

PŘEDBĚŽNÁ OTÁZKA V PRAXI

Věc C-13/05 *Chacón Navas*, Úř. věst. EU 2005 C 69/8

JAN KOMÁREK*

Již rok jsou soudci z nových členských států soudci komunitárními. Přesto jsou zatím v podávání předběžných otázek velmi nesmělí – Soudní dvůr eviduje pouhé dvě předběžné otázky předložené maďarskými soudy téměř ihned po loňském rozšíření.¹ Od té doby Soudní dvůr marně čeká na předběžnou otázku z některého členského státu nově přistoupivší desítky.² Důvody mohou být různé, jedním z nich možná i jistý ostych z institutu, který je pro všechny soudce v nových členských státech zatím úplně neznámým.³ Příspěvek předkládá jednu z předběžných otázek, podaných v nedávné době španělským Soudem pro sociální věci. Usnesení tohoto soudu velmi dobře ilustruje možnosti institutu předběžné otázky – nástroje, který pokud je soudcem členského státu používán inteligentně, jeho moc posiluje, nikoliv omezuje ve prospěch nadnárodního právního řádu nebo „všemocného“ Soudního dvora v Lucemburku. Jak uvidíme dále, španělský soudce má výhrady k tomu, jak v případech údajné diskriminace na základě onemocnění pracovníka rozhoduje španělský Nejvyšší soud, tedy soud, jenž mu je instančně nadřazen a jehož rozhodnutí musí respektovat. S pomocí Soudního dvora se snaží praxi tohoto soudu obejít a rozhodnout tak, jak on považuje za správné.⁴ Dosáhnout se toho snaží pomocí extenzivní interpretace směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Usnesení je příkladem velmi dobře zpracované předběžné otázky. Soudnímu dvoru vysvětluje všechny relevantní skutkové okolnosti případu, právní úpravu a co především, rozhodovací praxi španělského Nejvyššího a Ústavního soudu.⁵ Jedná se o neoficiální a zkrácený překlad usnesení o položení předběžné otázky v řízení, které právě probíhá před Soudním dvorem, provedený autorem příspěvku.⁶ Text rozhodnutí je doplněn o poznámky uvedené *kurzívou* v [hranatých] závorkách. V žádném případě se nejedná o hluboký rozbor předložené předběžné otázky. Cíl příspěvku je mnohem skromnější: ukázat, jak skutečná předběžná otázka vypadá.

* Kancelář vládního zmocněnce pro zastupování ČR před Soudním dvorem ES a Soudem prvního stupně, MZV (Odbor komunitárního práva).

¹ C-302/04 *Ynos Kfi. v. János Varga*, Úř. věst. 2004 C 251/5 a C-328/04 *Attila Vajnai*, Úř. věst. 2004 C 262/15. Tento stav odpovídá 30. dubnu 2005.

² Což ovšem na druhou stranu Soudnímu dvoru i prospívá – s deseti novými soudci a téměř žádnými případy z nových členských států se mu podařilo poprvé po dlouhé době snížit počet nevyřízených případů.

³ K diskusi nad možnými příčinami množství předběžných otázek z různých členských států srov. *Passer, J.M.*: Čeká české soudy záplava práva EU? *Soudce* 4/2003, str. 2-5.

⁴ K předběžné otázce obecně srov. v češtině *Bobek, M., Komárek, J., Passer, J.M., Gillis, M.*: Předběžná otázka v komunitárním právu. Praha, Linde, 2005. V angličtině lze doporučit především *Anderson D., Demetriou M.*: *References to the European Court*. 2. vyd. Londýn, Sweet&Maxwell, 2002 (kniha je dostupná např. v knihovně PF UK v Praze), ve francouzštině *Pertek, J.*: *La pratique du renvoi préjudiciel en droit communautaire*. Paříž, Litec, 2001.

⁵ Plně tak odpovídá Informativnímu sdělení Soudního dvora o zahájení řízení o předběžných otázkách národními soudy - Tento dokument je přístupný na internetových stránkách Soudního dvora (bohužel zatím nikoliv v češtině) na <http://www.curia.eu.int/en/instit/txtdocfr/autrestxts/txt8.pdf> (20.07.2004) jako *Note informative sur l'introduction des procédures préjudicielles par les juridictions nationales (Fr)* či *Information Note on References by National Courts for Preliminary Rulings (En)*. Neoficiální překlad pokynů Soudního dvora je přetištěn v příloze III knihy *Bobek, Komárek, Passer, Gillis*, op. cit. pozn. č. 3, na str. 464 až 466.

⁶ Překlad byl proveden z anglického překladu originálního rozhodnutí s přihlédnutím ke španělské původní verzi (za pomoc děkuji Anně Vrdlovcové).

U S N E S E N Í

SKUTKOVÝ STAV

1. Stručné shrnutí předchozích řízení

29. června 2004 podala žalobkyně žalobu týkající se výpovědi, kterou ji dala žalovaná společnost.

