Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (prvního senátu)

11. září 2025 *

„Řízení o předběžné otázce – Směrnice 2000/78/ES – Rovné zacházení v zaměstnání a povolání – Článek 2 – Diskriminace na základě zdravotního postižení – Propuštění pracovníka v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci – Vnitrostátní právní úprava, která stanoví stejný limit počtu dnů volna z důvodu nemoci za kalendářní rok pro všechny pracovníky ve stejném odvětví činnosti – Článek 5 – Přiměřené uspořádání“

Ve věci C-5/24 [Pauni] [i],

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná na základě článku 267 SFEU rozhodnutím Tribunale ordinario di Ravenna (sud prvního stupně v Ravenně, Itálie) ze dne 4. ledna 2024, došlým Soudnímu dvoru dne 5. ledna 2024, v řízení

P. M.

proti

S. Snc,

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 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 nizozemskou vládu: E. M. M. Besselink a M. K. Bulterman, jako zmocněnkyně,

* Jednací jazyk: italština.

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

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

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 3. dubna 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).

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi P. M. a S. Snc ve věci propuštění P. M. z důvodu překročení limitu 180 dnů volna z důvodu nemoci za kalendářní rok stanoveného použitelnou vnitrostátní právní úpravou.

Právní rámec

Mezinárodní právo

3 Článek 27 Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením, uzavřené v New Yorku dne 13. prosince 2006 a schválené jménem Evropského společenství rozhodnutím Rady 2010/48/ES ze dne 26. listopadu 2009 (Úř. věst. 2010, L 23, s. 35) (dále jen „úmluva OSN“), nadepsaný „Práce a zaměstnávání“, v odstavci 1 stanoví:

„Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, uznávají právo osob se zdravotním postižením na práci na rovnoprávném základě s ostatními; patří sem zejména právo na možnost živit se prací svobodně zvolenou nebo přijatou na trhu práce a v pracovním prostředí, které je otevřené, inkluzívní a přístupné osobám se zdravotním postižením. Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, zabezpečují a podporují realizaci práva na práci, mimo jiné i pro osoby, u kterých dojde ke vzniku zdravotního postižení v průběhu zaměstnání, přijímáním příslušných opatření, včetně opatření legislativních, s cílem zejména:

[…]

h) podporovat zaměstnávání osob se zdravotním postižením v soukromém sektoru prostřednictvím vhodné politiky a opatření, která mohou zahrnovat programy pozitivní diskriminace, pobídky a další opatření;

i) zajistit, aby osobám se zdravotním postižením byla poskytována přiměřená úprava na pracovišti;

[…]

k) podporovat pracovní a profesní rehabilitaci osob se zdravotním postižením, stejně jako programy zaměřené na udržení pracovního místa a návrat do zaměstnání.“

Unijní právo

4 Body 17, 20 a 21 odůvodnění směrnice 2000/78 uvádí:

„(17) Tato směrnice nevyžaduje, aby osoba, která není kvalifikovaná, schopná a k dispozici pro výkon podstatných funkcí daného pracovního místa nebo k absolvování daného vzdělávání, byla přijata, povýšena nebo zůstala zaměstnána nebo se účastnila odborného vzdělávání, aniž je dotčena povinnost poskytovat zdravotně postiženým osobám přiměřenou úpravu.

[...]

(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 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.“

5 Podle článku 1 uvedené směrnice „[ú]čelem této směrnice je 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.“

6 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.“

7 Článek 3 téže směrnice, nadepsaný „Oblast působnosti“, v odstavci 1 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, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání, včetně kritérií výběru a podmínek náboru bez ohledu na obor činnosti a na všech úrovních profesní hierarchie včetně získávání praktických zkušeností [včetně postupu v zaměstnání];

[...]

c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování;

[...]“

8 Článek 5 směrnice 2000/78, nadepsaný „Přiměřené uspořádání pro zdravotně postižené osoby“, stanoví:

„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

CCNL

9 Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) per i dipendenti da aziende del settore turismo – Confcommercio (národní kolektivní smlouva pro zaměstnance podniků v odvětví cestovního ruchu) – Confédération générale des entreprises du secteur du commerce, du tourisme et des services (Všeobecná konfederace podniků v odvětví obchodu, cestovního ruchu a služeb) ze dne 20. února 2010 (dále jen „CCNL“) v článku 173, nadepsaném „Zachování zaměstnání“, stanoví:

„1. V případě prokázané nemoci nebo úrazu mají zaměstnanci, kteří nejsou ve zkušební nebo výpovědní době, nárok na zachování svého pracovního místa po dobu 180 dnů v roce, tj. v období od 1. ledna do 31. prosince.

2. Pokud zaměstnanec onemocní nebo utrpí úraz více než jednou v průběhu roku, mohou se příslušné doby nepřítomnosti kumulovat za účelem dosažení maximální doby zachování zaměstnání uvedené v předchozím odstavci.

3. U zaměstnanců přijatých na dobu určitou je trvání pracovního poměru v každém případě omezeno na dobu trvání sezóny nebo smlouvy.

