Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (prvního senátu)

11. září 2025 *

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením – Články 2, 5 a 7 – Články 21, 24 a 26 Listiny základních práv Evropské unie – Směrnice 2000/78/ES – Rovné zacházení v zaměstnání a povolání – Článek 1 – Článek 2 odst. 1 a odst. 2 písm. b) – Zákaz diskriminace na základě zdravotního postižení – Nepřímá diskriminace – Rozdílné zacházení se zaměstnancem, který sám není zdravotně postižen, ale pečuje o své zdravotně postižené dítě – Článek 5 – Povinnost zaměstnavatele přijmout přiměřené uspořádání“

Ve věci C-38/24 [Bervidi] [i],

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná na základě článku 267 SFEU rozhodnutím Corte suprema di cassazione (Nejvyšší kasační soud, Itálie) ze dne 17. ledna 2024, došlým Soudnímu dvoru dne 19. ledna 2024, v řízení

G. L.

proti

AB SpA,

SOUDNÍ DVŮR (první senát),

ve složení: F. Biltgen, předseda senátu, T. von Danwitz (zpravodaj), místopředseda Soudního dvora, A. Kumin, I. Ziemele a S. Gervasoni, soudci,

generální advokát: A. Rantos,

za soudní kancelář: A. Calot Escobar, vedoucí,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření, která předložili:

– za G. L.: F. Andretta a M. Parpaglioni, avvocati,

– za AB SpA: D. La Rosa, avvocata,

* Jednací jazyk: italština.

[i] Název projednávané věci je fiktivní. Neodpovídá skutečnému jménu žádné ze zúčastněných stran.

– za italskou vládu: G. Palmieri, jako zmocněnkyně, ve spolupráci s: L. Fiandaca, avvocato dello Stato,

– za řeckou vládu: V. Baroutas a M. Tassopoulou, jako zmocněnci,

– za Evropskou komisi: D. Recchia a E. Schmidt, jako zmocněnkyně,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 13. března 2025,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. 2000, L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79) ve spojení s Úmluvou Organizace spojených národů o právech osob se zdravotním postižením, která byla uzavřena v New Yorku dne 13. prosince 2006 a schválena jménem Evropského společenství rozhodnutím Rady 2010/48/ES ze dne 26. listopadu 2009 (Úř. věst. 2010, L 23, s. 35, dále jen „úmluva OSN“).

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi G. L. a AB SpA ve věci odmítnutí této společnosti upravit pracovní podmínky G. L. tak, aby mohla pečovat o svého zdravotně postiženého syna.

Právní rámec

Mezinárodní právo

3 Úmluva OSN v písmeni x) preambule uvádí:

„přesvědčeny, že rodina je přirozenou a základní jednotkou společnosti a má právo na ochranu ze strany společnosti a státu a že osobám se zdravotním postižením a jejich rodinným příslušníkům by měla být poskytována nezbytná ochrana a pomoc, aby rodiny měly možnost přispívat k plnému a rovnému užívání práv osobami se zdravotním postižením“.

4 Článek 1 této úmluvy, nadepsaný „Účel“, zní:

„Účelem této úmluvy je podporovat, chránit a zajišťovat plné a rovné užívání všech lidských práv a základních svobod všemi osobami se zdravotním postižením a podporovat úctu k jejich přirozené důstojnosti.

Osoby se zdravotním postižením zahrnují osoby mající dlouhodobé fyzické, duševní, mentální nebo smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními.“

5 Článek 2 uvedené úmluvy, nadepsaný „Definice“, ve třetím a čtvrtém pododstavci stanoví:

„Pro účely této úmluvy:

[...]

‚diskriminace na základě zdravotního postižení' znamená jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě zdravotního postižení, jehož cílem nebo důsledkem je narušit nebo zrušit uznání, užívání nebo uplatnění, na rovnoprávném základě s ostatními, všech lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti. Zahrnuje všechny formy diskriminace, včetně odepření přiměřené úpravy;

‚přiměřená úprava' znamená nezbytné a odpovídající změny a úpravy, které nepředstavují nepřiměřené nebo nadměrné zatížení, a které jsou prováděny, pokud to konkrétní případ vyžaduje, s cílem zaručit osobám se zdravotním postižením uplatnění nebo užívání všech lidských práv a základních svobod na rovnoprávném základě s ostatními."

6 Článek 5 úmluvy OSN, nadepsaný „Rovnost a nediskriminace", zní:

„1. Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, uznávají, že všechny osoby jsou před zákonem a ze zákona rovnoprávné a mají právo na rovnost před zákonem a stejná práva vyplývající ze zákona bez jakékoli diskriminace.

2. Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, zakazují veškerou diskriminaci na základě zdravotního postižení a zaručují osobám se zdravotním postižením rovnoprávnou a účinnou právní ochranu před diskriminací z jakýchkoli důvodů.

3. S cílem podpořit rovnoprávnost a odstranit diskriminaci, státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, přijmou veškerá příslušná opatření pro zajištění poskytování přiměřené úpravy.

4. Specifická opatření, která jsou nezbytná k urychlení nebo dosažení faktické rovnoprávnosti osob se zdravotním postižením, se nepovažují podle této úmluvy za diskriminaci."

7 Článek 7 této úmluvy, nadepsaný „Děti se zdravotním postižením", v odstavcích 1 a 2 stanoví:

„1. Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, přijmou veškerá nezbytná opatření, aby dětem se zdravotním postižením zaručily plné užívání všech lidských práv a základních svobod na rovnoprávném základě s ostatními dětmi.

2. Při jakékoliv činnosti týkající se dětí se zdravotním postižením musí být předním hlediskem nejlepší zájem dítěte."

8 Článek 34 odst. 1 uvedené úmluvy stanoví zřízení Výboru pro práva osob se zdravotním postižením.

Unijní právo

Směrnice 2000/43/ES

9 Článek 1 směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ (Úř. věst. 2000, L 180, s. 22; Zvl. vyd. 20/01, s. 23), stanoví.

„Účelem této směrnice je stanovit rámec pro boj s diskriminací na základě rasy nebo etnického původu s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení."

10 Článek 2 odst. 1 a 2 této směrnice stanoví:

„1. Pro účely této směrnice se ‚zásadou rovného zacházení' rozumí, že neexistuje žádná přímá nebo nepřímá diskriminace na základě rasy nebo etnického původu.

