

Věc C-38/24 [Bervidi]ⁱ**Shrnutí žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podle čl. 98 odst. 1
jednacího řádu Soudního dvora****Datum doručení:**

19. ledna 2024

Předkládající soud:

Corte suprema di cassazione (Itálie)

Datum předkládacího rozhodnutí:

17. ledna 2024

Navrhovatelka:

G. L.

Odpůrkyně:

AB SpA

Předmět původního řízení

Navrhovatelka se jako „pečovatelka“ o svého nezletilého syna, který s ní žije ve společné domácnosti a je těžce zdravotně postižený, neboť je 100 % invalidní, domáhala určení, že jednání zaměstnavatele vůči ní bylo diskriminační, uložení povinnosti zaměstnavateli trvale jí přidělovat pracovní směny slučitelné s potřebami jejího syna, přijetí plánu na odstranění diskriminace a náhrady škody.

Předmět a právní základ žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

Článek 267 SFEU

ⁱ Název projednávané věci je fiktivní. Neodpovídá skutečnému jménu žádného z účastníků řízení.

Předběžné otázky

a) Musí být unijní právo vykládáno, případně i na základě Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením, v tom smyslu, že rodinný příslušník pečující o nezletilé dítě s těžkým zdravotním postižením, který tvrdí, že byl v souvislosti s péčí o něj nepřímo diskriminován v zaměstnání, má právo dovolávat se antidiskriminační ochrany, kterou by této osobě se zdravotním postižením, pokud by byla zaměstnancem, poskytovala směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání?

b) V případě kladné odpovědi na otázku a), musí být unijní právo vykládáno, případně i na základě Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením, v tom smyslu, že je povinností zaměstnavatele výše uvedeného pečovatele provést přiměřená uspořádání, aby zajistil i ve prospěch tohoto pečovatele dodržení zásady rovného zacházení ve vztahu k ostatním pracovníkům, po vzoru toho, co je stanoveno pro osoby se zdravotním postižením v článku 5 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání?

c) V případě kladné odpovědi na otázku a) nebo b), musí být unijní právo, případně i na základě Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením, vykládáno v tom smyslu, že pečovatelem relevantním pro účely směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000 je třeba rozumět každou osobu patřící do rodinného kruhu nebo faktického soužití, která v domácím prostředí, byť neformálně, bezplatně, kvantitativně významně, výlučně, nepřetržitě a dlouhodobě pečuje o osobu, která z důvodu svého těžkého zdravotního postižení není zcela soběstačná při provádění každodenních životních úkonů, anebo má být unijní právo vykládáno v tom smyslu, že dotčená definice „pečovatele“ je širší nebo dokonce užší než výše uvedená?

Uplatňované unijní právo a unijní judikatura

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, zejména články 2 a 5

Rozsudky Soudního dvora ze dne 17. července 2008, C-303/06; ze dne 11. července 2006, C-13/05; ze dne 11. dubna 2013, C-335/11 a C-337/11; ze dne 10. února 2022, C-485/2020; ze dne 21. října 202, C-824/19; ze dne 15. července 2021, C-795/19

Uplatňované mezinárodní právo

Úmluva Organizace spojených národů o právech osob se zdravotním postižením, ratifikovaná Evropskou unií rozhodnutím Rady 2010/48/ES ze dne 26. listopadu 2009

Uplatňované vnitrostátní právo

Decreto legislativo n. 216/2003 – 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 o rovném zacházení v zaměstnání a povolání)

Článek 2

„Pro účely tohoto nařízení, a aniž jsou dotčena ustanovení čl. 3 odst. 3 až 6, se zásadou rovného zacházení rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Tato zásada znamená, že neexistuje žádná přímá nebo nepřímá diskriminace, jež je definována následovně:

- a) přímou diskriminací se 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 náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace;
- b) nepřímou diskriminací se 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.“

