva, ktorý neumožňuje tejto zamestnankyni zastávať určité pracovné miesta z dôvodu, že predstavuje riziko pre jej vlastné zdravie alebo pre iné osoby, sa vzťahuje pojem „zdravotné postihnutie“ v zmysle tejto smernice.

37 Ako vyplýva z článku 1 smernice 2000/78, jej účelom je ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolaní na základe jedného z dôvodov uvedených v tomto článku, medzi ktoré patrí zdravotné postihnutie. Táto smernica sa v súlade s jej článkom 3 ods. 1 písm. c) v rámci právomocí delegovaných na Európsku úniu vzťahuje na všetky osoby, tak vo verejnom ako i v súkromnom sektore, najmä pokiaľ ide o podmienky prepúšťania.

38 V prejednávanej veci sa vnútroštátny súd pýta, či sa na zdravotný stav DW, ktorá bola prepustená, keď bola v zmysle vnútroštátneho práva uznaná za zamestnankyňu, ktorá je mimoriadne citlivá na pracovné riziká, vzťahuje pojem „zdravotné postihnutie“ v zmysle uvedenej smernice.

39 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že Únia schválila Dohovor OSN rozhodnutím 2010/48. V dôsledku toho sú ustanovenia tohto dohovoru od nadobudnutia účinnosti uvedeného rozhodnutia neoddeliteľnou súčasťou právneho poriadku Únie. Okrem toho z dodatku prílohy II toho istého rozhodnutia vyplýva, že pokiaľ ide o nezávislý spôsob života a sociálne začlenenie, prácu a zamestnanosť, smernica 2000/78 patrí medzi akty Únie odkazujúce na záležitosti, ktoré sa riadia uvedeným dohovorom (rozsudky z 11. apríla 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, body 30 a 31, ako aj z 1. decembra 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, bod 40).

40 Z toho vyplýva, že na Dohovor OSN sa možno odvolávať pri výklade tejto smernice, ktorá sa má v čo možno najširšej miere vykladať v súlade s týmto dohovorom (rozsudky z 11. apríla 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 32, ako aj z 1. decembra 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, bod 41).

41 Z tohto dôvodu sa Súdny dvor v nadväznosti na schválenie Dohovoru OSN Úniou domnieval, že pojem „zdravotné postihnutie“ v zmysle smernice 2000/78 treba chápať ako obmedzenie vyplývajúce najmä z dlhodobého telesného, 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 (rozsudky z 11. apríla 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 38, ako aj z 18. januára 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, bod 28).

42 Nie je zrejmé, že sa smernica 2000/78 vzťahuje len na tie zdravotné postihnutia, ktoré sú vrodené alebo spôsobené nehodami, pričom tie, ktoré sú spôsobené chorobami, sú vylúčené. Pokiaľ by sa totiž pripustilo, že sa môže uplatňovať v závislosti od pôvodu zdravotného postihnutia, bolo by v rozpore so samotným cieľom tejto smernice, ktorým je uplatňovanie rovnosti zaobchádzania (pozri v tomto zmysle rozsudok z 11. apríla 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 40).

43 Pojem „zdravotné postihnutie“ sa má chápať tak, že sa vzťahuje na sťaženie výkonu zárobkovej činnosti, a nie na nemožnosť vykonávať takúto činnosť. Na zdravotný stav zdravotne postihnutej osoby, ktorá je schopná pracovať, ak je to na čiastočný úväzok, sa teda môže vzťahovať pojem „zdravotné postihnutie“ (pozri v tomto zmysle rozsudok z 11. apríla 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 44).

44 „Dlhodobý“ charakter obmedzenia sa musí skúmať s ohľadom na práceneschopnosť dotknutej osoby ako takú v čase, keď bolo voči nej prijaté údajne diskriminačné opatrenie (rozsudok z 1. decembra 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, bod 53 a citovaná judikatúra).

45 K indíciám, na základe ktorých možno vyvodiť záver, že obmedzenie je „dlhodobé“, patrí najmä skutočnosť, že v čase údajne diskriminačného aktu práceneschopnosť dotknutej osoby nie je presne časovo ohraničená, pokiaľ ide o perspektívu jej ukončenia v krátkom termíne, alebo skutočnosť, že táto práceneschopnosť sa môže pred uzdravením uvedenej osoby výrazne predĺžiť (rozsudok z 1. decembra 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, bod 56).

