

## Věc C-587/20

**Shrnutí žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podle čl. 98 odst. 1  
jednacího řádu Soudního dvora****Datum doručení:**

9. listopadu 2020

**Předkládající soud:**

Østre Landsret (Dánsko)

**Datum předkládacího rozhodnutí:**

6. listopadu 2020

**Navrhovatel:**

Ligebehandlingsnævnet jako zástupce A

**Odpůrci:**

HK/Danmark

HK/Privat

**Vedlejší účastník:**

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)

**Předmět původního řízení**

Otázka diskriminace spočívající v tom, že A nemohla kandidovat na funkci předsedkyně sekce odborové organizace HK/Privat z důvodu věku. Nárok na náhradu újmy

**Předmět a právní základ rozhodnutí o předběžné otázce**

Výklad čl. 3 odst. 1 písm. a) směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (směrnice o zaměstnání), jelikož v řízení vyvstala otázka, zda se na A jakožto politicky volenou předsedkyni sekce odborové organizace vztahuje směrnice o zaměstnání.

## Článek 267 STFEU

### **Předběžná otázka**

Je třeba čl. 3 odst. 1 písm. a) směrnice o zaměstnání vykládat tak, že se za okolností popsaných [v žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce] na politicky voleného předsedu sekce odborové organizace vztahuje oblast působnosti směrnice?

### **Dovolávaná ustanovení unijního práva**

Článek 45 SFEU.

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (dále jen „směrnice o zaměstnání“), čl. 3 odst. 1 písm. a).

Rozsudky Soudního dvora:

C-144/04, Mangold, EU:C:2005:709, body 74, 75, 77 a 78,

C-341/08, Petersen, EU:C:2010:4 body 32 a 33,

C-482/16, Stollwitzer, EU:C:2018:180, bod 20,

C-229/14, Balkaya, EU:C:2015:455, body 39 až 41,

C-232/09, Danosa, EU:C:2010:674, body 51 a 56,

C-420/18, IO, EU:C:2019:490, body 32 až 36,

C-603/17, Bosworth, EU:C:2019:310, body 23, 25, 26 a 34.

### **Dovolávaná ustanovení vnitrostátního práva**

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet atd. (zákon o zákazu diskriminace na trhu práce, dále jen „zákon proti diskriminaci na trhu práce“). Dánsko provedlo směrnici 2000/78/ES zákonem lov nr. 253 af 7. april 2004 (zákon č. 253 ze dne 7. dubna 2004) a zákonem lov nr. 1417 af 22. december 2004 om ændring af lov om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (zákon č. 1417 ze dne 22. prosince 2004, kterým se mění zákon o zákazu diskriminace na trhu práce), v ustanoveních § 1 až 3:

Ustanovení § 1 stanoví obecný zákaz jakékoliv přímé nebo nepřímé diskriminace mimo jiné na základě věku.

„§ 2 Zaměstnavatel nesmí diskriminovat zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání při přijímání, propouštění, převodech a povyšování nebo ve vztahu k odměňování a pracovním podmínkám.

§ 3

[...]

odst. 3. Zákaz diskriminace se vztahuje také na jakoukoliv osobu, která zavádí ustanovení a přijímá rozhodnutí týkající se přístupu ke svobodným povoláním.

odst. 4. Zákaz diskriminace se vztahuje také na jakoukoliv osobu, která přijímá rozhodnutí o členství nebo účasti v organizaci zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a o výhodách, které taková organizace poskytuje svým členům.“

**Konkrétní poznámky k návrhu zákona** č. L 181 ze dne 17. ledna 1996 (viz Folketingstidende 1995-1996, příloha A, strana 3543; k ustanovení § 2)

Konkrétní poznámky týkající se § 2 mimo jiné uvádí, že ustanovení je široké, pokud jde o jeho obsah, v tom smyslu, že se vztahuje na všechny pracovní podmínky, a to ty stanovené smlouvou i ty stanovené jednostranně zaměstnavatelem.

**Obecné poznámky k návrhu zákona** č. L 40 ze dne 22. října 2003 (viz Folketingstidende 2003-2004, příloha A, strana 1213 a násl.; body 2 a 3).