Článek 3 odst. 3a

„Aby bylo zajištěno dodržování zásady rovného zacházení s osobami se zdravotním postižením, jsou veřejní i soukromí zaměstnavatelé povinni přijmout na pracovišti přiměřené úpravy, jak je definuje Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením, ratifikovaná podle zákona č. 18 ze dne 3. března 2009, aby zajistili osobám se zdravotním postižením plnou rovnoprávnost s ostatními zaměstnanci. Veřejní zaměstnavatelé musí zajistit provádění tohoto odstavce bez nového nebo většího zatížení veřejných financí a s lidskými, finančními a instrumentálními zdroji, které jsou k dispozici podle platných právních předpisů.“

Legge n. 205/2017 (zákon č. 205/2017)

Článek 1 odst. 255

„Za pečovatele se považuje osoba, která pomáhá a pečuje o manžela/manželku, partnera v případě partnerství osob stejného pohlaví nebo partnera ve faktickém soužití [...], rodinného příslušníka nebo příbuzného do druhého stupně [nebo] rodinného příslušníka do třetího stupně, který z důvodu nemoci, nemohoucnosti nebo zdravotního postižení, včetně chronického nebo degenerativního onemocnění, není soběstačný a není schopen se o sebe postarat, je uznán za osobu

se zdravotním postižením, protože potřebuje komplexní a nepřetržitou dlouhodobou péči [...]“

Předkládající soud pak pro srovnání odkazuje na nový čl. 25 odst. 2a decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità) [legislativní nařízení č. 198/2006 (zákon o rovných příležitostech)], který se z časových důvodů na projednávanou věc nevztahuje: toto ustanovení, na rozdíl od právní úpravy použitelné v projednávané věci, přiznává ochranu i osobám, které jsou diskriminovány „z důvodu [...] osobní nebo rodinné péče“.

Stručný popis skutkového stavu a řízení

- 1 Navrhovatelka v prvním stupni tvrdila, že společnost, ve které je zaměstnána, není flexibilní, pokud jde o pracovní dobu a že nevyhověla jejím žádostem, které podala jako rodinná „pečovatelka“, aby jí byla přidělena pevná ranní směna, nebo dokonce, s jejím souhlasem, jednodušší úkoly, aby mohla pečovat o svého postiženého syna.
- 2 Z jednání, které zaměstnankyně vytyká, jsou důležité zejména tyto skutečnosti:
 - a) zaměstnavatel zacházel s navrhovatelkou jinak než s ostatními kolegy, kteří byli ze zdravotních důvodů uznáni dočasně nebo definitivně nezpůsobilými k výkonu práce za obvyklých podmínek; zatímco tyto kolegové byli dočasně pověřeni jinými úkoly do doby, než budou překvalifikováni na jinou práci, navrhovatelce tato možnost nebyla dána, neboť posouzení nezpůsobilosti bylo provedeno nikoliv na základě zdravotního stavu těžce postiženého dítěte v její péči a potřeby péče o něj, ale na základě zdravotního stavu samotné navrhovatelky;
 - b) zaměstnavatel přijal na nepřiměřeně dlouhou dobu opatření prozatímní a nikoliv konečné povahy, aby vyřešil obtíže s pokračováním pracovního života, na které navrhovatelka upozorňovala;
 - c) zaměstnavatel nepřijal žádná opatření, pokud jde o žádost navrhovatelky, aby byla případně přidělena k plnění jednodušších úkolů za účelem vyřešení výše uvedených obtíží s pokračováním v pracovním životě.
- 3 Tribunale di Roma (soud v Římě, Itálie), soud prvního stupně, žalobu odmítl.
- 4 Navrhovatelka podala odvolání, které Corte d'appello di Roma (odvolací soud v Římě, Itálie) meritorně zamítl s odůvodněním, že nebylo prokázáno žádné diskriminační jednání a že zaměstnavatel v každém případě učinil „přiměřené úpravy“.
- 5 Corte d'appello (odvolací soud) zejména stanovil, že společnost v každém případě zaměstnankyni dostatečně usnadnila práci a že pokud jde o zacházení s pracovníky, kteří nejsou způsobilí k práci za obvyklých podmínek, dočasně

přidělenými na jiné úkoly do doby, než se překvalifikují na jinou práci, společnost jí tuto možnost oprávněně neposkytla, vzhledem k tomu, že její kolegové byli příjemci lékařských předpisů uvedených v předložených potvrzeních.