4. Pokud se po uplynutí doby, po kterou je zachování zaměstnání povinné, zaměstnanec nemůže vrátit do práce z důvodu přetrvávající nemoci, považuje se pracovní smlouva za ukončenou

a vzniká nárok na plné odstupné a všechny další náležející příspěvky, s výjimkou náhrady za výpověď.“

10 Článek 174 CCNL, nadepsaný „Neplacené volno“, zní:

„1. U pracovníků, kteří onemocněli nebo utrpěli pracovní úraz, se doba zachování zaměstnání, stanovená v článku 173 této dohody na maximálně 180 dnů, na žádost pracovníka prodlouží o dodatečnou dobu nepřesahující 120 dnů, pokud jsou splněny následující podmínky:

a) nejedná se o chronická nebo duševní onemocnění, aniž jsou dotčena ustanovení článku 175 této dohody (onkologická onemocnění);

b) pracovník pravidelně předkládá lékařská potvrzení nebo potvrzení o hospitalizaci;

c) žádost na dobu delší než 180 dní podává zaměstnanec jako ‚obecné volno‘ bez nároku na odměnu a bez získání jakýchkoli práv podle smlouvy;

d) pracovník toto volno dosud nečerpal.

2. Pracovník, který si přeje čerpat volno uvedené v předchozím odstavci, musí před uplynutím 180. dne nepřítomnosti z důvodu nemoci nebo úrazu podat společnosti doporučeným dopisem s doručenkou žádost a podepsat výslovné prohlášení o souhlasu s výše uvedenými podmínkami.

3. Po uplynutí doby volna může zaměstnavatel přistoupit k výpovědi v souladu s článkem 173; tato lhůta se považuje za využitelnou pro účely odpracovaných let v případě pokračování pracovního poměru.“

11 Článek 175 CCNL, nadepsaný „Onkologická onemocnění“, stanoví:

„1. V případě pacientů trpících závažnými onkologickými onemocněními potvrzenými lékařskou komisí zřízenou územně příslušným místním zdravotnickým zařízením se doba obecného volna uvedená v článku 174 prodlužuje, i když překročí 120 dnů.

2. Před uplynutím 120. dne obecného volna musí dotyčné osoby předložit společnosti dodatečné lékařské potvrzení o svém zdravotním stavu a neschopnosti vrátit se do práce, které obsahuje dny prodloužení poskytnuté ošetřujícím lékařem nebo nemocničním zařízením.“

Zákon č. 300

12 Článek 5 legge n. 300 – Norma sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento (zákon č. 300 o ochraně svobody a důstojnosti pracovníků, svobody sdružování a odborové činnosti na pracovišti a ustanoveních týkajících se zaměstnávání) ze dne 20. května 1970 (GURI č. 131 ze dne 27. května 1970) (dále jen „zákon č. 300“) stanoví:

„Zaměstnavatel nesmí provádět šetření týkající se způsobilosti zaměstnance k výkonu práce a jeho pracovní neschopnosti z důvodu nemoci nebo úrazu.

Kontrolu nepřítomnosti v práci z důvodu nemoci mohou provádět pouze kontrolní útvary příslušných orgánů sociálního zabezpečení, které jsou povinny ji provést na žádost zaměstnavatele.

[...]“

Spor v původním řízení, předběžné otázky a řízení před Soudním dvorem

13 Společnost S., která zaměstnává v průměru devět osob, působí v odvětví stravovacích služeb. Od 1. září 2021 byla P. M. zaměstnána touto společností na základě pracovní smlouvy na dobu určitou jako pomocná síla při obsluze a v kuchyni. Její pracovní smlouva na dobu určitou byla od 1. ledna 2022 přeměněna na pracovní smlouvu na dobu neurčitou.

14 P. M. byla v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci doložené lékařskými potvrzeními od 18. června 2022 do 19. prosince 2022, kdy ji její zaměstnavatel propustil z důvodu uplynutí maximální doby pro zachování zaměstnání v případě přerušení pracovní smlouvy z důvodu nemoci podle článku 173 CCNL, která odpovídala 180 dnům v období od 1. ledna 2022 do 31. prosince 2022. První lékařské potvrzení týkající se období od 18. června do 8. srpna, které bylo vyhotoveno v thajském jazyce, uvádělo důvod nepřítomnosti, a sice subarachnoidální krvácení v důsledku prasklého aneurysmatu, pozdější potvrzení, která byla vystavena italským praktickým lékařem a potvrzovala pracovní neschopnost P. M. až do 8. ledna 2023, však neupřesňovala důvod nepřítomnosti, takže její zaměstnavatel o něm nemohl vědět podle článku 5 zákona č. 300.

15 Během této pracovní neschopnosti požádala P. M. dne 4. listopadu 2022 o administrativní uznání svého zdravotního postižení, aniž o tom informovala svého zaměstnavatele. Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že dne 17. února 2023 získala P. M. právní postavení osoby se zdravotním postižením a její nemoc pokračovala několik měsíců po jejím propuštění, takže návrat do práce se jevil jako nepravděpodobný.

16 Dne 16. října 2023 podala P. M. žalobu k Tribunale ordinario di Ravenna (soud prvního stupně v Ravenně, Itálie), který je předkládajícím soudem, přičemž tvrdila, že její propuštění je diskriminační. Tvrdí totiž, že článek 173 CCNL, který stanoví maximální dobu zachování zaměstnání, nezohledňuje zdravotní postižení pracovníka. V důsledku toho se domáhá opětovného přijetí do zaměstnání nebo v případě nepřijetí zaplacení patnácti měsíčních mezd a odškodnění za neuhrazené měsíční mzdy od jejího propuštění až do vydání rozsudku, spolu se zaplacením příspěvků na sociální zabezpečení nezaplacených během tohoto období, jakož i vyplacení náhrady škody ve výši 10 000 eur jako náhrady nemajetkové újmy, která vyplývá z uplatňované diskriminace, a náhrady nákladů řízení.