46 Navyše konštatovanie, podľa ktorého má dotknutá osoba „zdravotné postihnutie“ v zmysle článku 1 smernice 2000/78, predchádza určeniu a posúdeniu primeraných prispôsobujúcich opatrení uvedených v článku 5 tejto smernice. Podľa odôvodnenia 16 tejto smernice je totiž cieľom takýchto opatrení zohľadnenie potrieb zdravotne postihnutých osôb a sú teda dôsledkom konštatovania existencie „zdravotného postihnutia“ (pozri v tomto zmysle rozsudky z 11. apríla 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, body 45 a 46, ako aj z 18. decembra 2014, FOA, C-354/13, EU:C:2014:2463, bod 57).

47 V prejednávanej veci z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že prejudiciálne otázky sa týkajú zamestnankyne, ktorej bolo z dôvodu choroby spôsobené obmedzenie jej schopnosti pracovať vyplývajúce najmä z dlhodobého telesného postihnutia.

48 DW bola vzhľadom na jej zdravotný stav uznaná od 15. decembra 2011 za osobu patriacu medzi „zamestnancov, ktorí sú mimoriadne citliví na riziká vyplývajúce z práce“ v zmysle článku 25 zákona č. 31/1995. Podľa tohto článku uvedený zamestnanci nie sú pridelení na pracovné miesta, na ktorých môžu vzhľadom na svoje osobné charakteristiky, zdravotný stav alebo riadne uznané telesné, mentálne alebo zmyslové postihnutie uviesť seba alebo iných zamestnancov alebo iné osôby prepojené s podnikom do nebezpečenstva.

49 Treba povedať, že samotná skutočnosť, že osoba je uznaná za zamestnanca, ktorý je mimoriadne citlivý na riziká vyplývajúce z práce v zmysle vnútroštátneho práva, sama osebe neznamená, že táto osoba je „zdravotne postihnutá“ v zmysle smernice 2000/78. Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu totiž vyplýva, že definícia pojmu „zamestnanec, ktorý je mimoriadne citlivý na riziká vyplývajúce z práce“ v zmysle článku 25 zákona č. 31/1995 sa zakladá na podmienkach, ktoré sa odlišujú od podmienok uvedených v bode 41 tohto rozsudku. Nemožno sa preto domnievať, že tento pojem zodpovedá pojmu „zdravotne postihnutá osoba“ v zmysle tejto smernice.

50 Prináleží vnútroštátneho súdu, aby overil, či vo veci samej vedie zdravotný stav DW k obmedzeniu schopnosti tejto osoby, ktorá spĺňa podmienky uvedené v bode 41 tohto rozsudku. V prípade kladnej odpovede by sa teda DW mala považovať za osobu, ktorá bola k dátumu svojho prepustenia zdravotne postihnutá v zmysle smernice 2000/78.

51 Za týchto podmienok treba na prvú položenú otázku odpovedať tak, že smernica 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že na zdravotný stav zamestnankyne uznanej za mimoriadne citlivú na riziká vyplývajúce z práce v zmysle vnútroštátneho práva, ktorý neumožňuje tejto zamestnankyni zastávať určité pracovné miesta z dôvodu, že predstavuje riziko pre jej vlastné zdravie alebo pre iné osoby, sa vzťahuje pojem „zdravotné postihnutie“ v zmysle tejto smernice len vtedy, ak tento stav spôsobuje obmedzenie schopnosti vyplývajúce najmä z dlhodobého telesného, 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. Prináleží vnútroštátnemu súdu, aby overil, či sú vo veci samej tieto podmienky splnené.

### *O druhej až štvrtej otázke*

52 Svojou druhou až štvrtou otázkou, ktoré treba skúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa má článok 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78 vykladať v tom zmysle, že prepustenie zamestnankyne so zdravotným postihnutím z „objektívnych dôvodov“ z dôvodu, že na túto zamestnankyňu sa uplatnia kritériá výberu, ktoré zamestnávateľ zohľadnil pri určení osôb, ktoré majú byť prepustené, a to vykazovať nižšiu produktivitu, ako je určitá úroveň, nižšiu všestrannosť v rámci pracovných miest v podniku, ako aj vysokú mieru neprítomnosti v práci, predstavuje priamu alebo nepriamu diskrimináciu založenú na zdravotnom postihnutí v zmysle tohto ustanovenia.