Za svoji stranu, v souladu s článkem 56.2 Zákona o statutu pracujících (*Ley del Estatuto de los Trabajadores*), se žalovaná společnost zúčastnila řízení před Soudem pro sociální věci 2. června 2004, aby potvrdila, že výpověď byla nepřipustná [*improcedente, angl. překlad unfair*] a aby složila částku 4 065.67 Eur ve prospěch žalobkyně jako odškodnění.

Po žádosti o doplnění byla žaloba přijata a ústní jednání nařizeno na 16. září 2004. Ústní jednání v tento den řádně proběhlo, obě strany podaly soudu důkazy.

Na závěr ústního jednání soud nařídil formálně požádat IMSALUD⁷⁾ o zprávu o dočasné pracovní neschopnosti žalobkyně k určení dne, kdy její nepřítomnost v práci začala a toho, jak se její zdravotní stav vyvíjí. Odpověď byla doručena 11. listopadu 2004. Určovala, že žalobkyně byla lékařsky uznána neschopnou práce 13. října 2003, že je stále práce neschopnou a že se nepředpokládá, že by se v krátké době do práce vrátila.

Po splnění této formality je nyní vhodné přikročit k rozhodnutí v této věci. Nicméně, tento soud se domnívá, že předtím, než bude rozhodnuto, je třeba provést výklad určitých ustanovení komunitárního práva, uvedených níže.

2 Shrnutí skutkových okolností, které jsou příčinou sporu

2.1 Žalobkyně v tomto řízení byla zaměstnána žalovanou společností, která poskytuje stravovací služby (catering), konkrétně v kantýnách firmy [...], od 19. března 2002 na plný úvazek.

2.2 Žalobkyně byla potvrzena lékařsky neschopnou práce z důvodu nemoci 14. října 2003. Od tohoto dne pobírala dávky v pracovní neschopnosti, vyplácené v rámci sociálního pojištění. Podle zprávy lékařského střediska, který ji ošetřovalo, není pravděpodobné, že bude v krátké době uznána schopnou návratu do práce.

2.3 28. května 2004 oznámila žalovaná společnost žalobkyni její výpověď, která byla formulována takto:

„Tímto jste informována, že s účinností od 31. května 2004, Váš zaměstnanecký poměr s touto společností končí.

Jste rovněž informována, že společnost uznává, že výpověď, o níž jste byla informována, je nepřipustná a je Vám tudíž nabídnuta částka 4 065.56 Eur jako

⁷⁾ Zde lze učinit španělskému soudu drobnou výtku – pokud jsou v usnesení uváděny zkratky různých národních institucí či orgánů, které jsou dobře známy ve vnitrostátním kontextu, pro Soudní dvůr je vždy třeba je vysvětlit, neboť mimo rámec daného členského státu jsou naprosto nesrozumitelnými. Stejně tak pokud v případě hraje některá z institucí významnou roli, je dobré stručně vysvětlit její postavení a funkce tak, aby byly pochopeny osobami stojícími zcela mimo daný právní řád.

odškodnění. V případě, že nepřijmete tuto částku, bude tato složena a poskytnuta k Vaší dispozici, během 48 hodin, u Soudu pro sociální věci, v souladu se Statutem pracujících, který stanoví zákon č. 45/2002 z 12 prosince.

Odškodnění a úhrada, přiměřená době Vaší práce Vám bude poskytnuta ve shora zmíněný den.“

2.4 2. června 2004 složila společnost u tohoto soudu částku ve výši 4 065.67 Eur, nabízenou jako odškodnění v dopise oznamujícím výpověď. Současně žalovaná společnost opakovaně uznala, že její výpověď je nepřijatelná.

2.5 Ve své žalobě žalobkyně tvrdí, že je výpověď nespravedlivým rozhodnutím, které se rovná nerovnému zacházení a diskriminaci, jelikož byla v pracovní neschopnosti, a žádá soud o vydání usnesení příkazující žalovanému, aby ji znovu zaměstnal. Tudíž, žalobkyně odmítá, že by její pracovní smlouva byla ukončena v důsledku nabídky na odškodnění, učiněné žalovanou společností.

2.6 Při ústním jednání, kdy bylo prokázáno, že byla žalobkyně propuštěna v době své pracovní neschopnosti, žalovaná společnost nepředložila, tím méně ospravedlnila argumenty, které by prokazovaly, že důvody propuštění žalobkyně byly v souladu s právem. Tudíž přesunutím důkazního břemene může být dovozeno, že byla žalobkyně propuštěna pouze na základě své nemoci.

APLIKOVATELNÉ PRÁVO

1 Aplikovatelné vnitrostátní právo

RD-Leg. (Real Decreto-Legislativo – Královský zákonodárný dekret) 1/95 potvrdil Statut pracujících (dále „SP“) jako základní nástroj regulující pracovníprávní vztahy.

Článek 55.3 RD-Leg. 1/95 upravuje několik druhů výpovědi: přípustnou, nepřijatelnou a neplatnou.

Článek 55.4 stanoví, že výpověď je nepřijatelná, pokud tvrzená porušení pracovní smlouvy, kterých se zaměstnanec měl dopustit, nejsou prokázána, anebo pokud způsob výpovědi nesplňuje zákonné požadavky.