17 Předkládající soud uvádí, že podle CCNL má pracovník v pracovní neschopnosti nárok na zachování pracovního místa po dobu 180 dnů v kalendářním roce, během níž pobírá odměnu od Národního institutu sociálního zabezpečení (INPS) a svého zaměstnavatele, přičemž zaměstnavatel hradí přibližně dvě měsíční mzdy. Po uplynutí této doby může pracovník v souladu s článkem 174 CCNL požádat o jedno dodatečné období neplaceného volna v délce 120 dnů, s výjimkou případu chronického nebo duševního onemocnění. V případě onkologického onemocnění lze podle článku 175 CCNL od uplatnění limitu 120 dnů upustit.

18 S ohledem na bod 17 odůvodnění směrnice 2000/78 a na rozsudky ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark (C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222), jakož i ze dne 18. ledna 2018, Ruiz Conejero (C-270/16, EU:C:2018:17) si předkládající soud klade zejména otázku, zda vnitrostátní právní úprava dotčená ve věci v původním řízení může vést k nepřímé diskriminaci, jelikož stanoví stejné zacházení se všemi pracovníky v pracovní neschopnosti, bez ohledu na to, zda jsou

zdravotně postiženi. Předkládající soud nicméně poznamenává, že tato právní úprava chrání tyto pracovníky po velmi dlouhou dobu a zdá se, že byla od počátku koncipována tak, aby pokrývala nepřítomnost související se zdravotním postižením. Existují tudíž pochybnosti o její diskriminační povaze.

19 Pokud lze konstatovat rozdílné zacházení, předkládající soud se přiklání k názoru, že dotčená právní úprava umožňuje chránit na jedné straně pracovníka v pracovní neschopnosti, jelikož tento pracovník setrvává v zaměstnání se mzdou po dobu jednoho pololetí v kalendářním roce, a na druhé straně zaměstnavatele, který je oprávněn ukončit pracovní poměr, jenž se stal současně trvale a objektivně nerentabilním, tedy po uplynutí uvedeného období 180 dnů. Pokud jde o dodatečné neplacené volno v délce 120 dnů stanovené v článku 174 CCNL, má předkládající soud za to, že je toto volno potenciálně diskriminační, jelikož není umožněno pracovníkům trpícím chronickými nebo duševními onemocněními s ohledem na trvalost těchto onemocnění. V projednávané věci však P. M. o toto dodatečné volno nepožádala, takže otázka, zda tento článek představuje diskriminaci, není relevantní pro účely řešení sporu v původním řízení.

20 Konečně předkládající soud upřesňuje, že právní úprava dotčená ve věci v původním řízení rovněž chrání soukromý život pracovníka, který není povinen sdělit zaměstnavateli své zdravotní postižení ani lékařskou diagnózu odůvodňující jeho pracovní neschopnost. Zaměstnavatel, který propustí pracovníka v pracovní neschopnosti po uplynutí doby 180 dnů placeného volna, stanovené v článku 173 CCNL, případně prodloužené o 120 dnů odpovídajících dodatečnému neplacenému volnu, tedy jedná bez znalosti důvodu pracovní neschopnosti nebo případné existence zdravotního postižení tohoto pracovníka.

21 Za těchto podmínek se Tribunale ordinario di Ravenna (soud prvního stupně v Ravenně) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Brání směrnice 2000/78 takové vnitrostátní právní úpravě, která stanoví právo na zachování zaměstnání v případě placeného pracovního volna z důvodu nemoci po dobu 180 dnů, v období od 1. ledna do 31. prosince každého roku, kromě dalších 120 dnů neplaceného volna (které lze čerpat pouze jednou) na žádost pracovníka, avšak nestanoví odlišnou právní úpravu pro pracovníky, kteří jsou zdravotně postižení, a pro pracovníky, kteří takové zdravotní postižení nemají?

2) Pokud má být vnitrostátní právní úprava [dotčená ve věci v původním řízení] abstraktně považována za nepřímou diskriminaci, je tato právní úprava v každém případě objektivně odůvodněna legitimním cílem a jsou prostředky použité k jeho dosažení přiměřené a nezbytné?

3) Může být přiměřeným uspořádáním, které je vhodné a dostatečné k zamezení diskriminace, poskytnutí neplaceného volna na žádost zaměstnance po uplynutí 120 dnů pracovní neschopnosti a způsobilého zabránit propuštění až do jeho uplynutí?

4) Lze za přiměřené považovat uspořádání spočívající v povinnosti zaměstnavatele poskytnout – po uplynutí 180 dnů placeného volna z důvodu nemoci – další období volna placeného v plné výši na jeho vlastní náklady, aniž za to obdrží protiplnění spočívající ve výkonu práce?

