



## TLAČOVÉ KOMUNIKÉ Č. 92/22

V Luxemburgu z 2. júna 2022

Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-587/20 | HK/Danmark a HK/Privat

### **Veková hranica stanovená v stanovách organizácie zamestnancov na účely voliteľnosti do funkcie jej predsedu patrí do pôsobnosti „antidiskriminačnej“ smernice**

*Politická povaha takej funkcie ani spôsob prijatia na pracovné miesto (voľba) nemajú vplyv na uplatnenie tejto smernice*

A, narodená v roku 1948, bola v roku 1978 zamestnaná ako odborová funkcionárka v miestnej pobočke dánskej organizácie zamestnancov, ktorá združuje konfederáciu HK/Danmark a federáciu HK/Privat. V roku 1993 bola zvolená za predsedníčku federácie HK/Privat. Táto politická funkcia, ktorá bola založená na dôvere, však zahŕňala určité prvky charakteristické pre povolanie. A pracovala na plný úväzok, poberala mesačný plat a uplatňoval sa na ňu zákon o platenej dovolenke.

A bola opätovne zvolená každé štyri roky a vykonávala funkciu predsedníčky tejto federácie do 8. novembra 2011, keď mala vek 63 rokov a prekročila vekovú hranicu stanovenú v stanovách federácie HK/Privat<sup>1</sup>, aby mohla kandidovať vo voľbách za predsedníčku, ktoré boli naplánované na ten istý rok.

V nadväznosti na sťažnosť, ktorú podala na Ligebehandlingsnævnet (Rada pre rovnaké zaobchádzanie, Dánsko), táto Rada konštatovala, že skutočnosť, že A bolo z dôvodu jej veku zakázané kandidovať vo voľbách na predsedu federácie HK/Privat, je v rozpore s dánskym antidiskriminačným zákonom<sup>2</sup>, a nariadila HK, aby jej nahradila spôsobenú škodu.

Z dôvodu nevykonania uvedeného rozhodnutia podala táto Rada, ako zástupkyňa A, žalobu proti HK. Østre Landsret (Východodánsky odvolací súd, Dánsko) sa domnieva, že riešenie sporu závisí od otázky, či A ako zvolená predsedníčka federácie HK/Privat a jej politická zamestnankyňa patrí do pôsobnosti „antidiskriminačnej smernice“. V prípade kladnej odpovede je nesporné, že na základe stanov tejto federácie je obeťou priamej diskriminácie na základe veku v rozpore s touto smernicou.

Súdny dvor, na ktorý tento súd podal návrh na začatie prejudiciálneho konania, rozhodol, že veková hranica stanovená v stanovách organizácie zamestnancov na účely voliteľnosti do funkcie jej predsedu patrí do pôsobnosti „antidiskriminačnej“ smernice<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Podľa týchto stanov môžu byť do funkcie predsedu zvolení len členovia, ktorí v deň volieb nedosiahli vek 60 rokov, pričom táto veková hranica sa zvyšuje na 61 rokov pre členov, ktorí boli opätovne zvolení po kongrese v roku 2005.

<sup>2</sup> Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forskelbehandlingsloven) (zákon týkajúci sa zákazu diskriminácie na trhu práce – antidiskriminačný zákon), v znení lov nr. 253 (zákon č. 253) zo 7. apríla 2004, a lov nr. 1417 (zákon č. 1417) z 22. decembra 2004 s cieľom prebrať smernicu Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Ú. v. ES L 303, 2000, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79) (ďalej len „antidiskriminačná“ smernica).

<sup>3</sup> Článok 3 ods. 1 písm. a) a d) „antidiskriminačnej“ smernice, nazvaný „Rozsah“.

## Posúdenie Súdny dvorom

Súdny dvor po prvé dospel k záveru, že „podmienky prístupu“ v zmysle článku 3 ods. 1 písm. a) tejto smernice<sup>4</sup> k funkcii predsedu organizácie zamestnancov patria do jej pôsobnosti.

V tejto súvislosti, pokiaľ ide o pojem „podmienky prístupu k zamestnaniu, samostatnej zárobkovej činnosti alebo povolaniu“ v zmysle tohto ustanovenia, zo spojeného použitia pojmov „zamestnanie“, „samostatná zárobková činnosť“ a „povolanie“ vyplýva, že toto ustanovenie zahŕňa podmienky prístupu k akejkoľvek pracovnej činnosti bez ohľadu na jej povahu a charakteristické znaky. Uvedené pojmy sa totiž musia chápať v širšom zmysle, ako to vyplýva z porovnania rôznych jazykových znení tohto ustanovenia.

Zo znenia článku 3 ods. 1 písm. a) „antidiskriminačnej“ smernice tak vyplýva, že jej pôsobnosť nie je obmedzená len na podmienky prístupu k miestam zastávaným „pracovníkmi“ v zmysle článku 45 ZFEÚ.