2. Pro účely odstavce 1 se

a) přímou diskriminací rozumí případ, kdy je s jednou osobou zacházeno z důvodu rasy nebo etnického původu méně příznivým způsobem, než je, bylo nebo by bylo s jinou osobou ve srovnatelné situaci;

b) nepřímou diskriminací rozumí případ, kdy by v důsledku navenek neutrálního předpisu, kritéria nebo zvyklosti byla znevýhodněna osoba určité rasy nebo etnického původu v porovnání s jinými osobami, ledaže uvedený předpis, kritérium nebo zvyklost je objektivně odůvodněn legitimním cílem a ledaže prostředky k dosažení tohoto cíle jsou přiměřené a nezbytné."

Směrnice 2000/78

11 Body 6, 12, 20, 21 a 37 odůvodnění směrnice 2000/78 uvádějí:

„(6) Charta základních sociálních práv pracovníků přijatá Společenstvím [na zasedání Evropské rady ve Štrasburku dne 9. prosince 1989] uznává důležitost boje proti všem formám diskriminace, včetně potřeby přijímat vhodná opatření k sociální a hospodářské integraci starších osob a zdravotně postižených osob.

[...]

(12) K tomuto účelu by měla být v celém [Evropském] [s]polečenství zakázána jakákoli přímá nebo nepřímá diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v oblastech zahrnutých touto směrnicí. [...]

[...]

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

(21) Za účelem určení, zda určitá opatření představují neúměrné břemeno, je třeba vzít v úvahu zejména s nimi spojené finanční a jiné náklady, velikost a finanční prostředky organizace či podniku a možnost získání veřejných prostředků nebo jiné pomoci.

[...]

(37) V souladu se zásadou subsidiarity uvedenou v článku 5 Smlouvy o ES nemůže být cílů této směrnice, zejména vytvoření stejných výchozích podmínek ve Společenství, pokud jde o rovnost v zaměstnání a povolání, dosaženo uspokojivě na úrovni členských států, a proto, z důvodů jejich rozsahu či účinků může být navrhovaných činností [z důvodů rozsahu či účinků navrhovaných činností může být těchto cílů] lépe dosaženo na úrovni Společenství. […]“

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

13 Článek 2 uvedené směrnice, nadepsaný „Pojem diskriminace“, v odstavcích 1 a 2 stanoví:

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

2. Pro účely odstavce 1 se

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

b) ‚nepřímou diskriminací‘ rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byla osoba určitého náboženského vyznání nebo víry, určitého zdravotního postižení, určitého věku nebo určité sexuální orientace v porovnání s jinými osobami znevýhodněna, ledaže
   i) takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo
   ii) v případě osob s určitým zdravotním postižením jsou zaměstnavatel nebo kterákoli osoba či organizace, na které se tato směrnice vztahuje, povinny podle vnitrostátních právních předpisů učinit vhodná opatření v souladu se zásadami uvedenými v článku 5 za účelem odstranění nevýhod vyplývajících z takového ustanovení, kritéria nebo praxe.“

14 Článek 3 téže směrnice, nadepsaný „Oblast působnosti“, v odst. 1 písm. a) a c) stanoví:

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

a) podmínky přístupu k zaměstnání […]

[…]

c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky […]“

15 Článek 5 směrnice 2000/78, nadepsaný „Přiměřené uspořádání pro zdravotně postižené osoby“, zní takto:

„Za účelem zaručení dodržování zásady rovného zacházení ve vztahu ke zdravotně postiženým osobám se těmto osobám poskytuje přiměřené uspořádání. To znamená, že pokud to konkrétní případ

vyžaduje, musí zaměstnavatel přijmout vhodná opatření, která dané zdravotně postižené osobě umožní přístup k zaměstnání, jeho výkon nebo postup v zaměstnání nebo absolvování odborného vzdělávání, pokud tato opatření pro zaměstnavatele neznamenají neúměrné břemeno. Toto břemeno není neúměrné, je-li dostatečně vyváženo opatřeními existujícími v rámci politiky dotyčného členského státu v oblasti zdravotního postižení.“

Italské právo

16 Článek 2 odst. 1 decreto legislativo n. 216 – Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (legislativní nařízení č. 216, kterým se provádí směrnice 2000/78/ES o rovném zacházení v zaměstnání a povolání) ze dne 9. července 2003 (GURI č. 187 ze dne 13. srpna 2003), ve znění použitelném na spor v původním řízení, stanoví:

„Pro účely tohoto nařízení [...] se zásadou rovného zacházení rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na základě náboženského vyznání, víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Tato zásada znamená, že nesmí docházet k žádné přímé nebo nepřímé diskriminaci vymezené následovně:

a) přímou diskriminací rozumí případ, kdy je s jednou osobou zacházeno z důvodu rasy nebo etnického původu méně příznivým způsobem, než je, bylo nebo by bylo s jinou osobou ve srovnatelné situaci;

b) nepřímou diskriminací se rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria, zvyklosti, aktu, dohody nebo jednání byla osoba určitého náboženského vyznání nebo víry, určitého zdravotního postižení, určitého věku nebo určité sexuální orientace v porovnání s jinými osobami znevýhodněna.“

17 Článek 3 odst. 3a uvedeného legislativního nařízení zní takto:

„Za účelem zajištění dodržení zásady rovného zacházení se zdravotně postiženými osobami jsou veřejní i soukromí zaměstnavatelé povinni na pracovištích poskytnout přiměřené úpravy, jak jsou definovány úmluvou [OSN], ratifikovanou na základě zákona č. 18 ze dne 3. března 2009, s cílem zajistit osobám se zdravotním postižením úplnou rovnoprávnost s ostatními zaměstnanci. Veřejní zaměstnavatelé musí zajistit provádění tohoto pododstavce bez nové nebo vyšší zátěže pro veřejné finance a s lidskými, finančními a hmotnými zdroji, které jsou dostupné v rámci platných právních předpisů.“

18 Článek 25 odst. 2a decreto legislativo n. 198 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 (legislativní nařízení č. 198 o zákoníku rovných příležitostí pro muže a ženy v souladu s článkem 6 zákona ze dne 28. listopadu 2005, č. 246) ze dne 11. dubna 2006 (GURI č. 125 ze dne 31. května 2006, běžný doplněk č. 133), které vstoupilo v platnost poté, co nastaly skutkové okolnosti věci v původním řízení, stanoví:

„Diskriminaci ve smyslu této hlavy zakládá jakékoli zacházení nebo změna úpravy pracovních podmínek nebo pracovní doby, která z důvodu pohlaví, věku, potřeby osobní nebo rodinné péče, těhotenství, mateřství nebo otcovství, a to i adoptivního, nebo z důvodu držby a výkonu s tím souvisejících práv, zaměstnance staví nebo může stavět alespoň do jedné z následujících situací: a)

nevýhodné situace oproti všem ostatním zaměstnancům; b) omezení možností účasti na životě nebo rozhodování podniku; c) omezení přístupu k mechanismům kariérního povyšování a postupu.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

19 Paní G. L. pracovala pro společnost AB se sídlem v Itálii jako „operátorka stanice“. V této funkci byla pověřena dohledem a kontrolou stanice metra.