5) Lze pro účely posouzení diskriminačního jednání zaměstnavatele zohlednit (pro účely zjištění, zda výpověď byla, či nebyla zákonná) okolnost, že ani případné další období zachování pracovního poměru hrazené zaměstnavatelem by neumožnilo zdravotně postižené osobě návrat do zaměstnání při pokračujícím stavu její nemoci?“

22 Předkládající soud rovněž navrhl, aby Soudní dvůr projednal tuto věc ve zrychleném řízení podle čl. 105 odst. 1 jednacího řádu Soudního dvora. Usnesením ze dne 9. dubna 2024, S. Snc (C-5/24, EU:C:2024:315), předseda Soudního dvora tento návrh zamítl.

23 V odpovědi na žádost Soudního dvora o vysvětlení zaslanou předkládajícímu soudu na základě čl. 101 odst. 1 jednacího řádu tento soud upřesnil, že třetí otázka obsahuje chybu v psaní a měla se týkat uplynutí období 180 dnů volna z důvodu nemoci stanoveného v článku 173 CCNL, k němuž lze na základě článku 174 CCNL připočíst dodatečnou dobu 120 dnů neplaceného volna pro zachování zaměstnání.

K předběžným otázkám

K první a druhé otázce

24 Podstatou první a druhé otázky předkládajícího soudu, které je třeba zkoumat společně, je, zda čl. 2 odst. 2 a článek 5 směrnice 2000/78 musí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která přiznává pracovníkovi v pracovní neschopnosti nárok na setrvání v zaměstnání po dobu 180 dnů placeného volna za kalendářní rok, kterou lze prodloužit a k níž může být v určitých případech a na žádost tohoto pracovníka připočítána doba 120 dnů neplaceného volna, kterou nelze prodloužit, aniž by byl stanoven zvláštní režim pro zdravotně postižené pracovníky.

25 Pokud jde o použitelnost směrnice 2000/78, je nejprve třeba připomenout, že pojem „zdravotní postižení“ ve smyslu uvedené směrnice musí být chápán tak, že znamená omezení schopností vyplývající především z dlouhodobých 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 (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 18. ledna 2024, Ca Na Negreta, C-631/22, EU:C:2024:53, bod 34 a citovaná judikatura).

26 Dále podle čl. 3 odst. 1 písm. c) uvedené směrnice se tato směrnice vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, pokud jde zejména o podmínky propouštění. V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle judikatury se pojem „propouštění“ vztahuje zejména na jednostranné ukončení jakékoli činnosti uvedené v čl. 3 odst. 1 písm. a) téže směrnice. Uvedený pojem tedy musí být vykládán v tom smyslu, že zahrnuje jakékoliv skončení pracovního poměru nechtěné zaměstnancem, a tedy bez jeho souhlasu (rozsudek ze dne 18. ledna 2024, Ca Na Negreta, C-631/22, EU:C:2024:53, body 35 a 36 a citovaná judikatura).

27 I když se v projednávaném případě vnitrostátní právní úprava dotčená ve věci v původním řízení podle všeho týká podmínek propouštění ve smyslu směrnice 2000/78, je na předkládajícím soudu, aby ověřil, zda nemoc žalobkyně v původním řízení skutečně spadá pod pojem „zdravotní postižení“ ve světle judikatury připomenuté v bodě 25 tohoto rozsudku.

28 V tomto ohledu je třeba upřesnit, že skutečnost, že je dotyčná osoba uznána za osobu se zdravotním postižením ve smyslu vnitrostátního práva, ještě neznamená, že je osobou se zdravotním postižením ve smyslu směrnice 2000/78 (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 18. ledna 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, bod 32).

29 Pokud však léčitelné či neléčitelné onemocnění způsobuje omezení schopnosti osoby ve smyslu judikatury připomenuté v bodě 25 tohoto rozsudku a pokud je toto omezení dlouhodobé, může takové onemocnění spadat pod pojem „zdravotní postižení“ ve smyslu této směrnice (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 11. dubna 2013, HK Danmark, C-335/11 a C-337/11, EU:C:2013:222, bod 41).

30 V tomto ohledu musí být dlouhodobá povaha omezení posuzována s ohledem na stav neschopnosti, jako takový, dotčené osoby v okamžiku, kdy byl vůči ní přijat údajně diskriminační akt. Mezi nepřímé důkazy, na jejichž základě lze mít za to, že omezení schopností je dlouhodobé, náleží zejména skutečnost, že v okamžiku údajně diskriminačního skutku nelze jasně očekávat, že stav neschopnosti dotčené osoby skončí v krátkodobém horizontu, nebo skutečnost, že se tento stav neschopnosti může před uzdravením dotčené osoby podstatně prodloužit (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 11. září 2019, Nobel Plastiques Ibérica, C-397/18, EU:C:2019:703, body 44 a 45).

31 Taková situace, jako je situace dotčená ve věci v původním řízení, tedy může s ohledem na judikaturu připomenutou v bodech 28 až 30 tohoto rozsudku spadat do působnosti směrnice 2000/78.

32 Za účelem podání odpovědi na první a druhou otázku je třeba nejprve připomenout, že směrnice 2000/78 konkretizuje v oblasti, kterou upravuje, obecnou zásadu zákazu diskriminace, jež je zakotvena v článku 21 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“), a zakazuje jakoukoli diskriminaci mimo jiné na základě zdravotního postižení. Kromě toho článek 26 Listiny stanoví, že Evropská 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 (rozsudek ze dne 18. ledna 2024, Ca Na Negreta, C-631/22, EU:C:2024:53, bod 40 a citovaná judikatura).

