SOUDNÍ DVŮR
EVROPSKÉ UNIE

SOUDNÍ DVŮR
A ROVNÉ ZACHÁZENÍ

curia.europa.eu

ÚVOD

Od roku 1952 dohlíží Soudní dvůr Evropské unie na dodržování a řádné uplatňování unijního práva v členských státech. V řadě rozsudků dospěl k závěru, že nebyly dodrženy zákazy diskriminace stanovené v unijním právu a tyto zákazy posílil. Tato příručka poskytuje přehled významných rozsudků Soudního dvora, které jsou rozděleny podle jednotlivých kategorií diskriminace.

Diskriminace na základě státní příslušnosti

shutterstock.com

Zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti je základním kamenem evropské integrace: každý občan Unie, který má legální bydliště nebo pobyt v jiném než členském státě, jehož je státním příslušníkem, se může dovolávat tohoto zákazu ve všech situacích, na něž se vztahuje unijní právo. Taková diskriminace může být přímá v tom smyslu, že rozdílné zacházení se přímo pojí ke státní příslušnosti, nebo nepřímá, jestliže například určité zacházení závisí na státu bydliště. Soudní dvůr se touto problematikou zabýval na základě četných žádostí o rozhodnutí o předběžné otázce.

V roce 1989 Soudní dvůr konstatoval, že britský **turista**, který byl napaden a vážně zraněn neznámými osobami v pařížském metru, má stejné právo na odškodnění od francouzského státu jako francouzský státní příslušník. Takový turista musí mít totiž možnost využívat služeb mimo území svého státu, a může se tedy dovolávat zákazu diskriminace na základě státní příslušnosti (rozsudek ze dne 2. dubna 1989, Cowan, 186/87).

Ve slavném rozsudku Bosman z roku 1995 Soudní dvůr mimo jiné rozhodl, že zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti brání použití pravidel vydaných sportovními asociacemi, podle nichž mohou **fotbalové** kluby nominovat k zápasům v soutěžích organizovaných těmito asociacemi jen omezený počet profesionálních hráčů se státní příslušností jiného členského státu (rozsudek ze dne 15. prosince 1995, Bosman, C-415/93).

V roce 1998 Soudní dvůr stanovil zásadu, že každý státní příslušník členského státu se může dovolávat svého evropského občanství, aby se chránil proti diskriminaci na základě své státní příslušnosti jiným členským státem. V této souvislosti rozhodl, že španělská matka, která oprávněně pobývá v Německu, se může dovolávat zákazu diskriminace na základě státní příslušnosti, pokud jí není přiznán německý **příspěvek na výchovu** z důvodu, že nemá pobytovou kartu, zatímco takový doklad není vyžadován od německých státních příslušníků (rozsudek ze dne 12. května 1998, Martinez Sala, C-85/96).

V roce 2004 Soudní dvůr rozhodl, že členský stát diskriminuje **maturanty** z jiných členských států, pokud jim neumožňuje přístup k vysokoškolskému vzdělání za stejných podmínek jako tuzemským maturantům (rozsudek ze dne 1. července 2004, Komise v. Belgie, C-65/03).

Diskriminace ve vztahu k jazyku

shutterstock.com

Praxe 24 úředních jazyků v EU nevyhnutelně vyvolala otázky jazykové diskriminace, kterými se Soudní dvůr zabýval ve své judikatuře.

V roce 2012 Soudní dvůr rozhodl, že zveřejnění **oznámení o výběrovém řízení** na místa úředníků Evropské unie ve třech jazycích (němčině, angličtině a francouzštině) a povinnost absolvovat zkoušky výběrového řízení v jednom z těchto tří jazyků představují diskriminaci na základě jazyka (rozsudek ze dne 27. listopadu 2012, Itálie v. Komise, C-566/10).

Soudní dvůr také opakovaně rozhodl, že zásada zákazu diskriminace brání tomu, aby **jazykové znalosti** nezbytné pro určité zaměstnání musely být nezbytně získány v dotyčném členském státě nebo prokázány osvědčením vydaným tímto členským státem (rozsudek ze dne 28. listopadu 1989, Groener, C-379/87 a rozsudek ze dne 6. června 2000, Angonese, C-281/98).