Článek 55.5 stanoví, že je výpověď neplatná, pokud je založena na jakémkoliv diskriminačním důvodu zakázaném Ústavou nebo zákonem, nebo pokud k ní dojde porušením základních práv a svobod pracujících.

Základní rozdíl mezi výpovědi, která je klasifikována jako neplatná anebo nepřijatelná je ten, že neplatná výpověď zakládá právo na straně zaměstnance aby byl okamžitě přijat zpět a aby mu byla mu vyplacena odměna, zatímco v případě nepřijatelné výpovědi, až na případy, kdy se zaměstnavatel rozhodne zaměstnance znovu přijmout, zaměstnanec ztratí práci, ale získá odškodnění. V tomto případě žalovaná společnost složila toto odškodnění pro žalobkyni a připustila, že je její rozhodnutí k výpovědi je protiprávní.

Článek 108.2 RD-Leg. 2/95, který potvrzuje Zákon o pracovníprávním řízení (*Ley de Procedimiento Laboral*), dále „ZPR“, je formulován obdobně.

Článek 55.5 SP musí být čten ve spojení s článkem 17.1 SP. Současné znění článku 17.1 SP bylo stanoveno zákonem č. 62/03, který vstoupil v platnost 1. dubna 2004 a který transponoval směrnici 2000/78 do vnitrostátního práva.

S účinností od tohoto data stanoví článek 17.1 SP, že správní opatření, ustanovení v kolektivních dohodách, v individuálních smlouvách a jednostranná rozhodnutí zaměstnavatele, která zakládají přímou nebo nepřímou nepříznivou diskriminaci na základě věku nebo postižení, nebo pozitivní či nepříznivou diskriminaci v zaměstnání nebo s ohledem na odměnu, pracovní dobu nebo jiné pracovní podmínky založenou na pohlaví, původu včetně rasového nebo etnického původu, osobním stavu, sociálním, náboženství nebo víry, politickém přesvědčení, sexuální orientaci, členství nebo nečlenství v odborových organizacích nebo dodržování jejich dohod, skutečnost vztahu k jiným zaměstnancům v podniku, nebo jazyka ve španělském státě, budou považovány za neplatné a neúčinné.

Rozhodnutí zaměstnavatelů, která by zakládala nepříznivé zacházení se zaměstnanci z důvodu jejich žaloby proti podniku, nebo v důsledku právních kroků směřujících k vynucení dodržování principu rovného zacházení a nediskriminace, bude rovněž neplatné.

2. Judikatura

Existují precedenty ve španělské judikatuře, které řeší, zda právo stanovit, že výpověď na základě zaměstnancovy nemoci je postihována jako nepřijatelná nebo neplatná.

[V tomto příspěvku není prostor na diskusi o závaznosti soudních rozhodnutí v „kontinentální právní kultuře“.⁸ Nicméně právě následující pasáž rozhodnutí dokazuje, jak je judikatura Nejvyššího a Ústavního soudu pro soud, který rozhoduje tento případ, svazující.]

Nalezené řešení upřednostnilo klasifikaci takových výpovědí jako nepřijatelných před jejich klasifikací jako neplatných. Toto je názor přijatý Nejvyšším soudem [*Tribunal Supremo*] ve velmi známém rozsudku z 29. ledna 2001, který byl poté následován všemi vrchními soudy [*Tribunales Superiores de Justicia*], které musely řešit spory v této oblasti (například rozsudek Vrchního soudu Kanárských ostrovů, Las Palmas ze 6. května 2004, Vrchního soudu Andalusie, Malaga ze 14. května 2003, Vrchního soudu Kantábie ze 31. března 2004, Vrchního soudu Galicie ze 26. března 2004 a Vrchního soudu Katalonie ze 11. prosince 2001). Nedávno, 12. července 2004, vydal Nejvyšší soud znovu rozsudek v této věci a potvrdil svůj přístup, který přijal 29. ledna 2001.

Výchozím bodem rozhodnutí Nejvyššího soudu je skutečnost, že podle relevantních v současné době platných ustanovení může být výpověď prohlášena za neplatnou pouze ve specifických případech stanovených v článku 108.2 ZPR. Nejvyšší soud tudíž stanovil, že pokud není prokázána existence jednoho ze speciálně chráněných důvodů, musí být výpověď klasifikována jako nepřijatelná. To zahrnuje výpovědi, kde nejsou uvedeny žádné důvody a tzv. podvodné výpovědi, spolu s výpověďmi, kde jsou důvody podloženy, avšak neodpovídají ani jednomu důvodu, pro který zákonodárce stanovil zvláštní ochranu.

⁸ Pojem „kontinentální právní kultura“ je uveden v uvozovkách záměrně. Podle mého názoru je to jen zjednodušující nálepka, která umožňuje odmítnout porovnávání fungování právních systémů v Evropě, které si jsou blíže, než by se mohlo zdát. Srov. příspěvek Z. Kühna Proč si kontinentální právníci myslí, že jejich judikatura není závazná aneb patero důvodů pro odlišnou kontinentální koncepci precedentu. In: Závaznost rozhodnutí ústavních soudů. Sborník příspěvků. Mezinárodní teoretický seminář pořádaný dne 23. 4. 2004 Právnickou fakultou Západočeské univerzity v Plzni. Plzeň, Západočeská univerzita, 2004, 39-46.