33 Dále je třeba upřesnit, že se lze dovolávat ustanovení úmluvy OSN pro účely výkladu ustanovení směrnice 2000/78, která musí být vykládána v co největším možném rozsahu v souladu s touto úmluvou (rozsudek ze dne 18. ledna 2024, Ca Na Negreta, C-631/22, EU:C:2024:53, bod 41 a citovaná judikatura).

34 V této souvislosti je třeba připomenout, že znevýhodňující zacházení na základě zdravotního postižení je v rozporu s ochranou stanovenou směrnicí 2000/78 pouze tehdy, když představuje diskriminaci ve smyslu článku 2 této směrnice. Zdravotně postižený pracovník, na něhož se vztahuje uvedená směrnice, musí být totiž ve srovnání s pracovníkem, který zdravotně postižený není, chráněn před diskriminací. Je tedy třeba posoudit, zda taková vnitrostátní právní úprava, o jakou jde ve věci v původním řízení, může vést k diskriminaci zdravotně postižených osob (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 18. ledna 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, bod 36 a citovaná judikatura).

35 Podle čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78 dochází k přímé diskriminaci tehdy, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo se zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1 této směrnice, mezi něž patří i zdravotní postižení.

36 Podle ustálené judikatury nelze určité ustanovení nebo určitou praxi považovat za zakládající rozdílné zacházení přímo založené na zdravotním postižení ve smyslu ustanovení článku 1 ve spojení s čl. 2 odst. 2 písm. a) uvedené směrnice, pokud vychází z kritéria, které není neoddělitelně spjato se zdravotním postižením (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 26. ledna 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, bod 44 a citovaná judikatura).

37 Jak uvedl generální advokát v bodě 43 svého stanoviska, v projednávaném případě se vnitrostátní právní úprava dotčená ve věci v původním řízení použije stejně na všechny pracovníky bez ohledu na to, zda jsou zdravotně postiženi. Nelze mít za to, že takováto právní úprava zavádí nerovné zacházení přímo založené na zdravotním postižení ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78.

38 Podle čl. 2 odst. 2 písm. b) uvedené směrnice se 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 takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo 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 téže směrnice za účelem odstranění nevýhod vyplývajících z takového ustanovení, kritéria nebo zvyklosti.

39 Uvedený článek 5 mimoto stanoví, že za účelem zaručení dodržování zásady rovného zacházení ve vztahu ke zdravotně postiženým osobám se 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. Uvedený článek upřesňuje, že toto břemeno není neúměrné, je-li dostatečně vyváženo opatřeními existujícími v rámci politiky dotyčného členského státu v oblasti zdravotního postižení.

40 V projednávané věci tedy přísluší předkládajícímu soudu, aby posoudil, zda vnitrostátní právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, a konkrétně článek 173 CCNL, který se použije jednotně na všechny dotčené pracovníky bez zohlednění případného zdravotního postižení, může vést ke znevýhodnění zdravotně postižených pracovníků.

41 V tomto ohledu z výrazu „znevýhodněn[í]“, který je použit v čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78, ani z jiných upřesnění obsažených v tomto ustanovení nevyplývá, že by takové zvýhodnění existovalo jen v závažném, zjevném a zvláště významném případě nerovnosti. Tento pojem musí být chápán v tom smyslu, že z důvodu dotčeného ustanovení, kritéria nebo zvyklosti jsou znevýhodněny zejména osoby chráněné touto směrnicí, mezi něž patří zdravotně postižení

pracovníci. (obdobně viz rozsudky ze dne 16. července 2015, ČEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, body 99 a 100, a ze dne 15. listopadu 2018, Maniero, C-457/17, EU:C:2018:912, bod 47 a citovaná judikatura).

42 Existenci takového znevýhodnění lze tedy zjistit zejména tehdy, prokáže-li se, že takové ustanovení, kritérium nebo praxe negativně dopadá na podstatně větší podíl pracovníků se zdravotním postižením v porovnání s pracovníky bez zdravotního postižení. Je na předkládajícím soudu, aby posoudil, zda ve věci v původním řízení tomu tak je [obdobně viz rozsudky ze dne 24. února 2022, TGSS (Nezaměstnanost pracovníků v domácnosti), C-389/20, EU:C:2022:120, bod 41 a citovaná judikatura, a ze dne 19. prosince 2024, Loredas, C-531/23, EU:C:2024:1050, bod 53].

43 V projednávaném případě se zdá, že zdravotně postižený pracovník je v zásadě více vystaven riziku, že se na něj použije článek 173 CCNL, než pracovník, který zdravotně postižen není. Ve srovnání s posledně uvedeným je totiž pracovník se zdravotním postižením vystaven vyššímu riziku, že se zraní nebo bude obecně nepřítomen z důvodu zdravotních problémů kvůli svému zdravotnímu postižení nebo nemoci související s jeho zdravotním postižením. Takovýto pracovník je tedy vystaven zvýšenému riziku kumulace dnů nepřítomnosti v zaměstnání z důvodu nemoci, a tedy dosažení limitu 180 dnů placeného volna stanoveného v tomto článku. Zdá se tedy, že pravidlo stanovené v uvedeném článku může znevýhodnit zdravotně postižené pracovníky, a vést tak k nerovnému zacházení nepřímo založenému na zdravotním postižení ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. b) směrnice 2000/78 (obdobně viz rozsudek ze dne 18. ledna 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, bod 39).