Kromě toho Soudní dvůr konstatoval, že členský stát nemůže vyžadovat, aby všechny **pracovní smlouvy přeshraniční povahy** uzavřené s tuzemským podnikem byly pod sankcí jejich neplatnosti sepsány v úředním jazyce nebo úředních jazycích tohoto státu (rozsudek ze dne 16. dubna 2013, Las, C-202/11).

Diskriminace na základě etnického původu

shutterstock.com

Unijní právo potírá diskriminaci na základě rasy nebo etnického původu, a to především v pracovním prostředí a v oblasti přístupu ke zboží a službám. Ve své judikatuře měl Soudní dvůr příležitost upřesnit rozsah tohoto druhu diskriminace.

V roce 2008 dospěl Soudní dvůr k závěru, že pokud zaměstnavatel veřejně oznámí, že nepřijme do zaměstnání osoby určitého etnického původu, jedná se o přímou diskriminaci. Věc vychází z veřejných prohlášení ředitele podniku, v **nichž odmítal** zaměstnávat cizince z důvodu neochoty zákazníků vpouštět je při provádění instalací garážových vrat do svých domovů (rozsudek ze dne 10. července 2008, Feryn, C-54/07).

V roce 2015 Soudní dvůr rozhodl, že diskriminaci na základě etnického původu může představovat případ, v němž jsou elektroměry ve čtvrti, kde žijí převážně Romové, umísťovány v nepřístupné výšce (šest až sedm metrů), ačkoli v ostatních čtvrtích jsou tyto měřiče instalovány v dostupné výšce. Taková **praxe** nejenže dotčeným osobám mimořádně ztěžuje či dokonce znemožňuje zkontrolovat svoji spotřebu na svých elektroměrech, ale je rovněž **urážlivá a stigmatizující**. Soudní dvůr při této příležitosti upřesnil, že zásada rovného zacházení se nevztahuje pouze na osoby určitého etnického původu, ale i na osoby, které sice samy nenáleží k dotyčnému etniku, avšak společně s prvně uvedenými je s nimi zacházeno méně příznivě (rozsudek ze dne 16. července 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14).

Diskriminace na základě pohlaví

shutterstock.com

Zásada rovného zacházení mezi muži a ženami poskytla Soudnímu dvoru příležitost rozvinout rozsáhlou judikaturu.

Diskriminace na základě pohlaví

shutterstock.com

Diskriminace žen v zaměstnání: obecné zásady

Soudní dvůr již v roce 1976 rozhodl, že zásada stejné odměny za práci pro muže a ženy stanovená unijním právem má **přímý účinek**, takže je možné se jí přímo dovolávat vůči zaměstnavateli (rozsudek ze dne 8. dubna 1976, Defrenne, 43/75).

Soudní dvůr konstatoval, že vyloučení zaměstnanců na částečný úvazek ze systému podnikového důchodového zabezpečení může představovat **nepřímou diskriminaci** žen, pokud se toto vyloučení dotýká značně vyššího počtu žen než mužů, a není tedy objektivně odůvodněno faktory nezávislými na jakékoli diskriminaci na základě pohlaví (rozsudek ze dne 13. května 1986, Bilka, 170/84).

Konečně Soudní dvůr připustil možnost, aby v odvětvích činnosti veřejné správy, kde jsou ženy méně zastoupeny než muži, byly přednostně povýšeny uchazečky (ženy) se stejnou kvalifikací („**pozitivní diskriminace**"), jestliže tato výhoda není automatická a pokud uchazečům (mužům) bude zaručeno posouzení jejich žádostí o povýšení, aniž budou tyto žádosti předem vyloučeny (rozsudek ze dne 11. listopadu 1997, Marschall, C-409/95).