20 Paní G. L. opakovaně žádala společnost AB, aby ji trvale přidělila na pracovní místo s pevným rozvržením pracovní doby, případně vyžadující nižší kvalifikaci, které by jí umožnilo pečovat o jejího nezletilého syna s těžkým zdravotním postižením a úplnou invaliditou, který s ní žije a musí dodržovat program zdravotní péče v pevně stanovených odpoledních hodinách.

21 Společnost AB těmto žádostem nevyhověla, avšak přiznala G. L. dočasnou úpravu pracovních podmínek, která spočívala v určení pevného pracoviště a poskytnutí preferenčního rozvržení pracovní doby ve srovnání s ostatními operátory stanic, na které se vztahuje střídavý a rotační pracovní režim.

22 Dne 5. března 2019 podala G. L. k Tribunale di Roma (soud v Římě, Itálie) žalobu proti společnosti AB, kterou se domáhala určení, že odmítnutí zaměstnavatele vyhovět její žádosti o trvalou úpravu jejích pracovních podmínek bylo diskriminační.

23 V žalobě se G. L. domáhala, aby byla této společnosti uložena povinnost přidělit ji trvale na pracovní místo s pevným rozvržením pracovní doby na dopolední směny (od 8:30 do 15:00 hodin) a povinnost přijmout plán na odstranění diskriminace, které byla vystavena, a dále jí zaplatit náhradu utrpěné újmy.

24 Tribunale di Roma (soud v Římě) zamítl žalobu G. L., která proti tomuto rozhodnutí podala odvolání ke Corte d’appello di Roma (odvolací soud v Římě, Itálie). Posledně uvedený soud odvolání rovněž meritorně zamítl, neboť shledal, že existence tvrzeného diskriminačního jednání nebyla prokázána a že společnost AB každopádně zavedla „přiměřené uspořádání“, aby zohlednila omezení G. L., i když se jednalo o opatření dočasná.

25 Paní G. L. podala kasační opravný prostředek ke Corte suprema di cassazione (Nejvyšší kasační soud, Itálie), který je předkládajícím soudem.

26 V říjnu 2022 byla G. L. společností AB propuštěna.

27 Předkládající soud má za to, že věc v původním řízení nastoluje otázku, zda zaměstnanec, který pečuje o své nezletilé dítě se zdravotním postižením, je oprávněn dovolávat se u soudu ochrany před nepřímou diskriminací na základě zdravotního postižení, které požívá samotná zdravotně postižená osoba, s ohledem na zásady vyplývající z rozsudku ze dne 17. července 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415).

28 Připomíná, že v tomto rozsudku Soudní dvůr rozhodl, že osobní působnost ochrany před přímou diskriminací na základě zdravotního postižení stanovená touto směrnicí se vztahuje na zaměstnance, který sám není zdravotně postižen, ale pečuje o zdravotně postižené dítě, jemuž poskytuje převážnou část péče, kterou vyžaduje jeho zdravotní stav.

29 Předkládající soud uvádí, že G. L. musí být považována za „osobu pečující o rodinného příslušníka“ ve smyslu vnitrostátního práva a že jako taková má podle italského práva nárok na daňové a sociální výhody, jako je právo zvolit si v rámci možností pracoviště, které se nachází nejblíže jejímu bydlišti. Žádné ustanovení italského práva však této pečující osobě v době rozhodné z hlediska skutkového stavu v původním řízení nepřiznávalo ochranu před diskriminací na pracovišti z důvodu pomoci, kterou musí poskytovat svému zdravotně postiženému dítěti.

30 Upřesňuje, že to byl důvod, proč soud rozhodující v prvním stupni žalobu G. L. zamítl, když rozhodl, že není oprávněna podat žalobu pro diskriminaci, jíž se údajně stala obětí. Naproti tomu odvolací soud na základě zásad vyplývajících z rozsudku ze dne 17. července 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415), dospěl k závěru, že taková osoba pečující o rodinného příslušníka, jako je G. L., je oprávněna dovolávat se vnitrostátních ustanovení na ochranu osob se zdravotním postižením před diskriminací na pracovišti.

31 Předkládající soud má však za to, že z tohoto rozsudku jasně nevyplývá, že zásady, které z něj vyplývají, lze použít na situaci, kdy dochází k nepřímé diskriminaci zaměstnance, který je ve smyslu vnitrostátního práva považován za „osobu pečující o rodinného příslušníka“.

32 Za těchto podmínek se Corte suprema di cassazione (Nejvyšší kasační soud) rozhodl přerušit řízení a předložit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Musí být [unijní] právo [...] vykládáno, a to případně i na základě [ú]mluvy [OSN], v tom smyslu, že osoba pečující o rodinného příslušníka – nezletilé dítě s těžkým zdravotním postižením, která tvrdí, že byla z důvodu pomoci, kterou má poskytovat, obětí nepřímé diskriminace na pracovišti, je oprávněna dovolávat se u soudu ochrany před diskriminací, kterou by osobě se zdravotním postižením samotné poskytovala směrnice [2000/78], kdyby byla tato osoba zaměstnancem?

2) V případě kladné odpovědi na [první] [...] otázku, musí být [unijní] právo [...] vykládáno, a to případně i na základě [ú]mluvy [OSN], v tom smyslu, že je povinností zaměstnavatele výše uvedené pečující osoby přijmout přiměřené uspořádání, aby bylo, a to i ve prospěch této pečující osoby, zajištěno dodržení zásady rovného zacházení ve vztahu k ostatním zaměstnancům po vzoru toho, co je článkem 5 směrnice [2000/78] stanoveno pro osoby se zdravotním postižením?