53 V prejednávanej veci z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že na účely určenia osôb, ktoré majú byť prepustené v rámci prepúšťania z hospodárskych, technických, organizačných a výrobných dôvodov, Nobel plastiques Ibérica prijala okrem iného tri nasledujúce kritériá výberu uplatniteľné na rok 2016: vykazovať produktivitu nižšiu ako 95 %, nižšiu všestrannosť v rámci pracovných miest, ako aj vysokú mieru neprítomnosti v práci. DW, ktorá bola uznaná za zamestnankyňu, ktorá je mimoriadne citlivá na riziká vyplývajúce z práce v zmysle vnútroštátneho práva, bola považovaná za osobu, ktorá zodpovedá týmto trom kritériám, a v dôsledku toho bola prepustená s ďalšími deviatimi osobami pracujúcimi v podniku.

54 Vnútroštátny súd sa pýta, či za predpokladu, že je DW zdravotne postihnutou osobou v zmysle smernice 2000/78, čo mu prináleží overiť, ako vyplýva z odpovede na prvú otázku, bola DW uplatnením týchto troch kritérií výberu diskriminovaná z dôvodu zdravotného postihnutia v zmysle tejto smernice.

55 Podľa článku 2 ods. 1 uvedenej 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 tej istej smernice, medzi ktoré patrí okrem iného zdravotné postihnutie.

56 Pokiaľ ide o existenciu priamej diskriminácie, z článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78 vyplýva, že o takúto diskrimináciu ide vtedy, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 tejto smernice zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie, ako sa zaobchádza s inou osobou, ktorá sa nachádza v porovnateľnej situácii.

57 V tejto súvislosti kritériá výberu, ako sú miera produktivity, úroveň všestrannosti v rámci pracovných miest v podniku a miera neprítomnosti v práci sa uplatňujú rovnako na osoby so zdravotným postihnutím a na osoby bez zdravotného postihnutia. Nemožno sa preto domnievať, že tieto kritériá zavádzajú rozdielne zaobchádzanie priamo založené na zdravotnom postihnutí v zmysle ustanovení článku 1 v spojení s ustanoveniami článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/78, keďže nie sú neoddeliteľne spojené so zdravotným postihnutím (pozri analogicky rozsudky z 11. apríla 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, body 72 a 74, ako aj z 19. septembra 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, bod 48).

58 Pokiaľ ide o existenciu nepriamej diskriminácie na základe zdravotného postihnutia, treba konštatovať, že kritériá výberu spočívajúce vo vykazovaní nižšej produktivity, ako je určitá úroveň, nižšej všestrannosti v rámci pracovných miest v podniku, ako aj vysokej miery neprítomnosti v práci, na účely určenia osôb, ktoré sa majú prepustiť v rámci prepúšťania z objektívnych dôvodov, sú zjavne neutrálne.

59 Pokiaľ však ide konkrétne o kritérium výberu založené na neprítomnosti v práci, treba uviesť, že zamestnanec so zdravotným postihnutím je v zásade vystavený riziku, že bude mať vyššiu neprítomnosť v práci v porovnaní so zamestnancom bez zdravotného postihnutia, keďže je vystavený dodatočnému riziku, že bude neprítomný v práci z dôvodu choroby súvisiacej s jej zdravotným postihnutím. Zdá sa teda, že kritérium výberu spočívajúce vo vysokej miere neprítomnosti v práci v priebehu roka môže znevýhodňovať zamestnancov so zdravotným postihnutím, ak neprítomnosť v práci súvisí so zdravotným postihnutím, a viesť tak k rozdielnemu zaobchádzaniu nepriamo založenému na zdravotnom postihnutí v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78 (pozri v tomto zmysle rozsudky z 11. apríla 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 76, ako aj z 18. januára 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, bod 39).

60 Rovnako vzhľadom na kritériá výberu na účely prepúšťania spočívajúce vo vykázaní nižšej produktivity, ako je určitá úroveň, a nižšej všestrannosti v rámci pracovných miest v podniku je zamestnankyňa so zdravotným postihnutím z dôvodu obmedzenia jej schopnosti v zásade menej spôsobilá dosiahnuť

dobré výsledky ako zamestnanec bez zdravotného postihnutia. Takéto kritériá môžu teda taktiež viesť k rôznemu zaobchádzaniu, ktoré nepriamo vyplýva zo zdravotného postihnutia v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78.