44 V první řadě je třeba uvést, že podle čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu i) směrnice 2000/78 je třeba ověřit, zda je rozdílné zacházení mezi pracovníky se zdravotním postižením a pracovníky bez zdravotního postižení, které může vyplývat z vnitrostátní právní úpravy dotčené ve věci v původním řízení, objektivně odůvodněno legitimním cílem, zda jsou prostředky využité k jeho dosažení přiměřené a zda nepřekračují meze toho, co je nezbytné k dosažení tohoto cíle (rozsudek ze dne 18. ledna 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, bod 40).

45 Podle ustálené judikatury mají členské státy široký prostor pro uvážení nejen při volbě určitého cíle sledovaného v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti, ale rovněž při definování opatření, prostřednictvím nichž má být tohoto cíle dosaženo (rozsudky ze dne 19. července 2017, Abercrombie & Fitch Italia, C-143/16, EU:C:2017:566, bod 31, a ze dne 18. ledna 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, bod 43 a citovaná judikatura).

46 Jak generální advokát v podstatě uvedl v bodě 49 svého stanoviska, v projednávané věci z bodu 17 odůvodnění směrnice 2000/78 vyplývá, že tato směrnice nevyžaduje, aby osoba, která již není schopna nebo není k dispozici pro výkon podstatných funkcí daného pracovního místa, zůstala zaměstnána, aniž je dotčena povinnost poskytovat zdravotně postiženým osobám přiměřené uspořádání. V takovém kontextu může být legitimním cílem sociální politiky ujistit se o schopnosti a disponibilitě pracovníků k výkonu jejich pracovní činnosti.

47 Jak bylo uvedeno v bodě 44 tohoto rozsudku, je však nutno ověřit, zda jsou prostředky zavedené vnitrostátní právní úpravou dotčenou ve věci v původním řízení k dosažení tohoto cíle přiměřené a zda nepřekračují meze toho, co je nezbytné k jeho dosažení.

48 Pokud jde o přiměřenost vnitrostátní právní úpravy dotčené ve věci v původním řízení, je třeba konstatovat, že tato právní úprava opravňuje zaměstnavatele ukončit pracovní poměr, který se stal nerentabilním, a zároveň chránit pracovníky v pracovní neschopnosti, včetně pracovníků se zdravotním postižením, tím, že zachová jejich zaměstnání po dobu nejvýše 180 dnů za kalendářní rok, k níž může být v některých případech a na žádost pracovníka připočítána doba 120 dnů volna, sice neplaceného a neprodloužitelného. Taková právní úprava se z tohoto důvodu jeví jako přiměřená k dosažení legitimního cíle uvedeného v bodě 46 tohoto rozsudku.

49 Pokud jde o nezbytnost takové právní úpravy, je třeba ji zasadit do kontextu, jehož je součástí, a zohlednit újmu, kterou může způsobit dotčeným osobám. Je tedy na vnitrostátním soudu, aby přezkoumal, zda byly zohledněny relevantní skutečnosti, které se týkají zejména zdravotně postižených pracovníků (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 18. ledna 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, body 49 a 50).

50 Nelze totiž nezohlednit riziko, které nesou osoby se zdravotním postižením, jež při svém opětovném začlenění do pracovního trhu obecně čelí větším obtížím než pracovníci bez zdravotního postižení a mají zvláštní potřeby spojené s ochranou, kterou si vyžaduje jejich stav (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 18. ledna 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, bod 51).

51 Konečně vnitrostátní soud, jemuž byla tato věc předložena, musí rovněž ověřit, zda vnitrostátní právní řád obsahuje specifická ustanovení, jejichž cílem je ochrana zdravotně postižených osob a která mohou zabránit nevýhodám způsobeným zdravotním postižením a kompenzovat je, včetně případného výskytu nemocí souvisejících se zdravotním postižením (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 18. ledna 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, bod 55).

52 I když v projednávané věci předkládací rozhodnutí neuvádí specifická ustanovení ve vnitrostátním právním řádu, jejichž cílem je ochrana zdravotně postižených pracovníků a která by mohla zabránit nevýhodám způsobeným zdravotním postižením a kompenzovat je, z informací předkládajícího soudu shrnutých v bodě 18 tohoto rozsudku však vyplývá, že vnitrostátní právní úprava dotčená ve věci v původním řízení byla od počátku koncipována tak, aby chránila pracovníky zejména před nepřítomností v důsledku zdravotního postižení. Autoři této právní úpravy tedy podle všeho zohlednili relevantní skutečnosti, které se týkají zejména zdravotně postižených pracovníků, ve smyslu judikatury uvedené v bodě 49 tohoto rozsudku, ačkoli uvedená právní úprava nestanoví zvláštní režim pro tyto pracovníky.

53 V každém případě je na předkládajícím soudu, aby ověřil, zda prostředky stanovené vnitrostátní právní úpravou dotčenou ve věci v původním řízení nepřekračují meze toho, co je nezbytné k dosažení legitimního cíle uvedeného v bodě 46 tohoto rozsudku, a to zejména s přihlédnutím ke kontextu, jehož je tato právní úprava součástí, a ke specifickým ustanovením, jejichž cílem je ochrana zdravotně postižených osob.