Obecné poznámky uvádějí, že návrh zákona má provést části směrnice o zaměstnání. Rovněž uvádějí, že se oblasti věcné působnosti směrnice o zaměstnání a zákona proti diskriminaci na trhu práce mají překrývat, s jedním doplňkem (členství a účast v organizaci zaměstnanců nebo zaměstnavatelů) v uvedeném zákoně. V jiných ohledech je návrh zákona založen na ustanoveních směrnice a nejde nad rámec jejích požadavků.

**Obecné poznámky k návrhu zákona** č. L 92 ze dne 11. listopadu 2004 (viz Folketingstidende 2004-2005, 1. zasedání, příloha A, strana 2697 a násl.; body 1, 2.1, 2.1.2. a 4.2).

Návrh zákona zavedl do zákona proti diskriminaci na trhu práce diskriminační kritérium „věku“, a tím rozšířil oblast působnosti zákona na zákaz diskriminace na trhu práce na základě věku.

**Pokyny ministra práce** č. 9237 ze dne 6. ledna 2006 k zákonu proti diskriminaci na trhu práce z roku 2005.

Podle těchto pokynů § 2 zákona mimo jiné uvádí, že zaměstnavatel nesmí diskriminovat zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání. Neexistuje žádná

ustálená definice zaměstnance. Zákon proti diskriminaci stanoví ochranu široce, od běžných zaměstnanců až po ředitele. Podle judikatury do oblasti působnosti tohoto zákona spadají i učni vykonávající praktickou výuku.

**Pokyny ministra práce č. 9118 ze dne 4. února 2019 k zákonu proti diskriminaci na trhu práce, bod 3.2.1.**

Pokyny opakují, že neexistuje ustálená definice pojmu „zaměstnanec“, a proto je třeba provést konkrétní celkové posouzení v jednotlivém případě, přičemž je možné zohlednit mimo jiné otázku, zda je práce vykonávána osobně, zda dotčená osoba podléhá dohledu a pokynům, zda je práce vykonávána na náklady a nebezpečí zaměstnavatele, zda je práce vykonávána jménem zaměstnavatele a z více než jednoho místa výkonu práce a zda zaměstnanec provádí srážky daně. Neexistuje taxativní výčet faktorů, které lze zahrnout do posouzení.

**Federální stanovy HK a stanovy sekce HK;** bod 9 stanov sekce HK z roku 2009 stanoví, že předsedou sekce může být zvolen pouze člen, kterému je v den voleb méně než 60 let.

Federální stanovy a stanovy sekce nejsou právní předpisy přijaté dánským parlamentem, ale ustanoveními přijatými shromážděním HK.

### **Dánská judikatura**

V dánském právním systému dosud nebylo rozhodováno o tom, zda politicky volený předseda sekce odborové organizace patří mezi osoby chráněné zákonem proti diskriminaci na trhu práce.

Rozhodnutí o právním postavení politicky volených předsedů odborových organizací však existují v jiných oblastech práva, včetně rozhodnutí týkajících se zákona o dovolené a zákona o prokázání zaměstnání, v nichž dotčení předsedové nebyli považováni za zaměstnance, jelikož nepodléhali pokynům zaměstnavatele, ale naopak vykonávali čestnou funkci pod dohledem valného shromáždění odborové organizace, a proto se na ně oblast působnosti dotčených zákonů nevztahovala.

### **Stručný popis skutkového stavu a původního řízení**

- 1 A, která se narodila v roce 1948, byla přijata jako odborná zaměstnankyně v místní pobočce HK v roce 1978. V roce 1992 byla zvolena zastupující předsedkyní HK/Sekce služeb (následně HK/Privat) a v roce 1993 byla zvolena předsedkyní dotčené sekce. A byla každé čtyři roky jednohlasně znovuzvolena a zastávala pozici předsedkyně sekce do 8. listopadu 2011, kdy jí věková hranice volitelnosti stanovená v bodě 9 stanov sekce HK zabránila v opětovné kandidatuře v uvedeném roce, jelikož dosáhla věku 63 let.