3) V případě kladné odpovědi na [první nebo druhou otázku], musí být [unijní] právo [...], a to případně i na základě [ú]mluvy [OSN], vykládáno v tom smyslu, že ‚pečující osobou‘ je pro účely použití směrnice [2000/78] třeba rozumět každou osobu náležející do rodinného kruhu nebo fakticky sdílející společnou domácnost, která v domácím prostředí, a to i neformálně, bezplatně, kvantitativně významně, výlučně, nepřetržitě a dlouhodobě pečuje o osobu, která z důvodu svého těžkého zdravotního postižení není zcela soběstačná při zvládání běžných životních úkonů, nebo musí být [unijní] právo [...] vykládáno v tom smyslu, že dotčená definice ‚pečující osoby‘ je širší nebo užší než definice uvedená výše?“

K návrhu na znovuotevření ústní části řízení

33 Podáním došlým dne 30. března 2025 podala G. L. na základě článku 83 jednacího řádu Soudního dvora návrh na znovuotevření ústní části řízení.

34 Paní G. L. tvrdí, že kromě otázek položených předkládajícím soudem je třeba zkoumat další dvě otázky, které nadnesla v písemném vyjádření, a to z důvodu, že nebyly analyzovány ve stanovisku generálního advokáta.

35 Z ustálené judikatury v tomto ohledu vyplývá, že Soudní dvůr může podle článku 83 svého jednacího řádu bez návrhu nebo na návrh generálního advokáta nebo i na návrh účastníka řízení nařídit znovuotevření ústní části řízení, pokud má za to, že věc není dostatečně objasněna nebo že musí být rozhodnuta na základě argumentu, který nebyl mezi účastníky řízení projednán (rozsudek ze dne 15. září 2011, Accor, C-310/09, EU:C:2011:581, bod 19 a citovaná judikatura).

36 Podle ustálené judikatury není třeba zkoumat jiné otázky položené Soudnímu dvoru účastníky řízení v původním řízení než ty, které položil vnitrostátní soud v předkládacím rozhodnutí (rozsudek ze dne 3. září 2015, A2A, C-89/14, EU:C:2015:537, bod 44 a citovaná judikatura).

37 Vzhledem k tomu, že předkládající soud nepoložil Soudnímu dvoru dvě otázky, na které G. L. odkazuje v návrhu na znovuotevření ústní části řízení, argumenty uvedené v tomto návrhu, které se týkají nutnosti zkoumat tyto dvě otázky, nepředstavují důvod pro znovuotevření této ústní části řízení podle článku 83 jednacího řádu.

38 Za těchto podmínek Soudní dvůr po vyslechnutí generálního advokáta konstatuje, že má k dispozici všechny nezbytné poznatky k podání odpovědi na otázky položené předkládajícím soudem a že všechny argumenty nezbytné pro rozhodnutí projednávané věci byly mezi zúčastněnými uvedenými v článku 23 statutu Soudního dvora Evropské unie projednány.

39 Návrh na znovuotevření ústní části řízení je tedy třeba zamítnout.

K předběžným otázkám

K první otázce

40 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda směrnice 2000/78, a zejména její článek 1 a čl. 2 odst. 1 a odst. 2 písm. b) ve spojení s články 21, 24 a 26 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“), jakož i s články 2, 5 a 7 úmluvy OSN, musí být vykládány v tom smyslu, že zákaz nepřímé diskriminace na základě zdravotního postižení se vztahuje na zaměstnance, který sám není zdravotně postižen, ale je takto diskriminován z důvodu pomoci, kterou poskytuje svému zdravotně postiženému dítěti a která umožňuje, aby se tomuto dítěti dostalo převážné části péče, kterou vyžaduje jeho zdravotní stav.

41 Úvodem je třeba připomenout, že jak z nadpisu a odůvodnění, tak z obsahu a účelu směrnice 2000/78 vyplývá, že jejím cílem je vytvořit obecný rámec pro zajištění rovného zacházení „v zaměstnání a povolání“ pro každého, a to tím, že mu poskytuje účinnou ochranu před diskriminací na základě některého z důvodů uvedených v článku 1, k nimž patří i zdravotní postižení (viz rozsudek ze dne 21. října 2021, Komisia za zaštita ot diskriminacia, C-824/19, EU:C:2021:862, bod 35 a citovaná judikatura).

42 Podle čl. 3 odst. 1 písm. a) a c) směrnice 2000/78 se tato směrnice v rámci pravomocí svěřených Evropské unii vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, zejména pokud jde o podmínky přístupu k zaměstnání, podmínky zaměstnání a pracovní podmínky (rozsudek ze dne 21. října 2021, Komisia za zaštita ot diskriminacia, C-824/19, EU:C:2021:862, bod 36).

43 Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že nepřímá diskriminace tvrzená G. L. vyplývá z neupravení jejích pracovních podmínek, a sice především rozvržení její pracovní doby, které spadají pod podmínky zaměstnání a pracovní podmínky uvedené v čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2000/78.

44 Taková situace, jako je situace dotčená ve věci v původním řízení, tedy může spadat do působnosti této směrnice.

45 Za účelem odpovědi na první otázku je třeba připomenout, že směrnice 2000/78 konkretizuje v oblasti, kterou upravuje, obecnou zásadu zákazu diskriminace, jež je zakotvena v článku 21 Listiny a zakazuje jakoukoli diskriminaci mimo jiné na základě zdravotního postižení (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 21. října 2021, Komisia za zaštita ot diskriminacia, C-824/19, EU:C:2021:862, bod 32 a citovaná judikatura). Pokud jde o situaci dotčenou ve věci v původním řízení, je třeba v rámci posouzení této první otázky rovněž zohlednit práva dítěte zakotvená v článcích 24 a 26 Listiny a práva osob se zdravotním postižením zakotvená v článku 26 Listiny.

46 Kromě toho Unie schválila úmluvu OSN, jejíž ustanovení jsou tedy od vstupu této úmluvy v platnost nedílnou součástí unijního právního řádu. Z toho vyplývá, že těchto ustanovení, stejně jako ustanovení Listiny, se lze dovolávat za účelem výkladu ustanovení směrnice 2000/78 a že tato směrnice musí být vykládána v co největším možném rozsahu v souladu s touto úmluvou (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, body 30 až 32, jakož i ze dne 18. ledna 2024, Ca Na Negreta, C-631/22, EU:C:2024:53, bod 41).

47 Jak vyplývá z bodů 27 až 31 tohoto rozsudku, podstatou otázky předkládajícího soudu je, zda se směrnice 2000/78, vykládaná ve světle článků 21, 24 a 26 Listiny, jakož i článků 2 a 5 úmluvy OSN, použije rovněž na nepřímou diskriminaci „z důvodu vztahu s jinou osobou“ na základě zdravotního postižení ve vztahu k zaměstnanci, který pečuje o své zdravotně postižené dítě.