Dále Nejvyšší soud pokračoval ve zkoumání, zda výpověď v době nemoci může spadat pod případy stanovené čl. 108.2 ZPR, konkrétně „výpovědi, které jsou založeny na jakémkoliv diskriminačním důvodu, stanoveném Ústavou nebo zákonem, nebo kterými dojde porušením základních práv a svobod pracujícího“.

V tomto ohledu, s častými odkazy na judikaturu Ústavního soudu, Nejvyšší soud rozlišuje mezi dvěma požadavky stanovenými článkem 14 Španělské ústavy, které musejí být vnímány odděleně; je jím princip rovnosti před zákonem a princip nediskriminace. První srovnává situace předpokládané rovnosti s těmi, kde je odlišné zacházení možné bez nutnosti to ospravedlňovat, zatímco zákaz diskriminace se vztahuje v zásadě na situace, kde je méně příznivě zacházeno s těmi, kteří mají určité odlišující vlastnosti, jimiž jsou určeni, odlišeni nebo vyčleněni od ostatních, nebo kde je stejně zacházeno s těmi, kdo kvůli svým nevýhodám, které je oddělují, jsou považováni za rovnocenné, pouze pokud je s nimi zacházeno příznivěji.

V druhém případě musí být zacházení nejen odlišné ale i diskriminační.

Aby bylo zacházení považováno za diskriminační, zákonodárce musí identifikovat hlavní důvod odlišného zacházení jako obzvláště nežádoucí.

Poté, co ve svém rozsudku Nejvyšší soud definoval rozdíly mezi principem rovnosti před zákonem a principem nediskriminace, došel k závěru, že „[j]e pravdou, že článek 14 Španělské ústavy odkazuje na jakékoliv podmínky osobního nebo sociálního stavu či skutečnosti, a že jednání, kterého se zaměstnavatel dopustil k zaměstnanci, bylo založeno na skutečnosti, která se dotýká osobní sféry zaměstnance, tedy jeho nemoci. Nicméně, odkaz v posledním odstavci článku 14 Ústavy nemůže být vykládán tak, že zahrnuje všechny podmínky a skutečnosti, protože pokud by tomu tak bylo, zákaz diskriminace by se stal zaměnitelným s principem rovnosti, který je stanoven jako absolutní. Co charakterizuje zákaz diskriminace a tudíž ospravedlňuje obzvláštní sílu, kterou tento požadavek má, a zásah zákazu diskriminace do sféry soukromých vztahů, je skutečnost, jak bylo stanoveno v rozsudku ze 17. května 2000, že se zakládá na odlišujícím důvodu, který zaslouží zvláštní odmítnutí zákonem a který vyvolává širší následky, jelikož aby byl založen rozdíl v zacházení, pozornost je kladena na důvody, které byly historicky spjaty s útlakem nebo segregací určitých skupin jednotlivců, nebo které byly vyloučeny jako odlišující důvody za účelem zajištění plného účinku ústavních hodnot, které podmiňují společnou existenci v demokratické, pluralitní společnosti. Nemoc, ve všeobecném významu, ke kterému se zde hledí, ze striktně funkcionálního pohledu neschopnosti k práci, tedy že zaměstnavatel nepovažuje za ekonomicky únosné držet místo pro pracovní smlouvu s žalobcem, není ve striktním slova smyslu, použitým v článku 14 Španělské ústavy, diskriminačním důvodem, ačkoliv by mohla být, pokud by zde byl dostatečný stupeň segregace.

Ve zkratce, dosažené rozhodnutí je založeno primárně na skutečnosti, že zde není výslovné ustanovení, které určuje, že osobní stav –nemoc- je důležitý pro účely opatření proti diskriminaci, která by mohla být požadována ve vztazích mezi jednotlivci. V takových případech, které akademická literatura popisuje jako princip svěřeni, toto svěřeni bude chybět, což by byl případ, pokud by osobní stav nemoci měl statut chráněného případu proti diskriminačním opatřením.

Nicméně, princip svěřeni není tak striktně aplikován Ústavním soudem, který uznal, že článek 14 neobsahuje vyčerpávající seznam případů diskriminace. Ústavní soud tak stanovil ve svých rozsudcích ve věci 75/83, která se týkala žaloby proti diskriminaci na základě věku a ve věci

269/94, která se týkala diskriminace na základě postižení (oba předcházely směrnici 2000/78). Ústavní soud nedávno následoval stejnou argumentaci ve svém rozsudku ve věci 161/04. Tudíž, bylo by možné napadat situaci, kdy nemoc nemůže být považována za podmínku osobního stavu takového druhu, na který všeobecně odkazuje článek 14 Španělské ústavy a který je pokryt principem nediskriminace.