- 2 HK je velká odborová organizace s přibližně 230 000 členy a její organizace je stanovena ve stanovách HK, což jsou ustanovení přijatá shromážděním HK. HK primárně sdružuje zaměstnance obchodů a kancelářů soukromých podniků a ústřední správy, krajů a obcí. Existují stanovy HK/Danmark (federální stanovy) a stanovy sekcí odborové organizace v rámci HK/Danmark (stanovy sekce).
- 3 HK/Privat, který má přibližně 100 000 členů, je jednou ze čtyř nezávislých sekcí v rámci HK/Danmark. Sekce jsou zastupovány předsedou sekce z nejvyšších řídicích orgánů HK/Danmark, včetně správní rady, výkonného výboru a vyššího vedení. Předseda sekce také řídí činnost sekce v souladu s rozhodnutími přijatými shromážděním, správní radou a shromážděním sekce, a rada sekce má pravomoc zabývat se veškerými aktuálními odbornými záležitostmi v oblasti sekce, s přihlédnutím k odborným a politickým zásadám stanoveným správní radou.
- 4 Podle poskytnutých informací neměla A žádné zaměstnání mimo organizaci, a pracovala tedy jako volená předsedkyně sekce HK na plný úvazek od roku 1993 do roku 2011. Příklad výplatní pásky A z listopadu 2011 dokládá, že z její pevné měsíční mzdy ve výši 69 548,93 DKK je hrazena mimo jiné multimediální daň, důchodové příspěvky na trhu práce, příspěvky do důchodového systému a důchodové pojištění atd. Její „smlouva pro volené osoby“ stanoví podmínky upravující mzdu a poplatky, pracovní dobu, dovolenou, mateřskou dovolenou, pracovní nástroje atd., pojištění a profesní mlčenlivost a tak dále.
- 5 Je nesporné, že pokud se na A vztahuje oblast působnosti směrnice o zaměstnání, zakládá bod 9 stanov sekce HK přímou diskriminaci A na základě věku.
- 6 Dne 12. srpna 2014 A podala stížnost k Ligebehandlingsnævnet (Úřad pro rovné zacházení, Dánsko), jelikož nemohla znovu kandidovat na předsedkyni sekce kvůli věkové hranici stanovené ve stanovách sekce. Dne 22. června 2016 Ligebehandlingsnævnet rozhodl ve věci a konstatoval, že skutečnost, že A nemohla opětovně kandidovat na pozici předsedkyně sekce na shromáždění v roce 2011, je v rozporu se zákonem proti diskriminaci na pracovním trhu. Ligebehandlingsnævnet konstatoval, že pozice předsedy sekce je ve skutečnosti povolání ve smyslu směrnice o zaměstnání, a vztahuje se na ni tedy zákon proti diskriminaci na pracovním trhu, který provádí uvedenou směrnici a musí být vykládán v souladu se směrnicí a způsobem, aby bylo zajištěno dosažení cíle uvedených ustanovení, bez ohledu na to, zda má pozice předsedy sekce prvky typické pro zaměstnance i osoby samostatně výdělečně činné.
- 7 HK/Danmark a HK/Privat nesplnily rozhodnutí Ligebehandlingsnævnet a dne 7. června 2018 Ligebehandlingsnævnet, jednající jako zástupce A, podal žalobu proti HK/Danmark a HK/Privat k Københavns Byret (městský soud v Kodani, Dánsko), který usnesením ze dne 19. září 2019 věc předložil Østre Landsret (odvolací soud pro východní oblast, Dánsko) z důvodu významu dotčené zásady.
- 8 Ligebehandlingsnævnet jakožto zástupce A tvrdil, že by HK/Danmark a HK/Privat měly A uhradit náhradu újmy ve výši 1 080 000 DKK, nebo

alternativně nižší částku. HK/Danmark a HK/Privat tvrdily, že by žaloba měla být zamítnuta, nebo alternativně že by měla být zaplacená nižší částka. Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) (Dánská odborová konfederace) vstoupila do řízení jako vedlejší účastník na podporu HK/Danmark a HK/Privat a tvrdila, že by žaloba měla být zamítnuta.

- 9 Østre Landsret (odvolací soud pro východní oblast) tvrdí, že není jisté, zda se na A, jakožto politicky volenou předsedkyní sekce HK, za konkrétních okolností vztahuje směrnice o zaměstnání, a že by měla být podána žádost o rozhodnutí o předběžné otázce.