48 V tomto ohledu je třeba na prvním místě připomenout, že Soudní dvůr již rozhodl, že směrnice 2000/78 zakazuje situaci přímé diskriminace „z důvodu vztahu s jinou osobou“ na základě zdravotního postižení. Zákaz přímé diskriminace stanovený v článku 1 a čl. 2 odst. 1 a odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78 se totiž neomezuje pouze na osoby, které jsou samy zdravotně postiženy. Pokud zaměstnavatel se zaměstnancem, který sám není zdravotně postižen, zachází méně příznivým způsobem, než zachází, zacházel nebo by zacházel s jiným zaměstnancem ve srovnatelné situaci, a je-li prokázáno, že nepříznivé zacházení, jemuž je tento zaměstnanec vystaven, se zakládá na zdravotním postižení jeho dítěte, jemuž poskytuje převážnou část potřebné péče, je takové zacházení v rozporu se zákazem přímé diskriminace zakotveným v tomto čl. 2 odst. 2 písm. a) (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 17. července 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, bod 56).

49 Skutečnost, že tatáž směrnice obsahuje ustanovení, která mají za cíl konkrétně uspokojení potřeb zdravotně postižených osob, neumožňuje dospět k závěru, že by zásada rovného zacházení, kterou tato směrnice zakotvuje, musela být vykládána restriktivně, to znamená v tom smyslu, že by zakazovala pouze přímou diskriminaci na základě zdravotního postižení a vztahovala by se

výlučně na osoby, které jsou samy zdravotně postiženy. Mimoto bod 6 odůvodnění uvedené směrnice v rámci zmínky o Chartě Společenství základních sociálních práv pracovníků poukazuje jak na obecný boj proti všem formám diskriminace, tak na potřebu přijímat vhodná opatření k sociální a hospodářské integraci zdravotně postižených osob (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 17. července 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, bod 43).

50 Soudní dvůr dále konstatoval, že cíle sledované směrnicí 2000/78, a sice cíl stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací v zaměstnání a povolání na základě některého z důvodů uvedených v článku 1 této směrnice, mezi něž patří zdravotní postižení, jakož i cíl uvedený v bodě 37 jejího odůvodnění vytvořit stejné výchozí podmínky, pokud jde o rovnost v zaměstnání a povolání, jakož i užitečný účinek této směrnice by byly ohroženy, kdyby se zákaz přímé diskriminace stanovený v čl. 2 odst. 2 písm. a) této směrnice omezil pouze na osoby, které jsou samy zdravotně postiženy, a nevztahoval se na situaci, kdy by zaměstnanec, který sám není zdravotně postižen, byl přesto obětí přímé diskriminace na základě zdravotního postižení svého dítěte (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 17. července 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, body 47 a 48).

51 Přijmout výklad směrnice 2000/78, který by omezil její použití pouze na osoby, které jsou samy zdravotně postiženy, by totiž mohlo zbavit tuto směrnici značné části jejího užitečného účinku a snížit ochranu, kterou má zaručit (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 17. července 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, body 50 a 51).

52 Na druhém místě, pokud jde o otázku, zda směrnice 2000/78 rovněž zakazuje situaci nepřímé diskriminace „z důvodu vztahu s jinou osobou“ na základě zdravotního postižení, je třeba zaprvé uvést, že podle čl. 2 odst. 1 směrnice 2000/78 se zásadou rovného zacházení rozumí neexistence „jakékoli [...] diskriminace“, přímé nebo nepřímé, na jakémkoli základě uvedeném v článku 1 této směrnice.

53 Mimoto je třeba připomenout, že tato směrnice má za cíl bojovat proti všem formám diskriminace v zaměstnání a povolání na základě zdravotního postižení. Zásada rovného zacházení zakotvená v uvedené směrnici se totiž v dané oblasti použije nikoli na určenou kategorii osob, ale v závislosti na důvodech uvedených v jejím článku 1. Tento výklad je potvrzen zněním článku 13 ES, který představuje právní základ směrnice 2000/78 a který Unii svěřoval pravomoc, jako článek 19 SFEU, jenž ho nahradil, k přijetí nezbytných opatření za účelem boje proti jakékoli diskriminaci, mimo jiné na základě zdravotního postižení (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 17. července 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, bod 38). Stejně tak bod 12 odůvodnění této směrnice uvádí, že v Unii musí být zakázána „jakákoli přímá nebo nepřímá diskriminace na základě zdravotního postižení“.

54 Kromě toho otázka uznání diskriminace „z důvodu vztahu s jinou osobou“ na základě zdravotního postižení vyvstává stejným způsobem bez ohledu na to, zda se jedná o diskriminaci přímou či nepřímou. Konkrétně okolnost, že v systému stanoveném směrnicí 2000/78 zahrnuje pojem „nepřímá diskriminace“ na rozdíl od pojmu „přímá diskriminace“ možnost odůvodnění, nemá žádný vliv na to, zda je třeba akt kvalifikovat jako diskriminaci „z důvodu vztahu s jinou osobou“ ve smyslu této směrnice.

55 Z výše uvedených úvah vyplývá, že jak znění čl. 2 odst. 1 směrnice 2000/78, tak cíl, na němž stojí tato směrnice, svědčí ve prospěch zákazu nejen přímé diskriminace „z důvodu vztahu s jinou osobou“, ale i nepřímé diskriminace „z důvodu vztahu s jinou osobou“.

56 Zadruhé je třeba zdůraznit, že Soudní dvůr s odkazem na rozsudek ze dne 17. července 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415), ohledně působnosti směrnice 2000/43, jejíž články 1 a 2 jsou formulovány obdobně jako články 1 a 2 směrnice 2000/78, již rozhodl, že tuto působnost nelze vymezit restriktivně a že zásada rovného zacházení, na kterou tato směrnice odkazuje, se nepoužije na určitou kategorii osob, ale použije se v závislosti na důvodech uvedených v článku 1 této směrnice, takže se má vztahovat i na osoby, které sice samy nenáleží k dotyčné rase nebo etniku, avšak je s nimi zacházeno méně příznivě nebo jsou specificky znevýhodněny pro jeden z těchto důvodů (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 16. července 2015, ČEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, bod 56). Jak v podstatě uvedl generální advokát v bodě 36 svého stanoviska, Soudní dvůr tedy výslovně rozhodl, že nepřímá diskriminace „z důvodu vztahu s jinou osobou“ je zakázána směrnicí 2000/43.

