



Tlač a informácie

Súdny dvor Európskej únie
TLAČOVÉ KOMUNIKÉ č. 42/13
v Luxemburgu 11. apríla 2013

Rozsudok v spojených veciach C-335/11 a C-337/11
Ring a Skouboe Werge

Liečiteľnú alebo neliečiteľnú chorobu, ktorá spôsobuje fyzické, mentálne alebo psychické obmedzenie, nemožno stotožňovať so zdravotným postihnutím

Skrátenie pracovného času možno považovať za prispôsobujúce opatrenie, ktoré je zamestnávateľ povinný prijať, aby zdravotne postihnutej osobe umožnil pracovať

Smernica o rovnosti zaobchádzania v zamestnaní a povolani¹ stanovuje všeobecný rámec okrem iného pre boj proti diskriminácii na základe zdravotného postihnutia.

Táto smernica bola prebratá dánskym predpisom o zásade nediskriminácie na pracovnom trhu. Dánske pracovné právo stanovuje, že zamestnávateľ môže vypovedať pracovnú zmluvu v skrátenej jednomesačnej výpovednej lehote, ak dotknutý zamestnanec nebol prítomný v práci z dôvodu choroby, pričom naďalej poberal mzdu, počas 120 dní za posledných dvanásť mesiacov.

V danej veci HK Danmark ako odborový zväz zamestnancov podal dve žaloby v mene Jette Ringovej a Lone Skouboeovej Wergeovej o náhradu škody z dôvodu ukončenia pracovného pomeru v skrátenej výpovednej lehote. HK Danmark tvrdí, že tieto dve zamestnankyne trpeli zdravotným postihnutím a že ich zamestnávatelia im boli povinní navrhnuť skrátenie pracovného času. HK Danmark tiež tvrdí, že príslušný vnútroštátny predpis sa na tieto dve zamestnankyne neuplatňuje, lebo ich neprítomnosť v práci vyplýva zo zdravotného postihnutia.

Sø- og Handelsretten (Námorný a obchodný súd, Dánsko) rozhodujúci v týchto dvoch veciach žiada Súdny dvor, aby spresnil pojem zdravotné postihnutie. Tiež sa pýta, či skrátenie pracovného času môže predstavovať jedno z primeraných prispôsobujúcich opatrení a či je dánsky predpis týkajúci sa skrátenej výpovednej lehoty v rozpore s právom Únie.

Keďže smernica nedefinuje pojem zdravotné postihnutie, Súdny dvor tento pojem vymedzil v rozsudku Chacón Navas². Rozhodol, že tento pojem treba odlišovať od pojmu choroba a chápať ho ako dlhodobé obmedzenie vyplývajúce najmä z fyzického, mentálneho alebo psychického postihnutia, ktoré dotknutej osobe bráni v účasti na profesijnom živote.

Po tomto rozsudku Únia ratifikovala Dohovor Organizácie Spojených národov o právach osôb so zdravotným postihnutím³. Z toho vyplýva, že smernica musí byť v čo najširšej miere vykladaná v súlade s uvedeným dohovorom.

Súdny dvor v rozsudku najprv spresnil, že **pojem „zdravotné postihnutie“** sa má vykladať v tom zmysle, že zahŕňa patologický stav spôsobený lekársky diagnostikovanou liečiteľnou alebo neliečiteľnou chorobou, pokiaľ táto choroba spôsobuje obmedzenie vyplývajúce najmä z fyzického, mentálneho alebo psychického postihnutia, ktorého vzájomné pôsobenie s rôznymi prekážkami môže brániť plnej a účinnej účasti dotknutej osoby na profesijnom živote na základe rovnosti

¹ Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Ú. v. ES L 303, 2.12.2000, s. 16 – 22; Mim. vyd. 05/004, s. 79 – 85).

² Rozsudok Súdneho dvora z 11. júla 2006, Sonia Chacón Navas/Eurest Colectividades SA ([C-13/05](#), Zb. s. I-6467); pozri tiež [TK č. 55/2006](#).

³ Rozhodnutie Rady 2010/48/ES z 26. novembra 2009 o uzatvorení Dohovoru Organizácie Spojených národov o právach osôb so zdravotným postihnutím Európskym spoločenstvom (Ú. v. EÚ L 23, 27.1.2010, s. 35 – 61).

s ostatnými zamestnancami, a ak je toto obmedzenie dlhodobé. Súdny dvor zdôraznil, že na rozdiel od toho, čo tvrdia zamestnávateľia v týchto dvoch veciach, pojem „zdravotné postihnutie“ nevyhnutne neznamená úplné vylúčenie z pracovného alebo profesijného života. **Konštatovanie existencie zdravotného postihnutia navyše nezávisí od povahy prispôsobujúcich opatrení, ktoré je povinný prijať zamestnávateľ, ako je napríklad používanie osobitných pomôcok.** Vnútroštátnemu súdu prináleží, aby v danom prípade posúdil, či zamestnankyne sú osobami so zdravotným postihnutím.

