



TISKOVÁ ZPRÁVA č. 92/22

V Lucemburku dne 2. června 2022

Rozsudek Soudního dvora ve věci C-587/20 | HK/Danmark a HK/Privat

Věková hranice stanovená stanovami zaměstnanecké organizace pro způsobilost být zvolen do funkce předsedy této organizace spadá do působnosti antidiskriminační směrnice

Politická povaha takové funkce ani metoda přijímání (volby) nemají vliv na použití této směrnice

A, narozená v roce 1948, byla v roce 1978 přijata jako odborová funkcionářka místní buňkou dánské zaměstnanecké organizace HK, která sdružuje odborovou konfederaci HK/Danmark a odborový svaz HK/Privat. V roce 1993 byla zvolena předsedkyní svazu HK/Privat. Tato politická funkce, která byla založena na důvěře, nicméně vykazovala určité charakteristické prvky povolání. A byla zaměstnána na plný úvazek, pobírala měsíční plat a vztahoval se na ni zákon o placené dovolené.

A byla každé čtyři roky znovuzvolena a vykonávala funkci předsedkyně tohoto svazu do 8. listopadu 2011, kdy dosáhla věku 63 let, čímž překročila věkovou hranici stanovenou stanovami svazu HK/Privat¹ pro kandidaturu ve volbách předsedy, které se měly konat v témže roce.

V návaznosti na stížnost, kterou A podala k Ligebehandlingsnævnet (Komise pro rovné zacházení, Dánsko), měla tato komise za to, že skutečnost, že A nesměla z důvodu svého věku kandidovat ve volbách předsedy svazu HK/Privat, je v rozporu s dánským antidiskriminačním zákonem², a nařídila HK povinnost zaplatit A odškodnění.

Vzhledem k tomu, že toto rozhodnutí nebylo vykonáno, podala Komise pro rovné zacházení jménem A žalobu proti HK. Østre Landsret (odvolací soud pro východní oblast, Dánsko) má za to, že řešení sporu závisí na otázce, zda A jakožto volená předsedkyně HK/Privat a členka jeho politického personálu spadá do působnosti antidiskriminační směrnice. V případě kladné odpovědi je nesporné, že je na základě stanov tohoto svazu obětí přímé diskriminace na základě věku.

Soudní dvůr, na nějž se předkládající soud obrátil s žádostí o rozhodnutí o předběžné otázce, rozhodl, že věková hranice stanovená stanovami zaměstnanecké organizace pro způsobilost být zvolen do funkce předsedy této organizace spadá do působnosti antidiskriminační směrnice³.

Závěry Soudního dvora

¹ Podle těchto stanov mohou být předsedou zvoleni pouze členové, kteří ke dni voleb nedosáhli věku 60 let, přičemž pro členy znovuzvolené po kongresu v roce 2005 se tato věková hranice zvýšila na 61 let.

² Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forskelsbehandlingsloven) [zákon o zásadě zákazu diskriminace na trhu práce (antidiskriminační zákon)], ve znění lov nr. 253 (zákon č. 253) ze dne 7. dubna 2004, a lov nr. 1417 (zákon č. 1417) ze dne 22. prosince 2004, kterým se provádí 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) (dále jen „antidiskriminační směrnice“).

³ Článek 3 odst. 1 písm. a) a d) antidiskriminační směrnice, nadepsaný „Oblast působnosti“.

Soudní dvůr zaprvé dospěl k závěru, že „podmínky přístupu“ k funkci předsedy zaměstnanecké organizace ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. a) této směrnice⁴ spadají do působnosti této směrnice.

Pokud jde v tomto ohledu o pojem „podmínky přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání“ ve smyslu tohoto ustanovení, z použití výrazů „zaměstnání“, „samostatná výdělečná činnost“ a „povolání“ vyplývá, že toto ustanovení zahrnuje podmínky přístupu k jakékoli profesní činnosti bez ohledu na její povahu a charakteristiky. Uvedené výrazy totiž musí být chápány v širokém smyslu, jak vyplývá ze srovnání různých jazykových verzí tohoto ustanovení.

Ze znění čl. 3 odst. 1 písm. a) antidiskriminační směrnice tedy vyplývá, že její působnost není omezena pouze na podmínky přístupu k pracovním místům zastávaným „pracovníky“ ve smyslu článku 45 SFEU.