57 Zatřetí za účelem výkladu zákazu diskriminace v souladu s Listinou je třeba konstatovat, jak vyplývá ze znění čl. 21 odst. 1 Listiny, že obecná zásada zákazu diskriminace, kterou zakotvuje, zakazuje „jakoukoli diskriminaci“ založenou zejména na zdravotním postižení, čímž zajišťuje široké uplatňování této základní záruky.

58 Zákaz diskriminace zakotvený v čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78 musí být rovněž vykládán ve světle článku 24 Listiny, jakož i jejího článku 26. Tento článek 24 týkající se práv dítěte v odstavci 1 stanoví, že děti mají právo na ochranu a péči nezbytnou pro jejich blaho, a v odstavci 2, že při všech činnostech týkajících se dětí, ať už uskutečňovaných veřejnými orgány nebo soukromými institucemi, musí být prvořadým hlediskem nejvlastnější zájem dítěte. Článek 26 Listiny stanoví, že Unie uznává a respektuje právo osob se zdravotním postižením na opatření, jejichž cílem je zajistit jejich nezávislost, sociální a profesní začlenění a jejich účast na životě společnosti (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 18. ledna 2024, Ca Na Negreta, C-631/22, EU:C:2024:53, bod 40 a citovaná judikatura).

59 Navíc čl. 21 odst. 1 Listiny obsahuje přinejmenším stejné záruky jako záruky stanovené v článku 14 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, podepsané v Římě dne 4. listopadu 1950 (dále jen „EÚLP“), a použije se ve spojení s právy a svobodami zaručenými touto úmluvou, které je třeba podle čl. 52 odst. 3 Listiny zohlednit jako minimální úroveň ochrany (obdobně viz rozsudek ze dne 3. dubna 2025, Alchaster II, C-743/24, EU:C:2025:230, bod 24).

60 Evropský soud pro lidská práva již přitom rozhodl, že diskriminační zacházení, kterému je vystavena osoba z důvodu zdravotního postižení svého dítěte, s nímž má blízké osobní vazby a jemuž poskytuje péči, je považováno za formu diskriminace na základě zdravotního postižení, na kterou se vztahuje článek 14 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod (v tomto smyslu viz rozsudek ESLP ze dne 22. března 2016, Guberina v. Chorvatsko, CE:ECHR:2016:0322JUD002368213, bod 79), aniž se rozlišuje, zda je tato diskriminace přímá, nebo nepřímá.

61 Začtvrté, pokud jde o ustanovení úmluvy OSN, kterými se může řídit výklad směrnice 2000/78, je třeba připomenout, že čl. 2 třetí pododstavec této úmluvy stanoví, že „diskriminace na základě zdravotního postižení“ znamená „jakékoli“ činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě zdravotního postižení, jehož cílem nebo důsledkem je narušit nebo zrušit uznání, užívání nebo uplatnění, na rovnoprávném základě s ostatními, všech lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti a že tento pojem zahrnuje „všechny formy diskriminace“, včetně odepření přiměřené úpravy.

62 Článek 5 odst. 2 uvedené úmluvy blíže uvádí, že státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, zakazují „veškerou diskriminaci“ na základě zdravotního postižení a zaručují osobám se zdravotním postižením rovnoprávnou a účinnou právní ochranu před „diskriminací z jakýchkoli důvodů“.

63 Pokud jde o článek 7 téže úmluvy, ten v odstavci 1 blíže uvádí, že státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, přijmou veškerá nezbytná opatření, aby dětem se zdravotním postižením zaručily „plné užívání“ všech lidských práv a základních svobod na rovnoprávném základě s ostatními dětmi, a v odstavci 2, že při jakékoliv činnosti týkající se dětí se zdravotním postižením musí být předním hlediskem nejlepší zájem dítěte.

64 Jak uvedl generální advokát v bodech 38 a 39 svého stanoviska, Výbor pro práva osob se zdravotním postižením zřízený článkem 34 Úmluvy OSN má zejména v rámci pravomocí, které mu byly svěřeny opčním protokolem k této úmluvě ze dne 13. prosince 2006, za to, že povinnost zakázat jakoukoli diskriminaci na základě zdravotního postižení, která je stanovena v čl. 5 odst. 2 této úmluvy, má za cíl chránit osoby se zdravotním postižením a jejich okolí, například rodiče zdravotně postižených dětí, a výslovně odkazuje na diskriminaci „z důvodu vztahu s jinou osobou“, aniž ji omezuje na přímou diskriminaci.

65 Z výše uvedených skutečností tedy vyplývá, že zásada zákazu diskriminace zakotvená v čl. 21 odst. 1 Listiny a konkretizovaná směrnicí 2000/78 se vztahuje i na nepřímou diskriminaci „z důvodu vztahu s jinou osobou“ na základě zdravotního postižení.

66 S ohledem na všechny výše uvedené úvahy je třeba na první otázku odpovědět tak, že směrnice 2000/78, a zejména její článek 1 a čl. 2 odst. 1 a odst. 2 písm. b) ve spojení s články 21, 24 a 26 Listiny, jakož i s články 2, 5 a 7 úmluvy OSN, musí být vykládány v tom smyslu, že zákaz nepřímé diskriminace na základě zdravotního postižení se vztahuje na zaměstnance, který sám není zdravotně postižen, ale je takto diskriminován z důvodu pomoci, kterou poskytuje svému zdravotně postiženému dítěti a která umožňuje, aby se tomuto dítěti dostalo převážné části péče, kterou vyžaduje jeho zdravotní stav.

K druhé otázce

67 Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu je, zda v případě kladné odpovědi na první otázku musí být směrnice 2000/78, a zejména její článek 5 ve spojení s články 24 a 26 Listiny, jakož i s článkem 2 a článkem 7 úmluvy OSN vykládány v tom smyslu, že zaměstnavatel je povinen za účelem zajištění dodržování zásady rovnosti pracovníků a zákazu nepřímé diskriminace uvedeného v čl. 2 odst. 2 písm. b) této směrnice poskytnout přiměřené uspořádání ve smyslu tohoto článku 5 ve vztahu k zaměstnanci, který sám není zdravotně postižen, ale poskytuje svému zdravotně postiženému dítěti pomoc, která tomuto dítěti umožňuje, aby se mu dostalo převážné části péče, kterou vyžaduje jeho zdravotní stav.

