



Tisk a informace

Soudní dvůr Evropské unie
TISKOVÁ ZPRÁVA č. 42/13
V Lucemburku dne 11. dubna 2013

Rozsudek ve spojených věcech C-335/11 a C-337/11
Ring a Skouboe Werge

Léčitelná či neléčitelná nemoc způsobující fyzické, duševní nebo psychické omezení může být postavena naroveň zdravotnímu postižení

Zkrácení pracovní doby lze považovat za opatření k zajištění přiměřeného uspořádání, které musí přijmout zaměstnavatel, aby byl zdravotně postižené osobě umožněn výkon práce.

Směrnice o rovném zacházení v zaměstnání a povolání¹ zavádí obecný rámec mimo jiné pro potírání diskriminace založené na zdravotním postižení.

Tato směrnice byla provedena dánskými právními předpisy, které upravují zásadu zákazu diskriminace na pracovním trhu. Kromě toho dánské pracovněprávní předpisy stanoví, že zaměstnavatel může ukončit pracovní poměr ve „zkrácené výpovědní době“ v délce jednoho měsíce, jestliže dotýčný pracovník byl během posledních dvanácti měsíců po dobu 120 dní nepřítomen v zaměstnání z důvodu nemoci a pobíral po tuto dobu mzdu.

V projednávané věci podala HK Danmark, dánská zaměstnanecká odborová organizace, dvě žaloby na náhradu škody jménem paní Jette Ring a paní Loune Skouboe Werge z důvodu výpovědi jejich pracovních poměrů se zkrácenou výpovědní dobou. HK Danmark tvrdí, že jelikož byly obě tyto zaměstnankyně zdravotně postižené, měli jim jejich zaměstnavatelé nabídnout zaměstnání se zkrácenou pracovní dobou. Odborová organizace rovněž tvrdí, že se vnitrostátní ustanovení upravující zkrácenou výpovědní dobu nemůže na tyto dvě zaměstnankyně použít, neboť jejich nepřítomnost z důvodu nemoci byla způsobena jejich zdravotním postižením.

Sø- og Handelsretten (Soud pro námořní a obchodní záležitosti, Dánsko), jemuž byly tyto dvě věci předloženy, žádá Soudní dvůr o upřesnění pojmu „zdravotní postižení“. Dále chce tento soud vědět, zda lze zkrácení pracovní doby považovat za opatření k zajištění přiměřeného uspořádání a zda dánský zákon upravující zkrácenou výpovědní dobu je v rozporu s unijním právem.

Vzhledem k tomu, že pojem „zdravotního postižení“ nebyl ve směrnici vymezen, poskytl Soudní dvůr tuto definici ve svém rozsudku *Chacón Navas*². V uvedeném rozsudku rozhodl, že se tento pojem liší od nemoci a musí být chápán jako dlouhodobé omezení vyplývající především z fyzických, duševních nebo psychických postižení, které brání zapojení dotčené osoby do profesního života.

Po vydání tohoto rozsudku ratifikovala Unie Úmluvu OSN o právech osob se zdravotním postižením³. Z toho vyplývá, že směrnice musí být v co největším možném rozsahu vykládána v souladu s uvedenou Úmluvou.

V dnešním rozsudku Soudní dvůr nejprve uvedl, že **pojem „zdravotní postižení“** musí být vykládán v tom smyslu, že zahrnuje zdravotní stav způsobený lékařsky diagnostikovanou léčitelnou či neléčitelnou nemocí, jestliže tato nemoc způsobuje omezení vyplývající především

¹ Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst L 303, 2.12.2000, s. 16–22).

² Rozsudek Soudního dvora ze dne 11. července 2006, *Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA* (C-13/05), viz také [TZ č. 55/2006](#).

³ Rozhodnutí Rady ze dne 26. listopadu 2009 o uzavření Úmluvy Organizace spojených národů o právech osob se zdravotním postižením Evropským společenstvím (Úř. věst L 23, 27.1.2010, s. 35–61).

z fyzických, duševních nebo psychických postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit plnému a účinnému zapojení dotčené osoby do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními pracovníky, a jestliže je toto omezení dlouhodobé. Soudní dvůr uvedl, že na rozdíl od toho, co tvrdí zaměstnankyně v obou těchto věcech, nepředpokládá pojem „zdravotní postižení“ nutně úplné vyloučení z pracovního nebo profesního života. **Konstatování existence zdravotního postižení nezávisí dále ani na povaze opatření k zajištění přiměřeného uspořádání, která musí přijmout zaměstnavatel, jako je například poskytnutí zvláštních pomůcek.** Vnitrostátní soud bude muset posoudit, zda byly zaměstnankyně v projednávaném případě zdravotně postiženými osobami.