61 Znevýhodňujúce zaobchádzanie, ktoré nepriamo vyplýva zo zdravotného postihnutia, je však v rozpore s ochranou uvedenou v smernici 2000/78 iba v rozsahu, v akom predstavuje diskrimináciu v zmysle článku 2 ods. 1 tejto smernice (pozri v tomto zmysle rozsudky z 11. júla 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, bod 48, a z 18. januára 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, bod 36).

62 Podľa článku 2 ods. 2 písm. b) bodu ii) smernice 2000/78 o nepriamu diskrimináciu ide, keď zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax by uviedla osoby najmä s určitým zdravotným postihnutím do nevýhodného postavenia v porovnaní s inými osobami, iba 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 uvedenej smernice, aby eliminovala nevýhody zapríčinené takým predpisom, kritériom alebo praxou.

63 Podľa článku 5 prvej vety tejto smernice na uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím sa vykonajú primerané prispôsobenia. Článok 5 druhá veta uvedenej smernice spresňuje, že zamestnávateľ vykoná podľa potreby jednotlivého prípadu vhodné opatrenia, aby umožnil osobe so zdravotným postihnutím vstúpiť, zúčastňovať sa alebo postupovať v zamestnaní alebo absolvovať odbornú prípravu, pokiaľ také opatrenia nie sú pre zamestnávateľa neúmerným bremenom.

64 V tejto súvislosti Súdny dvor rozhodol, že pojmy „primerané prispôsobenia“ sa majú chápať tak, že majú za cieľ odstrániť rôzne bariéry, ktoré bránia plnej a účinnej účasti osôb so zdravotným postihnutím na profesijnom živote na základe rovnosti s ostatnými zamestnancami (rozsudky z 11. apríla 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 54, ako aj zo 4. júla 2013, Komisia/Taliansko, C-312/11, neuverejnený, EU:C:2013:446, bod 59).

65 Ako sa uvádza v odôvodneniach 20 a 21 smernice 2000/78, zamestnávateľ je povinný prijať vhodné opatrenia, t. j. účinné a praktické opatrenia 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 bez toho, aby bolo zamestnávateľovi uložené nadmerné zaťaženie, pri zohľadnení najmä vzniknutých finančných a iných nákladov, ako aj veľkosti a finančných zdrojov podniku a možnosti získania príspevku z verejných prostriedkov alebo inej pomoci.

66 V prejednávanej veci z rozhodnutia vnútroštátneho súdu vyplýva, že kráľovský legislatívny dekrét č. 1/2013, a najmä jeho článok 40 stanovuje, že zamestnávateľ musí prijať opatrenia na predchádzanie alebo kompenzáciu znevýhodnení v dôsledku zdravotného postihnutia ako záruky úplnej rovnosti zaobchádzania v povolaní.

67 V tejto súvislosti vnútroštátny súd uvádza, že pracovné miesto DW bolo predmetom prispôsobení po tom, ako bola DW uznaná za zamestnankyňu, ktorá je mimoriadne citlivá na riziká vyplývajúce z práce v zmysle článku 25 zákona č. 31/1995.

68 Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu tak vyplýva, že DW bola prednostne pridelená na miesta vyžadujúce manipuláciu s malými rúrami, ktoré tak predstavovali menšie riziko pre jej zdravie ako riziko vzniknuté na miestach, pri ktorých dochádzalo k manipulácii s ťažkými rúrami.

69 Prináleží vnútroštátnemu súdu, aby overil, či tieto prispôsobenia postačovali na to, aby sa považovali za primerané prispôsobenia v zmysle článku 5 smernice 2000/78.

70 V rámci tohto overenia musí vnútroštátny súd zohľadniť všetky skutočnosti, ktoré má k dispozícii, medzi ktoré môže patriť správa inšpektorátu práce, na ktorú odkazuje vo svojom vnútroštátnom rozhodnutí uvedenom v bode 28 tohto rozsudku.