68 Podle článku 5 směrnice 2000/78 se za účelem zaručení dodržování zásady rovného zacházení ve vztahu ke zdravotně postiženým osobám těmto osobám poskytuje přiměřené uspořádání, což znamená, že pokud to konkrétní případ vyžaduje, musí zaměstnavatel přijmout vhodná opatření, která dané zdravotně postižené osobě umožní přístup k zaměstnání, jeho výkon nebo postup v zaměstnání nebo absolvování odborného vzdělávání, pokud tato opatření pro zaměstnavatele neznamenají neúměrné břemeno. Toto břemeno není neúměrné, je-li dostatečně vyváženo opatřeními existujícími v rámci politiky dotyčného členského státu v oblasti zdravotního postižení.

69 Pokud jde o otázku, zda se tento článek 5 použije na zaměstnance, který sám není zdravotně postižen, ale poskytuje svému zdravotně postiženému dítěti pomoc, která tomuto dítěti umožňuje, aby se mu dostalo převážné části péče, kterou vyžaduje jeho zdravotní stav, je sice pravda, že Soudní dvůr v bodech 39 a 42 rozsudku ze dne 17. července 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415), rozhodl, že směrnice 2000/78 obsahuje několik ustanovení, včetně zejména jejího článku 5, která se použijí pouze na zdravotně postižené osoby.

70 Ve věci, v níž byl vydán uvedený rozsudek, se však žádost o rozhodnutí o předběžné otázce netýkala působnosti tohoto článku ani otázky, jako je tomu v projednávané věci, zda za účelem zajištění dodržování zásady rovného zacházení s pracovníky a zákazu nepřímé diskriminace uvedeného v čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78 musí být přiměřené uspořádání ve smyslu článku 5 této směrnice poskytnuto ve vztahu k zaměstnanci, který sám není zdravotně postižen, ale pečuje o své zdravotně postižené dítě. Kromě toho ke dni vyhlášení uvedeného rozsudku Charta a úmluva OSN, s ohledem na něž musí být směrnice 2000/78 vykládána, nevstoupily v platnost ani nebyly schváleny Společenstvím.

71 Za účelem výkladu článku 5 směrnice 2000/78 v souladu s Listinou je třeba nejprve připomenout, jak je uvedeno v bodě 58 tohoto rozsudku, že články 24 a 26 Listiny zejména stanoví, že děti mají právo na ochranu a péči nezbytnou pro jejich blaho a že Unie uznává a respektuje právo osob se zdravotním postižením na opatření, jejichž cílem je zajistit jejich nezávislost, sociální a profesní začlenění a jejich účast na životě společnosti.

72 Úmluva OSN v čl. 2 třetím pododstavci výslovně stanoví, že pojem diskriminace na základě zdravotního postižení zahrnuje všechny formy diskriminace, „včetně odepření přiměřené úpravy“. Podle čtvrtého pododstavce tohoto článku „přiměřená úprava“ znamená „nezbytné a odpovídající změny a úpravy, které nepředstavují nepřiměřené nebo nadměrné zatížení, a které jsou prováděny, pokud to konkrétní případ vyžaduje, s cílem zaručit osobám se zdravotním postižením uplatnění nebo užívání všech lidských práv a základních svobod na rovnoprávném základě s ostatními“. Jak uvedl generální advokát v bodě 53 svého stanoviska, přiměřená úprava, jak je definována v tomto článku 2, není omezena na potřeby zdravotně postižených osob na pracovišti. Z takové úpravy tudíž musí mít případně prospěch i pracovník, který poskytuje pomoc umožňující této zdravotně postižené osobě, aby se jí dostalo převážné části péče, kterou vyžaduje její zdravotní stav.

73 Článek 7 odst. 1 této úmluvy dále uvádí, že státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, přijmou veškerá nezbytná opatření, aby dětem se zdravotním postižením zaručily „plné užívání“ všech lidských práv a základních svobod na rovnoprávném základě s ostatními dětmi. V tomto ohledu písmeno x) preambule uvedené úmluvy výslovně odkazuje na potřebu pomoci rodinám zdravotně postižených osob, aby měly samy možnost přispívat k plnému a rovnému užívání práv osobami se zdravotním postižením. Z toho vyplývá, že zaměstnanec musí být schopen poskytnout svému zdravotně postiženému dítěti pomoc, kterou potřebuje, což zahrnuje povinnost zaměstnavatele přizpůsobit pracovní podmínky tohoto zaměstnance.

74 Kromě toho v případě neexistence takové povinnosti by byl zákaz nepřímé diskriminace „z důvodu vztahu s jinou osobou“ ve vztahu k zaměstnanci, který poskytuje svému zdravotně postiženému dítěti pomoc, která umožňuje, aby se tomuto dítěti dostalo převážné části péče, kterou vyžaduje jeho zdravotní stav, uvedený v bodě 66 tohoto rozsudku, zbaven značné části svého užitečného účinku.

75 Z výše uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel je povinen poskytnout přiměřené uspořádání ve smyslu článku 5 směrnice 2000/78 vykládaného ve světle článků 24 a 26 Listiny, jakož i článku 2 a čl. 7 odst. 1 úmluvy OSN ve vztahu k takovému zaměstnanci.

76 Pokud jde o druhy přiměřeného uspořádání, které je od zaměstnavatele takové pečující osoby vyžadováno, Soudní dvůr již rozhodl, že článek 5 směrnice 2000/78, vykládaný zejména ve světle článku 2 úmluvy OSN, obsahuje širokou definici pojmu „přiměřené uspořádání“ a že zkrácení pracovní doby může představovat jedno z opatření k zajištění přiměřeného uspořádání, která jsou v článku 5 upravena. Za určitých okolností může takové opatření představovat i přeřazení na jiné pracovní místo (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 64, jakož i ze dne 10. února 2022, HR Rail, C-485/20, EU:C:2022:85, bod 43).

77 Jak uvedl generální advokát v bodě 56 svého stanoviska, tato opatření přiměřeného uspořádání musí tudíž umožnit přizpůsobení pracovního prostředí osobě se zdravotním postižením tak, aby se mohla plně a účinně zapojit do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními pracovníky. V případě, že zaměstnanec není sám zdravotně postižen, ale pečuje o své zdravotně postižené dítě, musí uvedená opatření umožnit za stejným účelem rovněž přizpůsobení jeho pracovního prostředí.