[Pro Soudní dvůr je výše uvedená část usnesení nesmírně důležitá: není mu předložen pouze abstraktní výsek právního řádu, ale i způsob jeho konkrétní aplikace soudy daného členského státu. Soudní dvůr tak bude moci posoudit rovněž dopady svého rozhodnutí na praxi v tomto členském státě. Poslední odstavec této části naznačuje, že praxe Ústavního soudu poskytuje prostor pro širší interpretaci principu nediskriminace. Můžeme se na něj dívat jako na další pobídku k tomu, aby Soudní dvůr vyložil směrnici způsobem, který umožní postupujícímu soudu zvrátit judikaturu svých nadřízených soudů.]

3 Mezinárodní právo

Následující je důležité pro tento případ:

3.1 Úmluva MOP č. 111^[9]

Článek 2 Úmluvy č. 111 stanoví, signatáři se zavazují „vyhlásit a provádět vnitrostátní politiku zaměřenou na prosazování rovnosti příležitostí a zacházení v zaměstnání a povolání metodami přiměřeným i vnitrostátním podmínkám a zvyklostem tak, aby byla odstraněna jakákoliv diskriminace v tomto směru.“ Článek 1 úmluvy stanoví charakteristiky s ohledem na které je diskriminace v zaměstnání zakázána, to jest: „a) jakékoliv rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na rase, barvě pleti, pohlaví, náboženství, politických názorech, národnostním nebo sociálním původu, které má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání; b) jakékoli jiné rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti, jež má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání, které může být určeno zúčastněným členským státem po projednání s reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, pokud takové organizace existují, a s jinými příslušnými orgány.“

3.2 Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod^[10]

Článek 14 výše uvedené úmluvy stanoví: „Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.“

Z těchto ustanovení je jasné, že dotčení zákonodárci neměli v úmyslu specifikovat uzavřený počet identifikujících vlastností ve vztahu ke kterým je diskriminace zakázána, což by ponechalo bez ochrany ostatní případy, které nebyly specificky upraveny.

^[9] Úmluva MOP č. 111 týkající se diskriminace v zaměstnání a povolání, Ženeva, 25.6. 1958. Srov. v češtině Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 465/1990 Sb.

^[10] Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, Řím, 4.11. 1950. Srov. v češtině Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb.

[Přestože ani jeden z výše uvedených instrumentů mezinárodního práva výslovně nezmiňuje nemoc jako důvod diskriminace, proti které by měl poskytovat ochranu, přesto jsou pro argumentaci postupujícího soudu důležité. Dokazují totiž, že na rozdíl od striktní praxe španělského Nejvyššího a Ústavního soudu, obsahuje zákaz diskriminace i důvody, které nejsou výslovně stanovené. Výčet diskriminačních důvodů v nich obsažený je tedy pouze příkladný. Proto je také postupující soud ve svém usnesení cituje.]

4. Komunitární právo

Článek 13 ES má obzvláštní význam do té míry, že stanoví, že „[a]niž jsou dotčena ostatní ustanovení této smlouvy a v rámci pravomocí svěřených Společenství touto smlouvou, může Rada na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem jednomyslně přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace“.

[Článek 13 ES zakotvuje obecně princip nediskriminace v právu Společenství.]

Rovněž je důležité zmínit článek 136 ES, který stanoví: „Společenství a členské státy, vědomy si základních sociálních práv, jak jsou stanovena v Evropské sociální chartě podepsané v Turínu dne 18. října 1961 a v Chartě Společenství základních sociálních práv pracovníků z roku 1989, mají za cíl podporu zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek tak, aby bylo možno tyto podmínky vyrovnat a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň, přiměřenou sociální ochranu, sociální dialog, rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti a boj proti vyloučením.

Za tím účelem uskutečňují Společenství a členské státy opatření, jež berou v úvahu rozmanitost vnitrostátních zvyklostí, zejména v oblasti smluvních vztahů, a potřebu udržovat konkurenceschopnost hospodářství Společenství.“

Toto ustanovení je doplněno článkem 137 ES:

1. Za účelem dosažení cílů stanovených v článku 136 Společenství podporuje a doplňuje činnost členských států v těchto oblastech:

- a) zlepšování především pracovního prostředí tak, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků,
- b) pracovní podmínky,
- c) sociální zabezpečení a sociální ochrana pracovníků,
- d) ochrana pracovníků při skončení pracovního poměru,
- e) informování pracovníků a konzultace s nimi,
- f) zastupování a kolektivní obrana zájmů pracovníků a zaměstnavatelů včetně spolurozhodování, s výhradou odstavce 5,
- g) podmínky zaměstnávání státních příslušníků třetích zemí legálně pobývajících na území Společenství,
- h) zapojení osob vyloučených z trhu pracovních příležitostí, aniž je dotčen článek 150,

- i) rovnost příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti,
- j) boj proti sociálnímu vyloučení,
- k) modernizace systémů sociálního zabezpečení, aniž je dotčeno písmeno c).

2. Za tímto účelem může Rada:

a) přijímat opatření určená k podpoře spolupráce mezi členskými státy prostřednictvím podniků, které mají za cíl zlepšování znalostí, rozvoj výměny informací a osvědčených zkušeností, podporu inovačních přístupů a vyhodnocování zkušeností, s vyloučením harmonizace právních a správních předpisů členských států;

b) směrnicemi stanovit minimální požadavky, které uplatní postupně s přihlédnutím ke stávajícím podmínkám a technickým předpisům jednotlivých členských států. V těchto směrnicích se Rada zdrží ukládání správních, finančních a právních omezení bránících zakládání a rozvoji malých a středních podniků.