Kromě toho je takovýto doslovný výklad potvrzen cíli této směrnice. Antidiskriminační směrnice, jejímž právním základem je nyní čl. 19 odst. 1 SFEU, totiž nemá za cíl pouze ochranu pracovníků jakožto slabší strany pracovního poměru. Jejím cílem je odstranit z důvodů společenských a veřejných zájmů všechny diskriminační překážky přístupu k prostředkům obživy a schopnosti přispět společnosti prací, bez ohledu na právní formu, na jejímž základě je tato práce vykonávána. Otázka, zda se na podmínky přístupu k funkci předsedy svazu HK/Privat vztahuje uvedená směrnice, proto nezávisí na tom, zda je takový předseda kvalifikován jako pracovník ve smyslu článku 45 SFEU a judikatury, která tento článek vykládá⁵.

Politická povaha takové funkce nemá vliv na zahrnutí uvedených podmínek do působnosti antidiskriminační směrnice, neboť ta se použije jak na soukromý, tak na veřejný sektor bez ohledu na obor činnosti, přičemž výjimky jsou výslovně upřesněny⁶. Kromě toho metoda přijímání na pracovní místo, například volby, nemá na použití této směrnice žádný vliv.

Shora uvedené závěry nejsou zpochybněny argumentem vycházejícím z práva zaměstnaneckých organizací svobodně si zvolit své zástupce, které je součástí svobody sdružování zakotvené v článku 12 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“).

Toto právo totiž musí být uvedeno do souladu se zákazem diskriminace v zaměstnání a povolání, který je předmětem antidiskriminační směrnice, jakožto konkretizace obecné zásady zákazu diskriminace zakotvené v článku 21 Listiny. Svoboda sdružování není absolutním právem a její výkon může být podle čl. 52 odst. 1 Listiny omezen za podmínky, že jsou tato omezení stanovena zákonem, respektují podstatu této svobody a dodržují zásadu proporcionality.

Zadruhé, pokud jde o výklad čl. 3 odst. 1 písm. d) antidiskriminační směrnice, podle kterého se tato směrnice použije mimo jiné na činnost v organizaci zaměstnanců, měl Soudní dvůr za to, že výkon činnosti předsedy takové organizace spadá do působnosti tohoto ustanovení. Podání kandidatury ve volbách předsedy organizace zaměstnanců je totiž stejně jako výkon funkce předsedy po jeho zvolení formou „činnosti“ v takové organizaci v běžném slova smyslu.

Takový výklad odpovídá cíli této směrnice, kterým je stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací mimo jiné na základě věku v oblasti zaměstnání a povolání, takže pojmy, které v článku 3 této směrnice upřesňují rozsah její působnosti, nemohou být vykládány restriktivně.

⁴ Článek 3 odst. 1 písm. a) této směrnice stanoví, že v rámci pravomocí svěřených Evropské unii se tato směrnice vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, pokud jde o podmínky přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání, včetně kritérií výběru a podmínek nábory bez ohledu na obor činnosti a na všech úrovních profesní hierarchie včetně postupu v zaměstnání.

⁵ Podle ustálené judikatury Soudního dvora je „pracovníkem“ ve smyslu tohoto ustanovení Smlouvy osoba, která po určitou dobu vykonává ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením úkony, za které protihodnotou pobírá odměnu.

⁶ Podle čl. 3 odst. 4 antidiskriminační směrnice mohou členské státy stanovit, že se tato směrnice, pokud se týká diskriminace na základě zdravotního postižení a věku, nevztahuje na ozbrojenou sílu.

UPOZORNĚNÍ: Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce umožňuje soudům členských států, aby v rámci sporu, který projednávají, položily Soudnímu dvoru otázky týkající se výkladu práva Unie nebo platnosti aktu Unie. Soudní dvůr nerozhoduje ve sporu před vnitrostátním soudem. Vnitrostátní soud musí věc rozhodnout v souladu s rozhodnutím Soudního dvora. Toto rozhodnutí je stejně tak závazné pro ostatní vnitrostátní soudy, které případně budou projednávat podobný problém.

Neoficiální dokument pro potřeby sdělovacích prostředků, který nezavazuje Soudní dvůr.

[Úplné znění](#) rozsudku se zveřejňuje na internetové stránce CURIA v den vyhlášení.

Kontaktní osoba pro tisk: Balázs Lehóczki ☎ (+352) 4303 5499

Zůstaňte připojeni!