54 V druhé řadě je třeba uvést, že podle čl. 2 odst. 2 písm. b) bodu ii) směrnice 2000/78 je třeba zkoumat, zda vnitrostátní právní úprava dotčená ve věci v původním řízení ukládá dotyčnému zaměstnavateli povinnost poskytnout přiměřené uspořádání ve smyslu článku 5 této směrnice.

55 Jak vyplývá z bodu 17 odůvodnění uvedené směrnice, tato směrnice totiž nevyžaduje, aby osoba, která již není schopna plnit podstatné funkce daného pracovního místa, zůstala zaměstnána, nic to však nemění na tom, že zaměstnavatel je povinen zdravotně postiženým osobám poskytovat přiměřené uspořádání.

56 Pokud jde o toto uspořádání, ze znění článku 5 směrnice 2000/78 ve spojení s body 20 a 21 jejího odůvodnění vyplývá, že zaměstnavatel je povinen přijmout s ohledem na každou individuální situaci vhodná opatření, tj. opatření účinná a praktická, aby byl každé zdravotně postižené osobě umožněn přístup k zaměstnání, jeho výkon nebo postup v něm nebo absolvování odborného vzdělávání; tato opatření ovšem pro zaměstnavatele nesmí znamenat neúměrné břemeno (rozsudek ze dne 18. ledna 2024, Ca Na Negreta, C-631/22, EU:C:2024:53, bod 43 a citovaná judikatura).

57 V tomto ohledu je třeba připomenout, že Soudní dvůr rozhodl, že článek 5 směrnice 2000/78 brání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví, že zaměstnavatel může ukončit pracovní smlouvu z důvodu, že pracovník je trvale neschopen plnit úkoly, které pro něj z pracovní smlouvy vyplývají, protože v průběhu pracovního poměru utrpěl zdravotní postižení, aniž je zaměstnavatel povinen předtím vytvořit nebo zachovat přiměřené uspořádání s cílem umožnit uvedenému pracovníkovi zachovat si zaměstnání, nebo případně prokázat, že by takové uspořádání představovalo neúměrné břemeno (rozsudek ze dne 18. ledna 2024, Ca Na Negreta, C-631/22, EU:C:2024:53, bod 53).

58 V projednávaném případě se přitom zdá, že vnitrostátní právní úprava dotčená ve věci v původním řízení výslovně nestanoví povinnost zaměstnavatele poskytnout přiměřené uspořádání před propuštěním zdravotně postiženého pracovníka, který dosáhl limitu 180 dnů volna z důvodu nemoci za kalendářní rok stanoveného v článku 173 CCNL.

59 Je pravda, jak vyplývá z informací poskytnutých předkládajícím soudem, že zaměstnavatel v zásadě nemůže vědět o důvodu dlouhodobé nepřítomnosti pracovníka, a nemůže tedy v zásadě vědět o existenci jeho zdravotního postižení, pokud jej o tom pracovník neinformoval z vlastní iniciativy.

60 Zdá se však, že i za předpokladu, že by dotyčný zaměstnanec učinil krok informovat svého zaměstnavatele o existenci svého zdravotního postižení po uplynutí lhůty 180 dnů stanovené v článku 173 CCNL, byl by tento zaměstnavatel oprávněn přistoupit k propuštění, aniž by byl povinen poskytnout přiměřené uspořádání nebo prokázat, že by pro něj toto uspořádání představovalo neúměrné břemeno.

61 Pokud by vnitrostátní právní úprava dotčená ve věci v původním řízení měla takovýto dosah, mohla by taková situace ohrozit užitečný účinek článku 5 uvedené směrnice ve spojení s čl. 27 odst. 1 úmluvy OSN, podle kterého je třeba zabezpečit a podporovat realizaci práva na práci, mimo jiné i pro osoby, u kterých dojde ke vzniku zdravotního postižení v průběhu zaměstnání, jakož i setrvání v zaměstnání. Kromě toho by tato situace ohrožovala cíl profesního začlenění osob se zdravotním postižením, který je stanoven v článku 26 Listiny (obdobně viz rozsudek ze dne 18. ledna 2024, Ca Na Negreta, C-631/22, EU:C:2024:53, bod 50).

62 Je však na předkládajícím soudu, aby posoudil, zda tomu tak je s ohledem na všechna relevantní vnitrostátní ustanovení, včetně ustanovení provádějících článek 5 směrnice 2000/78.

63 S ohledem na všechny výše uvedené důvody je třeba na první a druhou otázku odpovědět tak, že čl. 2 odst. 2 a článek 5 směrnice 2000/78 musí být vykládány v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která přiznává pracovníkovi v pracovní neschopnosti nárok na setrvání v zaměstnání po dobu 180 dnů placeného volna za kalendářní rok, kterou lze prodloužit a k níž může být v určitých případech a na žádost tohoto pracovníka připočítána doba 120 dnů neplaceného volna, kterou nelze prodloužit, aniž by byl stanoven zvláštní režim pro pracovníky se zdravotním postižením, za podmínky, že

– tato vnitrostátní právní úprava nepřekračuje meze toho, co je nezbytné k dosažení cíle sociální politiky spočívajícího v zajištění schopnosti a disponibility pracovníka k výkonu jeho pracovní činnosti, a že

– uvedená vnitrostátní právní úprava nebrání plnému dodržování požadavků stanovených v tomto článku 5.