Diskriminace na základě pohlaví

shutterstock.com

Diskriminace žen v zaměstnání: těhotné zaměstnankyně

V roce 1990 Soudní dvůr rozhodl, že jak **odmítnutí zaměstnat** ženu z důvodu těhotenství, tak propuštění zaměstnankyně z téhož důvodu představují přímou diskriminaci na základě pohlaví (rozsudky ze dne 8. listopadu 1990, Dekker, C-177/88 a Handels- og Kontorfunktionaerernes Forbund, C-179/88). Následně Soudní dvůr upřesnil, že zákaz propustit zaměstnankyni z důvodu těhotenství platí bez ohledu na to, zda pracovní smlouva byla uzavřena na dobu určitou, či neurčitou. V tomtéž duchu Soudní dvůr konstatoval, že **neprodloužení** smlouvy na dobu určitou je diskriminační, pokud je odůvodněno těhotenstvím zaměstnankyně (rozsudky ze dne 4 října 2001, Jiménez Melgar, C-438/99 a Tele Danmark A/S, C-109/00). Soudní dvůr rovněž rozhodl, že propuštění ženy v průběhu těhotenství z důvodu nepřítomnosti způsobené **nemocí související s těhotenstvím** je zakázanou diskriminací na základě pohlaví (rozsudek ze dne 30. června 1998, Brown, C-394/96). Mimoto Soudní dvůr upřesnil, že propuštění ženy ze zaměstnání z důvodu těhotenství nebo narození dítěte je protiprávní i tehdy, když je oznámeno až po jejím návratu z mateřské dovolené (rozsudek ze dne 11. října 2007, Paquay, C-460/06).

Soudní dvůr rovněž rozhodl, že propuštění zaměstnankyně, která se nachází v pokročilém stadiu **oplodnění *in vitro*** a není z tohoto důvodu dočasně přítomna v zaměstnání, představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví, jelikož takové zacházení se týká pouze žen (rozsudek ze dne 26. února 2008, Mayr, C-506/06).

Diskriminace na základě pohlaví

Další příklady diskriminace na základě pohlaví: pojištění a ozbrojené síly

Soudní dvůr měl v roce 2011 za to, že zohlednění pohlaví pojištěné osoby jakožto rizikového faktoru v **pojistných smlouvách** představuje diskriminaci. Z tohoto důvodu se stejná výše pojistného a stejné pojistné plnění bez ohledu na pohlaví pojištěné osoby uplatňují v Unii od 21. prosince 2012 (rozsudek ze dne 1. března 2011, Association belge des consommateurs Test-Achats a další, C-236/09).

V roce 1999 Soudní dvůr upřesnil, že organizace a řízení ozbrojených sil musí dodržovat zásadu rovného zacházení pro muže a ženy, i když přístup k určitým jednotkám může být vyhrazen výlučně mužům z důvodu **zvláštních podmínek působení** těchto jednotek (například zásahové komando) (rozsudek ze dne 26. října 1999, Sirdar, C-273/97). Ženy nemohou být každopádně vyloučeny ze všech vojenských povolání, ve kterých se **používají zbraně** (rozsudek ze dne 11. ledna 2000, Kreil, C-285/98).

Diskriminace na základě pohlaví

shutterstock.com

Diskriminace na základě změny sexuální identity

V roce 1996 Soudní dvůr rozhodl, že **propuštění ze zaměstnání z důvodu změny pohlaví** určité osoby nebo z důvodu jejího úmyslu nechat si změnit pohlaví představuje diskriminaci, jelikož je s touto osobou zacházeno nevýhodně ve srovnání s osobami takového pohlaví, které měla před svou operací (rozsudek ze dne 30. dubna 1996, P./S., C-13/94).

V roce 2004 Soudní dvůr rozhodl, že vnitrostátní právní úprava, která neuznává **novou sexuální identitu transsexuálů**, a zakazuje jim proto uzavírat manželství, je v rozporu s unijním právem, pokud vede ke zbavení těchto osob nároku na pozůstalostní důchod (rozsudek ze dne 7. ledna 2004, K. B., C-117/01). V témže duchu Soudní dvůr v roce 2018 rozhodl, že osoba, která změnila pohlaví, nemůže být nucena zrušit své manželství uzavřené před touto změnou, aby mohla mít nárok na starobní důchod ve věku stanoveném pro osoby pohlaví, které získala (rozsudek ze dne 26. června 2018, MB, C-451/16).

Diskriminace na základě sexuální orientace

shutterstock.com

V roce 2015 Soudní dvůr prohlásil, že trvalé vyloučení homosexuálních a bisexuálních mužů z **dárcovství krve** může představovat diskriminaci, ledaže by bylo vědecky prokázáno, že u těchto osob existuje vysoké riziko nákazy závažným infekčním onemocněním, jako je zejména HIV, a že nebyla dodržena zásada proporcionality. Členský stát tedy nemůže tyto osoby z dárcovství krve trvale vyloučit, aniž zkoumá, zda existují jiné, méně omezující, avšak stejně účinné postupy, které umožňují odhalit přítomnost HIV v krvi navzdory existenci období následujícího po virové infekci, během něhož jsou biologické ukazatele využívané při vyšetřování darované krve negativní, ačkoli je dárce nakažen („imunologické okno"). Kromě toho uvedl, že přesnější zjištění rizikového sexuálního chování by případně mohl umožnit dotazník a osobní pohovor s dárcem (rozsudek ze dne 29. dubna 2015, Léger, C-528/13).

