

zohlednit situaci dotčených účastníků řízení, rozumné vyhlídky žadatele na úspěch, závažnost zájmů dotčených ve sporu pro žadatele a pro ochranu životního prostředí, složitost použitelného práva a řízení, případnou neuváženost návrhu v různých stádiích řízení, jakož i existenci vnitrostátního systému právní pomoci nebo režimu ochrany v oblasti nákladů řízení.

Naproti tomu okolnost, že dotčená osoba nebyla v praxi odrazena od svého postupu, sama o sobě nestačí pro konstatování, že řízení pro ni není nepřiměřeně nákladné.

Konečně nelze toto posuzování provádět podle odlišných kritérií v závislosti na tom, zda jde o rozhodnutí v prvním stupni, o odvolání nebo o dalším opravném prostředku.

(¹) Úř. věst. C 226, 30.7.2011.

Rozsudek Soudního dvora (druhého senátu) ze dne 11. dubna 2013 (žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce Sø- og Handelsretten — Dánsko) — HK Danmark, jednající za Jette Ring v. Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11), HK Danmark, jednající za Lone Skouboe Werge v. Dansk Arbejdsgiverforening, jednající za Pro Display A/S, v úpadku (C-337/11)

(Spojené věci C-335/11 a C-337/11) (¹)

(„**Sociální politika — Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením — Směrnice 2000/78/ES — Rovné zacházení v zaměstnání a povolání — Články 1, 2 a 5 — Rozdílné zacházení z důvodu zdravotního postižení — Výpověď z pracovního poměru — Existence zdravotního postižení — Nepřítomnost pracovníka v zaměstnání z důvodu jeho zdravotního postižení — Povinnost přijmout opatření zajišťující přiměřené uspořádání — Zaměstnání na částečný úvazek — Délka výpovědní doby**“)

(2013/C 156/08)

Jednací jazyk: dánština

Předkládající soud

Sø- og Handelsretten

Účastníci původního řízení

Žalobkyně: HK Danmark, jednající za Jette Ring (C-335/11), HK Danmark, jednající za Lone Skouboe Werge (C-337/11)

Žalovaní: Dansk almennyttigt Boligselskab DAB (C-335/11), Dansk Arbejdsgiverforening, jednající za Pro Display A/S, v úpadku (C-337/11)

Předmět věci

Žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce — Sø- og Handelsretten — Výklad článků 1, 2 a 5 směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. L 303, s. 16), a rozsudku Soudního dvora ve věci C-13/05, Chacón Navas

— Zákaz diskriminace na základě zdravotního postižení — Vnitrostátní právní předpisy, jež stanoví právo zaměstnavatele propustit zaměstnance, který pobíral mzdu po dobu nemoci v celkové délce 120 dní během 12 po sobě následujících měsíců — Pojem zdravotní postižení — Osoby s trvalým snížením funkční schopnosti, jež nevyžaduje zvláštní zařízení a spočívá pouze v neschopnosti výkonu práce na plný úvazek — Přiměřené uspořádání pro zdravotně postižené osoby

Výrok

- 1) Pojem „zdravotní postižení“ uvedený ve směrnici Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, musí být vykládán v tom smyslu, že zahrnuje 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. Povaha opatření, která musí přijmout zaměstnavatel, není relevantní pro otázku, zda zdravotní stav určité osoby spadá pod tento pojem.
- 2) Článek 5 směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že zkrácení pracovní doby může představovat jedno z opatření k zajištění přiměřeného uspořádání, která jsou v tomto článku upravena. Je na vnitrostátním soudu, aby posoudil, zda za okolností věci v původních řízeních představuje zkrácení pracovní doby jakožto opatření k zajištění přiměřeného uspořádání neúměrné břemeno pro zaměstnavatele.
- 3) Směrnice 2000/78 musí být vykládána v tom smyslu, že brání vnitrostátnímu ustanovení, které stanoví, že zaměstnavatel je oprávněn ukončit pracovní poměr dotyčného zdravotně postiženého pracovníka na základě výpovědi se zkrácenou výpovědní dobou, jestliže tato osoba byla během posledních dvanácti měsíců po dobu 120 dní nepřítomna v zaměstnání z důvodu nemoci a pobírala po tuto dobu mzdu, pokud je tato nepřítomnost důsledkem opomenutí zaměstnavatele přijmout vhodná opatření v souladu s povinností stanovit přiměřené uspořádání upravené v článku 5 této směrnice.
- 4) Směrnice 2000/78 musí být vykládána v tom smyslu, že brání vnitrostátnímu ustanovení, které stanoví, že zaměstnavatel je oprávněn ukončit pracovní poměr dotyčného zdravotně postiženého pracovníka na základě výpovědi se zkrácenou výpovědní dobou, jestliže tato osoba byla během posledních dvanácti měsíců po dobu 120 dní nepřítomna v zaměstnání z důvodu nemoci a pobírala po tuto dobu mzdu, pokud je tato nepřítomnost důsledkem jejího zdravotního postižení, s výjimkou případu, že toto ustanovení sleduje legitimní cíl a nepřekračuje meze toho, co je nezbytné k dosažení tohoto cíle, což musí posoudit předkládající soud.

(¹) Úř. věst. C 269, 10.9.2011.