- 6 Navrhovatelka podala kasační opravný prostředek, v němž tvrdila, že byla dne 10. října 2022 propuštěna.

Hlavní argumenty účastnic původního řízení

- 7 Navrhovatelka uvádí, že splňuje zákonné požadavky na ochranu svého práva nebýt na pracovišti diskriminována z důvodu zdravotního postižení, popírá, že by společnost provedla „přiměřené úpravy“, tvrdí, že poskytnutí předběžných opatření, která jsou omezena na několik měsíců s přerušením a nemají písemnou formu, nevyklučuje namítanou diskriminaci, a konečně tvrdí, že byla porušena pravidla pro dokazování diskriminace.

Stručné odůvodnění žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce

- 8 Rodinný „pečovatel“, normativně poprvé definovaný v Itálii výše uvedeným čl. 1 odst. 255 zákona č. 205/2017, je osoba odpovědná za jinou závislou osobu, zdravotně postiženou nebo starší, která není soběstačná při provádění každodenních životních úkonů, o kterou pečuje v domácím prostředí; obecně se jedná o referenčního rodinného příslušníka, který vykonává, byť neformálně, bezplatnou, nepřetržitou, dlouhodobou a kvantitativně významnou činnost.
- 9 Rodinný „pečovatel“ o osobu se zdravotním postižením však jako takový nepožívá v italském právním řádu obecné ochrany před diskriminací a obtěžováním na pracovišti v důsledku jeho pečovatelských povinností, ale využívá pouze specifických institutů uznaných zvláštními právními předpisy, které se navíc často omezují na to, že uvedenému „pečovateli“ poskytují formy ochrany, které nejsou jeho vlastní, ale vztahují se na osobu se zdravotním postižením, o kterou pečuje.
- 10 Konkrétně „pečovatel“ může využívat určitých pracovních úlev, mezi něž patří:
- a) měsíční placené volno za nepřítomnost v práci;
 - b) placené volno;
 - c) právo zvolit si, pokud je to možné, místo výkonu práce, které je nejbližší jeho bydlišti;
 - d) zákaz přemístění na jiné místo bez jeho souhlasu.
- 11 Naopak žádné vnitrostátní ustanovení, v době skutkových okolností věci, neuznávalo ochranu „pečovatele“ v případě takzvané „diskriminace z důvodu

vztahu s jinou osobou“, tj. v případech, kdy byl přímo nebo nepřímo diskriminován na pracovišti z důvodu svého pečovatelského úkolu.