Rada rozhoduje postupem podle článku 251 této smlouvy po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem a Výborem regionů, kromě oblastí uvedených v odst. 1 písm. c), d), f) a g) tohoto článku, v nichž Rada rozhoduje na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem a zmíněnými výbory jednomyslně. Rada může na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem jednomyslně rozhodnout o tom, že se postup uvedený v článku 251 vztahuje i na odst. 1 písm. d), f) a g) tohoto článku.

[Výše citovaná ustanovení Smlouvy o založení ES – články 136 a 137 – s největší pravděpodobností přímý účinek v právních řádech členských států nemají, tvoří pouze právní základ pro legislativní opatření přijímaná Společenstvím v oblasti sociální politiky. Postupující soud jimi však upozorňuje na principy, které podle něj politiku nediskriminace ve Společenství a jeho členských státech ovládají. V závěrečné části usnesení uvidíme, jak jimi postupující soud argumentuje ve prospěch svých závěrů.]

Tento soubor primární legislativy je základem pro směrnici Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Rozhodující ustanovení směrnice důrazně zakazují diskriminaci v zaměstnání založenou na identifikujících vlastnostech, kterých se týká, konkrétně věk, náboženství nebo víra, zdravotní postižení nebo sexuální orientace.

Bez ohledu na to, že návrh Ústavy pro Evropu *[postupující soud ji označuje takto, správný český překlad zní Smlouva o Ústavě pro Evropu]* není ještě účinný, má význam do té míry, že odkazuje na společné přesvědčení, ke kterému směřujeme a jedním z cílů, o které je usilováno, je podle článku I-3, že Unie „bojuje proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci, podporuje sociální spravedlnost a ochranu, rovnost žen a mužů, mezigenerační solidaritu a ochranu práv dítěte“.

Článek II-81 návrh Ústavy pro Evropu stanoví „[z]akazuje se jakákoli diskriminace založená zejména na pohlaví, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání nebo přesvědčení, politických názorech či jakýchkoli jiných názorech, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci.“

[Přestože Smlouva o Ústavě pro Evropu ještě není závazná, postupujícímu soudu slouží jako doklad toho, že je boj proti diskriminaci důležitým pro Evropskou unii i v budoucnosti, že se postupný vývoj jejich politik od tohoto cíle neodchýlí. Do značné míry může Smlouva o Ústavě pro Evropu sloužit jako interpretační pomůcka pro výklad některých současných ustanovení Smlouvy o založení ES.¹¹]

PRAVO

1 Právní základ pro žádost o předběžnou otázku

1.1 Procesní základ týkající se přípustnosti předběžné otázky, která se předkládá

[Zde obsahuje španělský originál rozhodnutí odkaz na procesní řád, který upravuje v podrobnostech postup při předložení předběžné otázky. Z hlediska samotného meritu věci není tato část pro Soudní dvůr důležitá, proto byla překladatelskou službou vynechána. Pokud by ji přesto soudce zpravodaj, nebo kterýkoliv jiný soudce považoval za důležitou, může si dodatečný překlad do francouzštiny, která je pracovním jazykem Soudního dvora, vyžádat.¹²]

1.2 Podstata věci

Zdravotní postižení je jednou z identifikujících osobních vlastností, kterým je přisuzována zvláštní ochrana v dotčené primární a sekundární legislativě v tom smyslu, že tato legislativa zakazuje jako méně příznivé nerovné zacházení v zaměstnání na základě zdravotního postižení.

Konkrétněji, je jasné z rozsahu článků 2(2)(a) a 3(1)(c) směrnice 2000/78, že výpověď zaměstnanci z důvodu jeho zdravotního postižení je diskriminační, bez ohledu na případy stanovené článkem 4(1) směrnice, které nejsou relevantní pro tyto účely.

Na tomto základě nejistota, která nastala v tomto případě, a důvod pro tuto předběžnou otázku se týká toho, jak má být termín zdravotní postižení chápán a zejména zda může být nemoc vnímána jako zdravotní postižení pro účely směrnice 2000/78.

Mohou být jakýmkoliv způsobem termíny nemoc a zdravotní postižení vnímány jako související? Tento soud má za to, že za účelem zodpovězení této otázky je nutné obrátit se na Světovou zdravotnickou organizaci, autorku Mezinárodní klasifikace funkcí, zdravotní neschopnosti a zdraví (ICF). Hlavním cílem této práce je poskytnout na globální úrovni jednotný, standardizovaný jazyk a konceptuální rámec pro určení zdraví a určitých jiných faktorů s ním spojených.