71 Aj keby vnútroštátny súd dospel k záveru, že zamestnávateľ DW pred prepustením DW neprijal vhodné opatrenia uvedené v bode 65 tohto rozsudku a že v dôsledku toho neuskutočnil primerané prispôsobenia v zmysle článku 5 smernice 2000/78, treba konštatovať, že v prípade, o aký ide vo veci samej, prepustenie zamestnankyne so zdravotným postihnutím z dôvodu, že na túto zamestnankyňu sa uplatnia kritériá spočívajúce v tom, že vykazovala nižšiu produktivitu, ako je určitá úroveň, nižšiu všestrannosť v rámci pracovného miesta v podniku, ako aj vysokú mieru neprítomnosti v práci, predstavuje nepriamu diskrimináciu na základe zdravotného postihnutia v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) bodu ii) tejto smernice (pozri analogicky rozsudok z 11. apríla 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 68).

72 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že podľa článku 2 Dohovoru OSN diskriminácia na základe zdravotného postihnutia zahŕňa všetky formy diskriminácie, vrátane odmietnutia primeraných úprav.

73 Naopak, za predpokladu, že by vnútroštátny súd dospel k záveru, že zamestnávateľ DW prijal vhodné opatrenia a že teda vykonal primerané prispôsobenia v zmysle článku 5 smernice 2000/78, nie je potrebné domnievať sa, že prepustenie založené na takýchto kritériách výberu predstavuje nepriamu diskrimináciu v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) bodu ii) tejto smernice.

74 V tejto súvislosti treba uviesť, že z odôvodnenia 17 uvedenej smernice vyplýva, že táto smernica, bez ohľadu na povinnosť zabezpečiť primerané úpravy pre ľudí so zdravotným postihnutím, nevyžaduje nábor, postup v zamestnaní alebo zachovanie pracovného pomeru jednotlivca, ktorý nie je príslušný, schopný alebo k dispozícii, aby vykonával podstatné funkcie dotknutého pracovného zaradenia.

75 Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy treba na druhú až štvrtú položenú otázku odpovedať tak, že článok 2 ods. 2 písm. b) bod ii) smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že prepustenie zamestnankyne so zdravotným postihnutím z „objektívnych dôvodov“ z dôvodu, že na túto zamestnankyňu sa uplatnia kritériá výberu, ktoré zamestnávateľ zohľadnil pri určení osôb, ktoré majú byť prepustené, a to vykazovať nižšiu produktivitu, ako je určitá úroveň, nižšiu všestrannosť v rámci pracovných miest v podniku, ako aj vysokú mieru neprítomnosti v práci, predstavuje nepriamu diskrimináciu založenú na zdravotnom postihnutí v zmysle tohto ustanovenia, iba ak zamestnávateľ predtým prijal voči tejto zamestnankyni primerané prispôsobenia v zmysle článku 5 uvedenej smernice na uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím, čo prináleží posúdiť vnútroštátnemu súdu.

## O trovách

76 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 (prvá komora) rozhodol takto:

1. **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 na zdravotný stav zamestnankyne uznanej za mimoriadne citlivú na riziká vyplývajúce z práce v zmysle vnútroštátneho práva, ktorý neumožňuje tejto zamestnankyni zastávať určité pracovné miesta z dôvodu, že predstavuje riziko pre jej vlastné zdravie alebo pre iné osoby,**

**sa vzťahuje pojem „zdravotné postihnutie“ v zmysle tejto smernice len vtedy, ak tento stav spôsobuje obmedzenie schopnosti vyplývajúce najmä z dlhodobého telesného, 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. Prináleží vnútroštátnemu súdu, aby overil, či sú vo veci samej tieto podmienky splnené.**

2. **Článok 2 ods. 2 písm. b) bod ii) smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že prepustenie zamestnankyne so zdravotným postihnutím z „objektívnych dôvodov“ z dôvodu, že na túto zamestnankyňu sa uplatnia kritériá výberu, ktoré zamestnávateľ zohľadnil pri určení osôb, ktoré majú byť prepustené, a to vykazovať nižšiu produktivitu, ako je určitá úroveň, nižšiu všestrannosť v rámci pracovných miest v podniku, ako aj vysokú mieru neprítomnosti v práci, predstavuje nepriamu diskrimináciu založenú na zdravotnom postihnutí v zmysle tohto ustanovenia, iba ak zamestnávateľ predtým prijal voči tejto zamestnankyni primerané prispôsobenia v zmysle článku 5 uvedenej smernice na uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím, čo prináleží posúdiť vnútroštátnemu súdu.**

Podpisy