Soudní dvůr dále připomněl, že směrnice zaměstnavateli ukládá povinnost přijmout **vhodná opatření k zajištění přiměřeného uspořádání**, která zdravotně postižené osobě především umožní přístup k zaměstnání, jeho výkon nebo postup v zaměstnání. Soudní dvůr uvedl, že i kdyby **zkrácení pracovní doby** nespadlo pod pojem „režim pracovní doby“, který je výslovně uveden ve směrnici, lze je považovat za opatření k zajištění přiměřeného uspořádání v případech, ve kterých toto zkrácení pracovní doby umožňuje zaměstnanci nadále vykonávat své zaměstnání.

Je nicméně na vnitrostátním soudu, aby posoudil, zda v projednávaném případě představuje zkrácení pracovní doby, jakožto opatření k zajištění přiměřeného uspořádání, neúměrné břemeno pro zaměstnavatele.

Soudní dvůr rovněž konstatoval, že směrnice brání vnitrostátnímu ustanovení, podle kterého je zaměstnavatel oprávněn ukončit pracovní poměr dotčeného zdravotně postiženého pracovníka **ve zkrácené výpovědní době**, jestliže tato osoba byla během posledních dvanácti měsíců po dobu 120 dní nepřítomna v zaměstnání z důvodu nemoci a pobírala po tuto dobu mzdu, pokud je tato nepřítomnost důsledkem opomenutí zaměstnavatele přijmout vhodná opatření k zajištění přiměřeného uspořádání, aby mohla zdravotně postižená osoba pracovat.

Nakonec se Soudní dvůr vyslovil k otázce, zda vnitrostátní ustanovení upravující zkrácenou výpovědní dobu může vést k diskriminaci zdravotně postižených osob. K přímé diskriminaci dochází tehdy, pokud se s jednou osobou zachází z důvodu zdravotního postižení méně příznivě, než se zachází s jinou osobou ve srovnatelné situaci. Nepřímá diskriminace nastává tehdy, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byla osoba určitého zdravotního postižení v porovnání s jinými osobami znevýhodněna, ledaže může být takové zacházení odůvodněno.

Soudní dvůr uvedl, že vnitrostátní ustanovení se použije shodně na zdravotně postižené osoby a na ty, které zdravotně postižené nejsou, které byly z důvodu nemoci v pracovní neschopnosti po dobu delší než 120 dnů. Nelze mít tedy za to, že toto ustanovení zavádí nerovné zacházení bezprostředně založené na zdravotním postižení. Soudní dvůr však konstatoval, že zdravotně postižený pracovník je vystaven vyššímu riziku, že se vůči němu uplatní zkrácená výpovědní doba, než pracovník, který zdravotně postižený není, neboť je vystaven i riziku nemoci spojené s jeho zdravotním postižením. **Zdá se tedy, že toto ustanovení může znevýhodnit zdravotně postižené pracovníky, a vést tak k nerovnému zacházení nepřímo založenému na zdravotním postižení.**

Soudní dvůr odpověděl, že směrnice takovému vnitrostátnímu ustanovení brání s výjimkou případu, že toto ustanovení sleduje legitimní cíl a nepřekračuje meze toho, co je nezbytné k dosažení tohoto cíle, což musí posoudit vnitrostátní soud. S ohledem na prostor pro uvážení přiznaný členským státům v oblasti sociální politiky a zaměstnanosti **je na vnitrostátním soudu, aby posoudil, zda dánský zákonodárce sledováním legitimních cílů podpory zaměstnávání nemocných osob na jedné straně a přiměřené rovnováhy mezi protichůdnými zájmy zaměstnance a zaměstnavatele, pokud jde o nepřítomnost v zaměstnání z důvodu nemoci, na straně druhé, opominul relevantní skutečnosti, které se týkají především zdravotně postižených pracovníků.**

UPOZORNĚNÍ: Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce umožňuje soudům členských států, aby v rámci sporu, který projednávají, položily Soudnímu dvoru otázky týkající se výkladu unijního práva nebo platnosti unijního aktu. Soudní dvůr nerozhoduje ve sporu před vnitrostátním soudem. Vnitrostátní soud musí věc rozhodnout v souladu s rozhodnutím Soudního dvora. Toto rozhodnutí je stejně tak závazné pro ostatní vnitrostátní soudy, které případně budou projednávat podobný problém.

Neoficiální dokument pro potřeby sdělovacích prostředků, který nezavazuje Soudní dvůr.

[Úplné znění](#) rozsudku se zveřejňuje na internetové stránce CURIA v den vyhlášení.

Kontaktní osoba pro tisk: Balázs Lehoczki ☎ (+352) 4303 5499