Soudní dvůr také rozhodl, že zaměstnanci, který uzavřel **registrované partnerství** (PACS) s partnerem stejného pohlaví, musí být přiznány stejné výhody, jaké jsou přiznávány heterosexuálním pracovníkům v souvislosti s uzavřením jejich manželství, jako je mimořádné volno a prémie, pokud homosexuálním párům není umožněno uzavírat manželství a „PACS" má pro účely tohoto mimořádného volna stejnou právní hodnotu jako manželství (rozsudek ze dne 12. prosince 2013, Hay, C-267/12).

Diskriminace na základě zdravotního postižení

Soudní dvůr definoval pojem „zdravotní postižení“ poprvé v roce 2006, avšak tuto definici v roce 2013 revidoval, aby zahrnula definici stanovenou v Úmluvě OSN o právech osob se zdravotním postižením, kterou Unie ratifikovala v roce 2009. Soudní dvůr měl příležitost zabývat se několika případy diskriminace na základě zdravotního postižení, a to obecně v souvislosti s propuštěním ze zaměstnání.

Soudní dvůr definuje zdravotní postižení jako 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. Soudní dvůr dále zdůraznil, že nemoc nelze jednoduše postavit na roveň zdravotnímu postižení. Naproti tomu v případě, kdy nemoc nebo jiný zdravotní problém splňují tuto definici (například v případě obezity), musí být nezávisle na své povaze a svém původu považovány za zdravotní postižení.

Osoba **propuštěná ze zaměstnání** z důvodů souvisejících s takovou nemocí je tedy obětí diskriminace na základě zdravotního postižení (rozsudky ze dne 11. července 2006, Chacón Navas, C-13/05; ze dne 11. dubna 2013, Ring a Skouboe Werge, C-335/11 a C-337/11; ze dne 18. prosince 2014, FOA, C-354/13).

Soudní dvůr navíc v roce 2008 rozhodl, že unijní právo chrání zaměstnance, kteří jsou diskriminováni z důvodu **zdravotního postižení svého dítěte**. Zákaz přímé diskriminace není totiž podle Soudního dvora omezen pouze na zdravotně postižené osoby, ale zahrnuje také zaměstnance, kteří musí poskytovat péči svému zdravotně postiženému dítěti (rozsudek ze dne 17. července 2008, Coleman, C-303/06).

Diskriminace na základě věku

shutterstock.com

Zásada zákazu diskriminace na základě věku se vztahuje především na oblast zaměstnání a povolání, ať již na úrovni přijímání do zaměstnání, výkonu činnosti nebo nároku na důchod.

Od roku 2010 Soudní dvůr několikrát rozhodl, že u **některých povolání** nelze obecně stanovit věkovou hranici pro přijetí do zaměstnání. Může tomu být jinak, pokud jsou pro výkon povolání zásadní a určující zvláštní fyzické schopnosti (jako je tomu zejména v případě hasičů, kteří se přímo podílejí na zásazích při požárech, nebo policistů, kteří vykonávají úkoly vyžadující použití fyzické síly) (rozsudky ze dne 12. ledna 2010, Wolf, C-229/08; 13. listopadu 2014, Vital Pérez, C-416/13; 15. listopadu 2016, Salaberria Sorondo, C-258/15).

Soudní dvůr naproti tomu uznal, že **povinný odchod do důchodu** ve věku 65 let může být přípustný, pokud je jeho cílem lépe rozložit přístup k zaměstnání mezi generacemi a zejména zamezit nezaměstnanosti a pokud dotčené osoby mají nárok na přiměřený starobní důchod (rozsudek ze dne 16. října 2007, Palacios de la Villa, C-411/05). Ve stejném duchu měl Soudní dvůr za to, že věková hranice 65 let stanovená unijním právem pro **piloty letadel v obchodní letecké dopravě** cestujících, nákladu nebo pošty je platná. Je odůvodněna cílem zajistit bezpečnost civilního letectví (rozsudek ze dne 5. července 2017, Fries, C-190/16). Soudní dvůr však rozhodl, že úplný zákaz, aby **piloti aerolinií** vykonávali činnost po dovršení věku 60 let, představuje diskriminaci na základě věku, neboť překračuje meze toho, co je nezbytné k zajištění ochrany letového provozu (rozsudek ze dne 13. září 2011, Prigge a další, C-447/09).