78 Článek 5 směrnice 2000/78 však neukládá zaměstnavateli povinnost přijmout opatření, která by pro něj znamenala neúměrné břemeno. V tomto ohledu z bodu 21 odůvodnění této směrnice vyplývá, že za účelem určení, zda taková opatření představují pro zaměstnavatele neúměrné břemeno, je třeba vzít v úvahu zejména jejich finanční náklady, velikost a finanční prostředky organizace či podniku a možnost získání veřejných prostředků nebo jiné pomoci. Kromě toho možnost převést zdravotně postiženou osobu na jiné pracovní místo je dána pouze tehdy, je-li k dispozici alespoň jedno volné pracovní místo, které může dotyčný pracovník zastávat (rozsudek ze dne 18. ledna 2024, Ca Na Negreta, C-631/22, EU:C:2024:53, bod 45 a citovaná judikatura).

79 V tomto ohledu přísluší předkládajícímu soudu, aby ve světle výše uvedených úvah a s přihlédnutím ke všem relevantním okolnostem věci v původním řízení posoudil, zda vyhovění žádosti G. L. o pevné rozvržení pracovní doby na daném pracovním místě představovalo pro jejího zaměstnavatele neúměrné břemeno ve smyslu článku 5 směrnice 2000/78.

80 S ohledem na výše uvedené je třeba na druhou otázku odpovědět tak, že směrnice 2000/78, a zejména její článek 5 ve spojení s články 24 a 26 Listiny, jakož i s článkem 2 a čl. 7 odst. 1 úmluvy OSN, musí být vykládány v tom smyslu, že zaměstnavatel je povinen za účelem zajištění dodržování zásady rovnosti pracovníků a zákazu nepřímé diskriminace uvedeného v čl. 2 odst. 2 písm. b) této směrnice poskytnout přiměřené uspořádání ve smyslu článku 5 uvedené směrnice ve vztahu k zaměstnanci, který sám není zdravotně postižen, ale poskytuje svému zdravotně postiženému dítěti pomoc, která tomuto dítěti umožňuje, aby se mu dostalo převážné části péče, kterou vyžaduje jeho zdravotní stav, pokud toto uspořádání pro tohoto zaměstnavatele neznamená neúměrné břemeno.

K třetí otázce

81 Podstatou třetí otázky předkládajícího soudu položené Soudnímu dvoru je, jak má být v případě kladné odpovědi na první nebo druhou otázku vykládán pojem „pečující osoba“ pro účely použití směrnice 2000/78.

82 Je třeba připomenout, že potřeba dospět k výkladu unijního práva, který bude vnitrostátnímu soudu užitečný, vyžaduje, aby tento soud důsledně dodržoval požadavky kladené na obsah žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce, které jsou výslovně uvedeny v článku 94 jednacího řádu, který má předkládající soud v rámci spolupráce zavedené článkem 267 SFEU znát (usnesení ze dne 3. července 2014, Talasca, C-19/14, EU:C:2014:2049, bod 21, a rozsudek ze dne 9. září 2021, Toplofikatsia Sofia a další, C-208/20 a C-256/20, EU:C:2021:719, bod 20, jakož i citovaná judikatura). Tyto požadavky jsou kromě toho připomenuty v bodech 13, 15 a 16 Doporučení Soudního dvora Evropské unie pro vnitrostátní soudy o zahájení řízení o předběžné otázce (Úř. věst. 2019, C 380, s. 1), které jsou nyní obsaženy v bodech 13, 15 a 16 Doporučení Soudního dvora Evropské unie pro vnitrostátní soudy o zahájení řízení o předběžné otázce (Úř. věst. C, C/2024/6008).

83 Je proto nezbytné, jak uvádí čl. 94 písm. c) jednacího řádu, aby samo předkládací rozhodnutí obsahovalo uvedení důvodů, na základě kterých má předkládající soud pochybnosti o výkladu nebo platnosti určitých ustanovení práva Unie, jakož i vztah, který spatřuje mezi těmito ustanoveními a vnitrostátními právními předpisy použitelnými ve sporu v původním řízení. Je rovněž nezbytné, jak stanoví čl. 94 písm. a) jednacího řádu, aby samo předkládací rozhodnutí obsahovalo alespoň vylíčení skutkových okolností, na nichž jsou otázky založeny (rozsudek ze dne 13. prosince 2018, Rittinger a další, C-492/17, EU:C:2018:1019, bod 39, jakož i citovaná judikatura).

84 V projednávané věci se přitom předkládající soud táže Soudního dvora na výklad pojmu „pečující osoba“, který není ve směrnici 2000/78 upraven, ale který podle všeho spadá, jak vysvětluje předkládající soud ve své žádosti, do oblasti vnitrostátního práva.

85 Kromě toho předkládací rozhodnutí nijak nevysvětluje souvislost, kterou spatřuje mezi upřesněními, o která žádá Soudní dvůr v rámci své třetí otázky, pokud jde o tento pojem „pečující osoba“, a sporem v původním řízení.

86 Z toho vyplývá, že třetí otázka je nepřípustná.

K nákladům řízení

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

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

1) Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, a zejména její článek 1 a čl. 2 odst. 1 a odst. 2 písm. b) ve spojení s články 21, 24 a 26 Listiny základních práv Evropské unie, jakož i s články 2, 5 a 7 Úmluvy Organizace spojených národů o právech osob se zdravotním postižením, která byla uzavřena v New Yorku dne 13. prosince 2006 a schválena jménem Evropského společenství rozhodnutím Rady 2010/48/ES ze dne 26. listopadu 2009,

musí být vykládány v tom smyslu, že

zákaz nepřímé diskriminace na základě zdravotního postižení se vztahuje na zaměstnance, který sám není zdravotně postižen, ale je takto diskriminován z důvodu pomoci, kterou poskytuje svému zdravotně postiženému dítěti a která umožňuje, aby se tomuto dítěti dostalo převážné části péče, kterou vyžaduje jeho zdravotní stav.

2) Směrnice 2000/78, a zejména její článek 5 ve spojení s články 24 a 26 Listiny základních práv Evropské unie, jakož i s článkem 2 a čl. 7 odst. 1 Úmluvy Organizace spojených národů o právech osob se zdravotním postižením

musí být vykládány v tom smyslu, že

zaměstnavatel je povinen za účelem zajištění dodržování zásady rovnosti pracovníků a zákazu nepřímé diskriminace uvedeného v čl. 2 odst. 2 písm. b) této směrnice poskytnout přiměřené uspořádání ve smyslu článku 5 uvedené směrnice ve vztahu k zaměstnanci, který sám není zdravotně postižen, ale poskytuje svému zdravotně postiženému dítěti pomoc, která tomuto dítěti umožňuje, aby se mu dostalo převážné části péče, kterou vyžaduje jeho zdravotní stav, pokud toto uspořádání pro tohoto zaměstnavatele neznamená neúměrné břemeno.

Podpisy