¹¹ Z přísně formalistických pozic mezinárodního práva bychom mohli samozřejmě tvrdit, že ES není stranou Smlouvy o Ústavě pro Evropu a závazek obsažený v článku 18 Vídeňské úmluvy (Vídeňská úmluva o smluvním právu, Vídeň, 23. května 1969, srov. v češtině 15/1988 Sb., vyhláška ministra zahraničních věcí ze dne 4. září 1987 o Vídeňské úmluvě o smluvním právu), tedy závazek nemařit předmět a účel smlouvy před jejím vstupem v platnost Soudní dvůr jakožto orgán společenství nijak v případě odlišnosti dosavadního primárního práva a Smlouvy o ústavě pro Evropu neváže. S velkou dávkou pravděpodobnosti se však lze domnívat, že by Soudní dvůr takto při výkladu nepostupoval. Pokud tedy ústavní smlouva umožňuje podpořit argumentaci, o které zamýšlíme přesvědčit Soudní dvůr, lze odkazy na ni jen doporučit. Členské státy ústavní smlouvou v řízeních před Soudním dvorem argumentují – srov. např. stanovisko generálního advokáta Geelhoeda ve věci C-304/02 *Komise v. Francie*, 18.11. 2004, dosud nepublikováno.

¹² K procesnímu postupu v českém právním řádu srov. Bobek, Komárek, Passer, Gillis, op. cit. pozn. č. 3, kapitola VI. Příloha V této knihy pak obsahuje vzor usnesení českého soudu o položení předběžné otázky.

ICF vymezuje sféru zdraví tím, že seskupuje dohromady oblasti lidského života. Jednou z nich je zdraví; ostatními jsou vzdělání, práce atd. Zdraví, jako měřitelná hodnota, může být omezeno určitými podmínkami. Nemoci, poruchy, zranění, vrozené vady a genetické predispozice jsou příklady podmínek zdravotního stavu.

Zdravotní stav souvisí s kontextuálními, osobními a environmentálními faktory ve spojení se kterými se život jednotlivce vyvíjí, které mu způsobují funkcionální nebo strukturální vady, jež ho omezují v jeho aktivitě a omezují jeho účast na společenském životě.

Porucha je definována jako abnormalita (chápána jako významná odchylka od prokázané statistické normy) nebo ztráta tělesné struktury nebo fyziologické funkce.

ICF definuje zdravotní postižení jako všeobecný pojem, který zahrnuje poruchy, omezení aktivity nebo účasti na společenském životě, se zdůrazněním negativních aspektů ovlivňujících interakci mezi jednotlivcem, jeho zdravím a jeho kontextuálním, environmentálními a osobními faktory.

Závěr je, že nemoc je jednou z podmínek zdravotního stavu schopných způsobovat poruchy, jež způsobují zdravotní postižení jednotlivcům.

Nemoc → porucha → zdravotní postižení tvoří důležitý příčinný řetězec.

V žádném případě se nejedná o jediný příčinný řetězec, jelikož zdrojem zdravotního postižení nemusí být onemocnění (viz např. vrozené vady apod.) a nemusí být nevyhnutelné (jelikož onemocnění může být vyléčeno aniž by vedlo k poruchám nebo následným zdravotním postižením). Nicméně, zdá se být nesporným, že v mnoha případech jednotlivci trpí onemocněními, která vedou ke zdravotním postižením.

Pokud je zde taková souvislost mezi nemocí a zdravotním postižením, posouzení, které musí být učiněno, s vydělením zdravotního postižení jako jedné z identifikujících vlastností ve vztahu ke kterým je veškeré diskriminační jednání zakázáno, je, zda zákonodárce zamýšlel zahrnout situaci nebo stav nemoci jako podmínku zdravotního stavu, která je hlavní příčinou zdravotního postižení.

Podle názoru tohoto soudu se jedná bezpochyby o kontroverzní téma, což je důvodem pro položení této předběžné otázky Soudnímu dvoru. Bylo by užitečné zjistit, v jakém bodě zákonodárce zamýšlel překročit hranici chránící lidi se zdravotním postižením. Má ustanovení na mysli pouze jednotlivce, kteří trpí jednoznačně definovanými, neustávajícími poruchami jejich tělesných funkcí nebo struktur, omezeními jejich aktivit a jejich účastí na společenském životě? Jsou lidé, kteří jsou nemocní, tudíž vyloučení z ochranného rámce komunitární protidiskriminační legislativy?

Je jasné, že pokud se soud členského státu obrací s předběžnou otázkou na Soudní dvůr, je to proto, že je zde nejistota ohledně výkladu ustanovení komunitárního práva. Pokud se týká nejistoty v tomto případě, tento soud členského státu inklinuje k závěru, že právo osob se zdravotním postižením na ochranu nevytvívá pouze v případě, že může být porucha klasifikována jako nevratná, ale i v případě, kdy zdravotní stav začne být vážný. Nahlíženo z tohoto úhlu, tato skutečnost nastane dříve, tedy v době, kdy nemoc vypukne. Z tohoto dynamického úhlu pohledu, nemocná osoba už trpí z důvodu svého zdravotního stavu, který omezuje její aktivitu a účast na společenském životě, a, konkrétněji, způsobuje její nezpůsobilost k práci. Jinými slovy, nemocná osoba je neschopná práce.

[Zde se tedy postupující soud vyslovuje zcela jasně ve prospěch toho, aby byla ochrana proti diskriminaci vztahena i na případy nemocných, nikoliv pouze zdravotně postižených lidí. Následuje argumentace soudu, kde uvidíme, proč výše soud citoval ustanovení komunitárního a mezinárodního práva.]