Soudní dvůr kromě toho rozhodl, že cíl podporovat pracovní začlenění **starších nezaměstnaných pracovníků** neodůvodňuje vnitrostátní právní úpravu, která umožňuje bez omezení uzavírání pracovních smluv na dobu určitou pro všechny pracovníky, kteří dosáhli věku 52 let, bez ohledu na to, zda byli před uzavřením smlouvy nezaměstnaní či nikoli a bez ohledu na délku doby nezaměstnanosti (rozsudek ze dne 22. listopadu 2005, Mangold, C-144/04).

Soudní dvůr rovněž uznal existenci diskriminace, pokud je zaměstnanci odepřeno **odstupné v případě propuštění** z důvodu, že může pobírat starobní důchod (rozsudek ze dne 12. října 2010, Andersen, C-499/08).

Konečně Soudní dvůr zdůraznil, že vnitrostátní soud musí i ve sporu mezi jednotlivci zajistit dodržování zásady zákazu diskriminace na základě věku tím, že **podle potřeby upustí od použití** jakéhokoli odporujícího ustanovení vnitrostátní právní úpravy (rozsudek ze dne 19. dubna 2016, Dansk Industri, C-441/14).

Diskriminace na základě náboženského vyznání

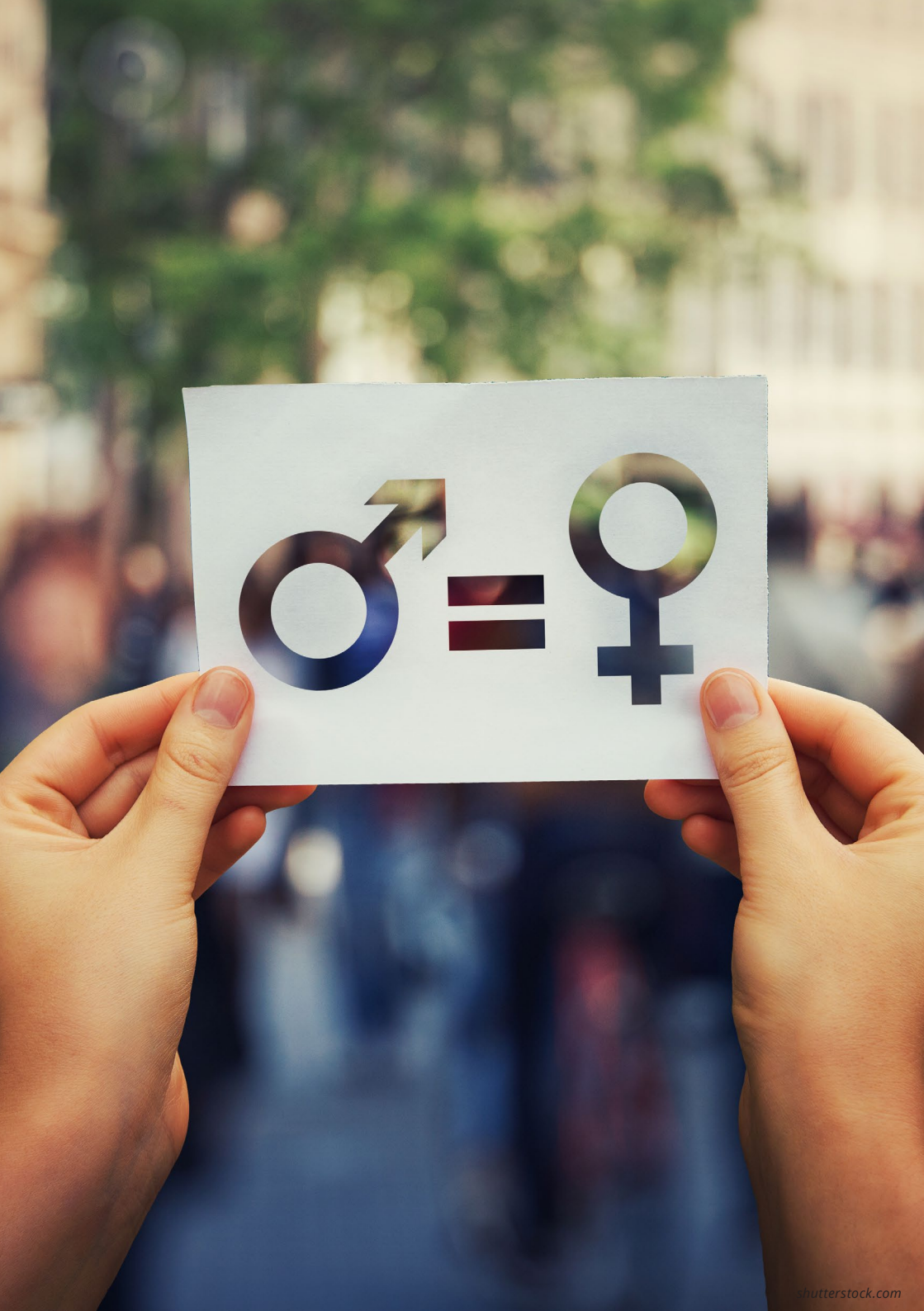
shutterstock.com

Soudní dvůr vydal několik rozsudků týkajících se diskriminace na základě náboženského vyznání při přijímání do zaměstnání a propouštění.

Pokud jde o přijímání do zaměstnání, Soudní dvůr rozhodl, že **požadavek náboženské příslušnosti** pro pracovní místo v rámci církve nebo náboženské společnosti musí podléhat účinnému přezkumu ze strany státních soudů. Tento požadavek musí být nezbytný a objektivně daný povahou nebo podmínkami výkonu dotčené pracovní činnosti se zřetelem k etice církve nebo náboženské společnosti a musí být v souladu se zásadou proporcionality (rozsudek ze dne 17. dubna 2018, Egenberger, C-414/16).