- 12 Z tohoto důvodu soud prvního stupně popřel legitimaci navrhovatelky k podání žaloby proti tvrzenému diskriminačnímu jednání s tím, že právo podat žalobu proti diskriminaci v zaměstnání nemá sama navrhovatelka, ale osoba se zdravotním postižením.
- 13 Naopak Corte d'appello (odvolací soud) sice zamítl odvolání ve věci samé s tím, že existence diskriminačního jednání nebyla prokázána, ale rozhodl, že „pečovatelka“ je plně oprávněna dovolávat se vnitrostátních ustanovení chránících osobu se zdravotním postižením před diskriminací v zaměstnání.
- 14 Na podporu své teze uvedl rozsudek Soudního dvora ze dne 17. července 2008, Coleman, C-303/06, který rozšířil osobní působnost směrnice 2000/78/ES, která chrání osoby před diskriminací na pracovišti na základě zdravotního postižení, na osoby úzce spojené s osobami se zdravotním postižením, které jim poskytují podstatnou část potřebné péče.
- 15 Předkládající soud však uvádí, že výše uvedený rozsudek Coleman ve skutečnosti potvrdil, že směrnice 2000/78, a zejména její článek 1, čl. 2 odst. 1 a čl. 2 odst. 2 písm. a) musí být vykládány v tom smyslu, že zákaz přímé diskriminace, který stanoví, není omezen pouze na osoby, které jsou samy zdravotně postiženy.
- 16 Posledně uvedený rozsudek se tedy výslovně vztahuje pouze na případy přímé diskriminace, a proto se zdá, že nerozšiřuje uplatňování směrnice 2000/78/ES na „pečovatele“ o osoby se zdravotním postižením, kteří namítají nepřímou diskriminaci na pracovišti.
- 17 Formální výklad směrnice 2000/78/ES a rozsudku Coleman ze dne 17. července 2008 je nepochybně podpořen doslovným zněním příslušných textů a úvahou, že unijní právo si v daném případě mohlo z důvodu vyvážení různých zájmů přát určit přesný a omezený seznam příjemců antidiskriminační ochrany na pracovišti.
- 18 Byl by však rovněž možný extenzivní výklad směrnice 2000/78/ES založený na zohlednění cílů, které sleduje, na logických a systematických důvodech a na vývoji platné právní úpravy a hospodářské a sociální dynamiky.
- 19 Takový výklad by se mohl opírat zaprvé o skutečnost, že, jak uvedl rozsudek Coleman, zásada rovného zacházení a osobní rozsah působnosti směrnice 2000/78/ES nesmí být vykládány restriktivně s odkazem na důvody uvedené v článku 1 této směrnice, neboť tato směrnice se použije nikoli na určenou kategorii osob, ale v závislosti na důvodech uvedených v jejím článku 1.
- 20 Účelem směrnice 2000/78/ES je stanovit obecný rámec pro boj proti diskriminaci v zaměstnání a povolání na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1 této směrnice, k nimž patří zdravotní postižení, a to s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení, jakož i, jak vyplývá z bodu 37 odůvodnění směrnice,

vytvořit stejné výchozí podmínky v Unii pokud jde o rovnost v zaměstnání a povolání.

- 21 Především bod 11 odůvodnění směrnice 2000/78/ES upřesňuje, že diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace může ohrozit dosažení cílů Smlouvy o ES, zejména dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti a sociální ochrany, zvyšování životní úrovně a kvality života, hospodářské a sociální soudržnosti, solidarity a volného pohybu osob.
- 22 Výše uvedené cíle, a tedy i užitečný účinek směrnice 2000/78/ES, by však byly narušeny, pokud by pracovník v situaci navrhovatelky mohl využívat pouze ochrany před přímou diskriminací v zaměstnání, a nikoli před nepřímou diskriminací, neboť přímá diskriminace je méně rozšířená než nepřímá diskriminace, která vzniká především v okamžiku propuštění, a nikoli v průběhu pracovního poměru: tím by se ochrana pracovníka nepřiměřeně zpozdila.
- 23 Zadruhé, logicko-systematické důvody by mohly podpořit extenzivní výklad směrnice 2000/78/ES ve prospěch rodinných „pečovatelů“ o osoby s těžkým zdravotním postižením, protože ochrana před přímou diskriminací a ochrana před nepřímou diskriminací jsou úzce propojeny, takže nemůže existovat skutečná antidiskriminační ochrana na pracovišti, pokud vždy nebrání oběma těmito formám.
- 24 Konečně je třeba zohlednit normativní a hospodářský a sociální vývoj v posledních letech.
- 25 V návaznosti na rozsudek Coleman ze dne 17. července 2008 totiž Valné shromáždění OSN přijalo Úmluvu OSN o právech osob se zdravotním postižením, která vstoupila v platnost na mezinárodní úrovni dne 3. května 2008 a byla ratifikována také Evropskou unií (rozhodnutím Rady 2010/48/ES ze dne 26. listopadu 2009), kde vstoupila v platnost dne 22. ledna 2011.
- 26 Tato Úmluva je relevantní, jelikož vedla Soudní dvůr k přehodnocení jeho předchozího zaměření na pojem „zdravotní postižení“, když ve svém rozsudku ze dne 11. dubna 2013 ve spojených věcech C-335/11 a C-337/11 uvedl, že pojem „zdravotní postižení“ zahrnuje rovněž zdravotní stav způsobený lékařsky diagnostikovanou léčitelnou nebo neléčitelnou nemocí, pokud tato nemoc způsobuje omezení vyplývající především 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.
- 27 Zásadu, podle níž se lze při výkladu ustanovení směrnice 2000/78 dovolávat ustanovení uvedené Úmluvy OSN, je proto třeba považovat za zavedenou, takže posledně uvedená směrnice musí být v co největším možném rozsahu vykládána v souladu s touto Úmluvou (rozsudky Soudního dvora ze dne 10. února 2022,