K třetí otázce

64 Podstatou třetí otázky předkládajícího soudu je, zda článek 5 směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že vnitrostátní ustanovení, které stanoví ve prospěch pracovníka v pracovní neschopnosti, avšak bez ohledu na jeho případné zdravotní postižení, neplacenou dobu setrvání v zaměstnání v délce 120 dnů, která se připočítává k placené době setrvání v zaměstnání v délce 180 dnů, představuje „přiměřené uspořádání“ ve smyslu tohoto článku.

65 Druhá věta uvedeného článku 5 výslovně odkazuje na vhodná opatření, která musí přijmout zaměstnavatel, pokud to konkrétní případ vyžaduje, a která dané zdravotně postižené osobě umožní přístup k zaměstnání, jeho výkon nebo postup v zaměstnání nebo absolvování odborného vzdělávání.

66 V projednávaném případě je třeba konstatovat, že článek 174 CCNL je nedílnou součástí vnitrostátní právní úpravy dotčené ve věci v původním řízení a že pracovníkům v pracovní neschopnosti přiznává určitý nárok bez zohlednění jejich případného zdravotního postižení. Tento článek tedy nepředstavuje opatření přijaté zaměstnavatelem ve prospěch zdravotně postižené osoby, a s ohledem na znění článku 5 této směrnice tedy nemůže představovat „přiměřené uspořádání“ ve smyslu tohoto článku.

67 V důsledku toho je třeba na třetí otázku odpovědět tak, že článek 5 směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že vnitrostátní ustanovení, které ve prospěch pracovníka v pracovní neschopnosti, avšak bez ohledu na jeho případné zdravotní postižení, stanoví neplacenou dobu setrvání v zaměstnání v délce 120 dnů, která se připočítává k placené době setrvání v zaměstnání v délce 180 dnů, nepředstavuje „přiměřené uspořádání“ ve smyslu tohoto článku.

Ke čtvrté a páté otázce

68 Podstatou čtvrté a páté otázky předkládajícího soudu je, zda musí být článek 5 směrnice 2000/78 vykládán v tom smyslu, že dodatečnou dobu placeného volna, kterou by v plném rozsahu hradil zaměstnavatel a která by se připočítávala k dobám zachování zaměstnání stanoveným vnitrostátním právem, lze považovat za „přiměřené uspořádání“ ve smyslu tohoto článku.

69 V tomto ohledu z informací poskytnutých předkládajícím soudem vyplývá, že dotčená vnitrostátní právní úprava nestanoví nad rámec doby stanovené v článku 173 CCNL dodatečnou dobu placeného volna a že zaměstnavatel dotčený ve věci v původním řízení žalobkyni v původním řízení nenabídl, aby využila takovou dodatečnou dobu placeného volna, neboť ji okamžitě propustil po uplynutí doby 180 dnů uvedené v tomto článku 173. Z předkládacího rozhodnutí nevyplývá ani to, že by žalobkyně v původním řízení požádala o takové dodatečné placené volno. Předkládající soud ostatně sám uznává, že se jedná o teoretickou možnost. Čtvrtá a pátá otázka jsou proto hypotetické, a tudíž irelevantní pro účely řešení sporu v původním řízení.

70 Podle ustálené judikatury přitom Soudní dvůr může odmítnout rozhodnout o otázce položené vnitrostátním soudem, zejména pokud se jedná o hypotetický problém. Důvodem existence žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce totiž není vydávání poradních posudků k obecným nebo hypotetickým otázkám, ale potřeba skutečného vyřešení sporu (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 17. října 2024, Karl und Georg Anwander Güterverwaltung, C-239/23, EU:C:2024:888, bod 82, a ze dne 3. dubna 2025, Swiftair, C-701/23, EU:C:2025:237, bod 21 a citovaná judikatura).

71 Z toho vyplývá, že čtvrtá a pátá otázka jsou nepřípustné.

K nákladům řízení

72 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) **Článek 2 odst. 2 a článek 5 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, musí být vykládány v tom smyslu, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která přiznává pracovníkovi v pracovní neschopnosti nárok na setrvání v zaměstnání po dobu 180 dnů placeného volna za kalendářní rok, kterou lze prodloužit a k níž může být v určitých případech a na žádost tohoto pracovníka připočítána doba 120 dnů neplaceného volna, kterou nelze prodloužit, aniž by byl stanoven zvláštní režim pro pracovníky se zdravotním postižením, za podmínky, že:**

   – **tato vnitrostátní právní úprava nepřekračuje meze toho, co je nezbytné k dosažení cíle sociální politiky spočívajícího v zajištění schopnosti a disponibility pracovníka k výkonu jeho pracovní činnosti, a že**

   – **uvedená vnitrostátní právní úprava nebrání plnému dodržování požadavků stanovených v tomto článku 5.**

2) **Článek 5 směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že vnitrostátní ustanovení, které ve prospěch pracovníka v pracovní neschopnosti, avšak bez ohledu na jeho případné zdravotní postižení, stanoví neplacenou dobu setrvání v zaměstnání v délce 120 dnů, která se připočítává k placené době setrvání v zaměstnání v délce 180 dnů, nepředstavuje „přiměřené uspořádání“ ve smyslu tohoto článku.**

Podpisy