Tento soud je veden k tomu závěru článku 136 a 137 ES, ve spojení s článkem 13 ES.

Pokud se týká článku 136 ES, důvodem je, že stanoví jako cíle Unie zlepšování životních a pracovních podmínek, rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti a boj proti vyloučením.

Pokud se týká článku 137 ES, důvodem je, že s ohledem na dosažení těchto cílů požaduje po Společenství doplňovat a podporovat, cestou směrnic jako je směrnice 2000/78, aktivity členských států, směřující, kromě jiného, k ochraně pracovníků při skončení pracovního poměru, k zapojení osob vyloučených z trhu pracovních příležitostí a k boji proti sociálnímu vyloučení.

Podle názoru soudu je možné dovodit z tohoto legislativního rámce, ve spojení s článkem 13 ES, že ochrana proti diskriminačním praktikám, založeným na zdravotním postižení pracovníka, musí být dostupná od okamžiku, kdy onemocnění samo, jako vlastnost zdravotního stavu, je vnímáno jako závažné. Jinak by ochrana zamýšlená zákonodárcem byla do značné míry znemožněna, jelikož vzhledem k tomu, že je nemoc jednou z podmínek zdravotního stavu, která může často vést v nevratnému zdravotní postižení, tento výklad může být využit k potírání nekontrolovaných diskriminačních praktik.

Nicméně, pokud by se dospělo k závěru, že nemoc a zdravotní postižení jsou odlišné pojmy a že ochrana proti diskriminaci, zakotvená zákonodárcem, se týká pouze nevratných stavů zdravotního postižení a nikoliv onemocnění, které mu předchází, bylo by vhodné se ptát, zda by se v takovém případě ochranný legislativní rámec Společenství nerozšířil na nemoc jakožto identifikující vlastnost, který je odlišná od zdravotního postižení.

[Zde tedy chce postupující soud zajít ještě dále – pokud není možné pojem „zdravotní postižení“ vyložit tak, aby zahrnoval i nemoc, chce onemocnění „připojit“ k diskriminačním důvodům, jež jsou směrnici výslovně jmenovány.]

Výše bylo zdůrazněno, že zatímco přísná aplikace principu svěřeni požaduje, aby legislativní ustanovení plně určilo identifikující vlastnost, jež je základem pro ochranu proti diskriminaci, existují rovněž výklady a opatření, které neomezují výčet chráněných identifikujících vlastností. Španělský ústavní soud to naznačil v rozsudcích týkajících se výkladu článku 14 Španělské ústavy, stanoví, že výčet identifikujících vlastností ve spojení s nimiž je diskriminace zakázána, je možné rozšířit. K tomuto závěru je možné dospět s odkazem na relevantní ustanovení mezinárodního práva, konkrétně Úmluvu MOP č. 111 a článek 14 Evropské úmluvy a ochraně lidských práv a základních svobod.

Podle názoru tohoto soudu, články 13, 136 a 137, a přirozeně, článku II-81 návrhu Ústavy pro Evropu, vnímány společně, rovněž podporují názor, že by bylo možné rozšířit ochranu dostupnou podle směrnice 2000/78 na další identifikující vlastnosti, které nejsou specificky jmenovány. Jednou takovou vlastností by mohla být nemoc, pokud by nebyl přijat názor, že není pokryta ochranou proti diskriminaci na základě zdravotního postižení. Nicméně, mohou zde být další vlastnosti, ve vztahu ke kterým nebylo přijato zvláštní ustanovení, jako například ztráta krásy (chápáno jako odchylka od společenských standardů, které určují tento

pojem), které jsou však skutečnými, pravidelnými a obzvláště nepříjemnými příčinami diskriminace a které, jelikož nejsou zahrnuty do ochranného rámce komunitárních ustanovení, zavádají příčiny dobře známým mezerám v ochraně, které jsou v protikladu k duchu právního řádu Společenství a které podporují vyloučení z trhu pracovních příležitostí významné skupiny jednotlivců, jež jsou v tomto smyslu znevýhodněni.

Na tomto základě tento soud

ROZHODUJE

A) Položit následující předběžné otázky Soudnímu dvoru Evropských společenství:

1. Zahrnuje směrnice 2000/78, jejíž článek 1 upravuje všeobecný rámec pro boj proti diskriminaci na základě zdravotního postižení do svého ochranného rámce zaměstnance, který byl zaměstnavatelem propuštěn pouze z důvodu své nemoci?
2. Alternativně, pokud by bylo dospěno k závěru, že nemoc nespadá do ochranného rámce, který stanoví směrnice 2000/78 proti diskriminaci na základě zdravotního postižení a první otázka byla zodpovězena záporně, může být nemoc považována za identifikující vlastnost navíc k těm, s ohledem na něž směrnice 2000/78 zakazuje diskriminaci?

B) Přerušit toto řízení po dobu zodpovězení těchto otázek, do které je rozsudek v této věci odložen. Žalobkyně je tímto informována, že odškodnění složené jejím zaměstnavatelem je jí k dispozici.