C-485/20, bod 38; ze dne 21. října 2021, C-824/19, bod 59; ze dne 15. července 2021, C-795/19, bod 49).

- 28 Článek 2 Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením, který obsahuje definice relevantní pro účely 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. Zahrnuje všechny formy diskriminace, včetně odepření přiměřené úpravy.
- 29 Nezdá se tedy, že by dotčená Úmluva příkládala relevanci rozdílu mezi přímou a nepřímou diskriminací.
- 30 V této souvislosti je třeba připomenout, že Výbor OSN pro práva osob se zdravotním postižením ve svých závěrech ze dne 3. října 2022 s odkazem na italský právní řád uznal závažné důsledky pro osoby se zdravotním postižením, o které je pečováno, vyplývající z nedostatečného uznání institutu „pečovatele“ a účinných opatření sociální ochrany v jeho prospěch (jako je přístup k pobídkám, fondům a důchodovému systému, flexibilita pracovní doby a blízkost bydliště).
- 31 Zdá se tedy rozumné položit si otázku, zda výklad unijního práva, založený na směrnici 2000/78/ES a rozsudku Coleman ze dne 17. července 2008, který neumožňuje rodinnému „pečovateli“ o nezletilé dítě s těžkým zdravotním postižením získat ochranu v případě nepřímé diskriminace na pracovišti z důvodu nutnosti poskytovat nezbytnou péči této osobě se zdravotním postižením, a to tím, že omezuje jakoukoli ochranu na případy přímé diskriminace, řádně zohledňuje ratifikaci Úmluvy Organizace spojených národů o právech osob se zdravotním postižením Unie – zejména její články 19, 23 a čl. 28 odst. 2 písm. c) ve spojení s článkem 5 – v souladu s níž by měla být směrnice 2000/78/ES v co největším rozsahu vykládána.
- 32 Pokud by byl přijat extenzivní výklad unijní právní úpravy, který by uznával právo rodinného „pečovatele“ o nezletilé dítě se zdravotním postižením podat žalobu také proti nepřímé diskriminaci na pracovišti z důvodu péče poskytované této osobě se zdravotním postižením, bylo by rovněž nutné vyjasnit, zda takto uznaná ochrana zahrnuje vznik, na straně zaměstnavatele tohoto „pečovatele“, povinnosti přijmout přiměřená uspořádání, aby i ve prospěch tohoto „pečovatele“ zajistil dodržování zásady rovného zacházení ve vztahu k ostatním pracovníkům, a to po vzoru toho, co je stanoveno pro osoby se zdravotním postižením v článku 5 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000.
- 33 Konečně, pokud má rodinný „pečovatel“ o nezletilé dítě se zdravotním postižením právo podat žalobu také proti nepřímé diskriminaci na pracovišti z důvodu péče poskytované této osobě se zdravotním postižením, je třeba definovat pojem

„pečovatel“, který je relevantní pro uplatňování směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000.

- 34 Zejména vyvstává otázka, zda je takovým „pečovatelem“ každá osoba patřící do rodinného kruhu nebo faktického soužití, která v domácím prostředí, byť neformálně, bezplatně, kvantitativně významně, výlučně, nepřetržitě a dlouhodobě pečuje o osobu, která z důvodu svého těžkého zdravotního postižení není zcela soběstačná při provádění každodenních životních úkonů, anebo zda je naopak předmětná definice „pečovatele“ širší či užší.

PRACOVNÍ DOKUMENT