Stran propuštění ze zaměstnání měl Soudní dvůr za to, že propuštění primáře katolického vyznání katolickou nemocnicí z důvodu, že uzavřel **nové manželství** po rozvodu, může představovat diskriminaci na základě náboženského vyznání. Nic totiž podle Soudního dvora nenasvědčuje tomu, že požadavek, aby primář katolického vyznání dodržoval posvátnost a nerozlučitelnost manželství podle pojetí katolické církve, je podstatným, legitimním a odůvodněným profesním požadavkem. Soudní dvůr rovněž upřesnil, že zákaz jakékoli diskriminace na základě náboženského vyznání má imperativní povahu jakožto obecná právní zásada zakotvená v Listině základních práv, takže každý jednotlivec se může tohoto zákazu dovolávat ve sporu, na který se vztahuje unijní právo (rozsudek ze dne 11. září 2018, IR, C-68/17).

V případech, kdy byly zaměstnankyně propuštěny ze zaměstnání z důvodu, že **na pracovišti** nosily **muslimský šátek**, Soudní dvůr uznal, že podnik může interním pravidlem svým zaměstnancům v zásadě zakázat viditelné nošení jakýchkoli politických, filosofických nebo náboženských symbolů. Takový obecný zákaz nepředstavuje *přímou* diskriminaci. Pokud však znevýhodňuje příslušníky určitého náboženského vyznání či víry, může představovat nepřímou diskriminaci. I v takovém případě však může být zákaz odůvodněn, pokud zaměstnavatel ve vztazích se svými zákazníky sleduje politiku neutrality a zákaz se vztahuje pouze na zaměstnance, kteří jsou ve vizuálním kontaktu se zákazníky. Zaměstnavatel musí případně ověřit, zda může dotyčné osobě nabídnout pracovní místo, které takový kontakt nezahrnuje. Soudní dvůr však upřesnil, že pouhou vůli zaměstnavatele zohlednit přání zákazníka, aby služby nebyly zajišťovány zaměstnankyní nosící muslimský šátek, nelze považovat za profesní požadavek, který vylučuje existenci diskriminace. (rozsudky ze dne 14. března 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15 a Bougnaoui, C-188/15).


shutterstock.com

SOUDNÍ DVŮR
EVROPSKÉ UNIE

Ředitelství komunikace
Oddělení pro publikace a elektronická média

Červen 2020

shutterstock.com

Vytištěno na ekologickém papíře

QD-02-20-588-CS-N ISBN 978-92-829-3541-5 DOI 10.2862/0856