Súdny dvor ďalej pripomína, že smernica ukladá zamestnávateľovi prijať **vhodné a primerané prispôsobujúce opatrenia**, najmä aby osobe so zdravotným postihnutím umožnil prístup k zamestnaniu, jeho výkon alebo postup v zamestnaní. V tejto súvislosti Súdny dvor uvádza, že aj keď sa na **skrátene pracovného času** nevzťahuje pojem „pracovné tempo“ výslovne uvedený v smernici, možno ho považovať za jedno z prispôsobujúcich opatrení, pokiaľ zamestnancovi umožní pokračovať vo výkone svojho zamestnania.

Vnútroštátnemu súdu však prislúcha, aby posúdil, či v danej veci skrátenie pracovného času ako prispôsobujúce opatrenie predstavuje pre zamestnávateľov neprimerané bremeno.

Súdny dvor konštatoval, že smernica bráni vnútroštátnemu ustanoveniu, podľa ktorého zamestnávateľ môže vypovedať pracovnú zmluvu v **skrátenej výpovednej lehote**, ak dotknutý zamestnanec so zdravotným postihnutím nebol prítomný v práci z dôvodu choroby, pričom naďalej poberal mzdu, počas 120 dní za posledných dvanásť mesiacov, pokiaľ je táto neprítomnosť dôsledkom toho, že zamestnávateľ neprijal vhodné opatrenia v súlade s povinnosťou vykonať primerané prispôsobenia, aby zdravotne postihnutej osobe umožnil pracovať.

Súdny dvor sa tiež vyjadril k otázke, či vnútroštátne ustanovenie o skrátenej výpovednej lehote môže diskriminovať zdravotne postihnutú osobu. O priamu diskrimináciu ide vtedy, ak sa s určitou osobou zaobchádza z dôvodu jej zdravotného postihnutia nepriaznivejšie, ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza s inou osobou. K nepriamej diskriminácii dochádza, keď zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax môže viesť osoby s určitým zdravotným postihnutím do nevýhodného postavenia v porovnaní s inými osobami, s výnimkou situácie, ak je to možné odôvodniť.

Súdny dvor zdôrazňuje, že vnútroštátne ustanovenie sa uplatňuje rovnako na osoby so zdravotným postihnutím a osoby bez zdravotného postihnutia, ktoré boli z dôvodu choroby neprítomné v práci viac ako 120 dní. Nemožno usudzovať, že toto ustanovenie zavádza rozdielne zaobchádzanie priamo založené na zdravotnom postihnutí. Súdny dvor však konštatuje, že zamestnanec so zdravotným postihnutím je vystavený nebezpečenstvu, že sa na neho bude uplatňovať skrátaná výpovedná lehota, vo väčšej miere než bežný zamestnanec, pretože je vystavený dodatočnému nebezpečenstvu choroby spojenej s jeho zdravotným postihnutím. **Zdá sa teda, že toto ustanovenie môže znevýhodňovať zamestnancov so zdravotným postihnutím a viesť tak k rozdielnemu zaobchádzaniu nepriamo založenému na zdravotnom postihnutí.**

Súdny dvor odpovedal, že smernica bráni tomuto vnútroštátnemu ustanoveniu, okrem prípadu, ak sleduje legitímny cieľ a nejde nad rámec toho, čo je na dosiahnutie tohto cieľa potrebné, pričom overiť to prislúcha vnútroštátnemu súdu. V tejto súvislosti vzhľadom na to, že členské štáty disponujú širokou mierou voľnej úvahy v oblasti sociálnej politiky a politiky zamestnanosti, **prináleží vnútroštátnemu súdu preskúmať, či dánsky zákonodarc**a pri sledovaní legitímnych cieľov jednak podpory zamestnávania chorých osôb a jednak primeranej rovnováhy medzi protichodnými záujmami zamestnanca a zamestnávateľa, pokiaľ ide o neprítomnosť v práci z dôvodu choroby, **nezohľadnil relevantné okolnosti, ktoré sa týkajú najmä zamestnancov so zdravotným postihnutím.**

UPOZORNENIE: Návrh na začatie prejudiciálneho konania umožňuje súdom členských štátov v rámci sporu, ktorý rozhodujú, položiť Súdnemu dvoru otázky o výklade práva Únie alebo o platnosti aktu práva Únie. Súdny dvor nerozhoduje vnútroštátny spor. Vnútroštátnemu súdu prináleží, aby rozhodol právnu vec

v súlade s rozhodnutím Súdneho dvora. Týmto rozhodnutím sú rovnako viazané ostatné vnútroštátne súdne orgány, na ktoré bol podaný návrh s podobným problémom.

Neoficiálny dokument pre potreby médií, ktorý nezaväzuje Súdny dvor.

[Úplné znenie](#) rozsudku sa uverejňuje na internetovej stránke CURIA v deň vyhlásenia rozsudku.

Kontaktná osoba pre tlač: Balázs Lehóczki ☎ (+352) 4303 5499