Okrem toho cieľ tejto smernice potvrdzujú takýto doslovný výklad. Cieľom „antidiskriminačnej“ smernice, ktorej právnym základom je teraz článok 19 ods. 1 ZFEÚ, totiž nie je len ochrana pracovníkov ako najslabšej strany v pracovnoprávnom vzťahu. Jej účelom je z dôvodu sociálneho a verejného záujmu odstrániť všetky prekážky založené na diskriminačných dôvodoch pri prístupe k existenčným prostriedkom a schopnosti prispievať do spoločnosti prostredníctvom práce, bez ohľadu na právnu formu, na základe ktorej je táto práca vykonávaná. Otázka, či podmienky prístupu k funkcii predsedu federácie HK/Privat patria do pôsobnosti uvedenej smernice, teda nezávisí od toho, či je takýto predseda kvalifikovaný ako pracovník v zmysle článku 45 ZFEÚ a judikatúry, ktorá ho vykladá.<sup>5</sup>

Politická povaha takejto funkcie nemá vplyv na zahrnutie uvedených podmienok do pôsobnosti „antidiskriminačnej“ smernice, keďže sa uplatňuje tak v súkromnom ako i verejnom sektore bez ohľadu na oblasť činnosti, pričom výnimky sú výslovne spresnené.<sup>6</sup> Navyše spôsob prijatia na pracovné miesto, ako je voľba, je na účely uplatnenia tejto smernice irelevantný.

Vyššie uvedené posúdenia nie sú spochybnené tvrdením súvisiacim s právom organizácií zamestnancov slobodne voliť svojich zástupcov, ktoré je súčasťou slobody združovania zakotvenej v článku 12 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“).

Toto právo totiž musí byť v súlade so zákazom diskriminácie v zamestnaní a povolani, ktorý je predmetom „antidiskriminačnej“ smernice, ako konkretizácii všeobecnej zásady zákazu diskriminácie zakotvenej v článku 21 Charty. Keďže sloboda združovania nie je absolútna, jej výkon podľa článku 52 ods. 1 Charty môže zahŕňať obmedzenia pod podmienkou, že takéto obmedzenia sú ustanovené zákonom, rešpektujú podstatu tejto slobody a dodržiavajú zásadu proporcionality.

Po druhé, pokiaľ ide o výklad článku 3 ods. 1 písm. d) „antidiskriminačnej“ smernice, podľa ktorého sa táto smernica uplatňuje najmä na činnosti v organizácii zamestnancov, Súdny dvor rozhodol, že na výkon činnosti predsedu takejto organizácie sa toto ustanovenie vzťahuje. Predloženie kandidatúry vo voľbách predsedu organizácie zamestnancov, rovnako ako výkon funkcie predsedu po zvolení, totiž predstavuje spôsob „činnosti“ v takejto organizácii v obvyklom zmysle tohto pojmu.

Taký výklad zodpovedá účelu tejto smernice, ktorým je ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii

<sup>4</sup> Podľa článku 3 ods. 1 písm. a) tejto smernice sa táto smernica v rámci právomocí delegovaných na Európsku úniu vzťahuje na všetky osoby, tak vo verejnom ako i v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov vo vzťahu k podmienkam prístupu k zamestnaniu, samostatnej zárobkovej činnosti alebo povolaniu, vrátane kritérií výberu a podmienok nábora, bez ohľadu na oblasť činnosti a na všetkých úrovniach profesionálnej hierarchie, vrátane postupu v zamestnaní.

<sup>5</sup> Podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora sa pojem „pracovník“ v zmysle tohto ustanovenia Zmluvy zvyčajne vzťahuje na osobu, ktorá vykonáva po dobu určitú v prospech inej osoby a pod jej vedením činnosti, za ktoré poberá odmenu.

<sup>6</sup> Podľa článku 3 ods. 4 „antidiskriminačnej“ smernice môžu členské štáty stanoviť, že pokiaľ ide o diskrimináciu okrem iného z dôvodu veku, nevzťahuje sa na ozbrojenú silu.

v zamestnaní a povolani okrem iného na základe veku, takže pojmy, ktoré v jej článku 3 spresňujú pôsobnosť tejto smernice, nemožno vykladať reštriktívne.

**UPOZORNENIE:** Návrh na začatie prejudiciálneho konania umožňuje súdom členských štátov v rámci sporu, ktorý rozhodujú, položiť Súdnu dvoru otázky o výklade práva Únie alebo o platnosti aktu práva Únie. Súdny dvor nerozhoduje vnútroštátny spor. Vnútroštátnemu súdu prináleží, aby rozhodol právnu vec v súlade s rozhodnutím Súdneho dvora. Týmto rozhodnutím sú rovnako viazané ostatné vnútroštátne súdne orgány, na ktoré bol podaný návrh s podobným problémom.

Neoficiálny dokument pre potreby médií, ktorý nezaväzuje Súdny dvor.

[Úplné znenie](#) rozsudku sa uverejňuje na internetovej stránke CURIA v deň vyhlásenia rozsudku.

Kontaktná osoba pre tlač: Balázs Lehóczki ☎ (+352) 4303 5499

Zostaňte v spojení!