### Hlavní argumenty účastníků původního řízení

- 10 **Ligebehandlingsnævnet jakožto zástupce A** mimo jiné tvrdil, že ze zákona proti diskriminaci na pracovním trhu (viz směrnice o zaměstnání) vyplývá, že bod 9 stanov sekce představuje omezení „přístupu k povolání“ [viz čl. 3 písm. a) směrnice o zaměstnání] a že se zákaz diskriminace na základě věku stanovený ve směrnici o zaměstnání neomezuje jen na pracovníky. Proto není rozhodující, že má pozice předsedy sekce prvky, které jsou typické pro tradiční zaměstnance i osoby samostatně výdělečně činné. Směrnice o zaměstnání má široký cíl a není omezena tak jako například směrnice o potvrzení o zaměstnání (směrnice [91/533/ES]) nebo směrnice o pracovní době (směrnice 2003/88/ES), které podle článků 1 a 3 až 7 přiznávají práva pouze „zaměstnancům“.
- 11 ZprvÉ zákaz diskriminace na základě věku se nepochybně vztahuje na použití věkových hranic pro jmenování. Z druhÉ se tato zásada jistě vztahuje také na věkové hranice pro právo podnikat v případě, kdy neexistuje vztah nadřízenosti. Zatřetí se zákaz nepochybně vztahuje na členství a účast v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a výhody, které taková organizace poskytuje svým členům [viz čl. 3 odst. 1 písm. d) směrnice a § 3 odst. 4) zákona].
- 12 V žádných ustanoveních směrnice ani v její preambuli se neuvádí, že se oblast působnosti směrnice omezuje na „pracovníky“ nebo „zaměstnance“, přičemž tyto pojmy jsou chápány jako osoby, které vykonávají práci pro jiné nebo v souladu s jejich pokyny. Směrnice o zaměstnání není směrnice na ochranu zaměstnanců, která má chránit zaměstnance jako slabší stranu pracovněprávního vztahu. Účelem směrnice o zaměstnání je odstranit z důvodů společenského nebo veřejného zájmu všechny překážky k přístupu k soběstačnosti a schopnosti přispívat společnosti prostřednictvím výdělečné činnosti, ať už jako zaměstnanec nebo osoba samostatně výdělečně činná.
- 13 Ze zahrnutí mimo jiné „samostatné výdělečné činnosti“ a rozdílu mezi „zaměstnáním“ a „povoláním“ do článku 3 směrnice vyplývá, že se směrnice právě vztahuje na víc než jen „zaměstnance“ v tradičním smyslu. Tento závěr dále podporuje anglické znění článku 3 směrnice o zaměstnání, které rozlišuje mezi

„employment“ a „occupation“, a francouzské jazykové znění, které rozlišuje mezi pojmy „emploi“ a „travail“.

- 14 Celkově neexistuje žádné odůvodnění pro tak striktní výklad oblasti působnosti zákazu, který by znamenal, že se zákaz nepoužije jednoduše proto, že pozice předsedy sekce má prvky typické jak pro zaměstnance, tak pro osobu samostatně výdělečně činnou. Bylo by v rozporu se základním cílem směrnice o zaměstnání, kdyby A „propadla sítím“ z důvodu formálních okolností svého zaměstnání.
- 15 Není relevantní, že je pozice předsedy sekce volená. Neexistuje žádný podstatný důvod, proč by mělo být v otázce diskriminace na základě věku přístupováno k podmínce vztahující se k omezení pasivního volebního práva jinak, než k obecným pracovním podmínkám v podniku nebo při samostatné výdělečné činnosti.
- 16 Ligebehandlingsnævnet konečně tvrdí, že A, jakožto předsedkyně sekce, vykonává práci, která je do značné míry ze své povahy prací zaměstnance a v každém případě povoláním. Ligebehandlingsnævnet dále tvrdí, že i kdyby byl přijat předpoklad HK, že je ochrana podle zákona proti diskriminaci na pracovním trhu závislá na existenci „pracovního poměru“, je tato podmínka v projednávané věci splněna, nebo alternativně se jedná o „povolání“. Pro srovnání lze odkázat na judikaturu Soudního dvora Evropské unie (dále jen „Soudní dvůr“) v souvisejících oblastech. Soudní dvůr například konstatoval, že člen statutárního orgánu kapitálové společnosti, který za odměnu vykonává činnosti pro společnost, která ho jmenovala a jejíž je nedílnou součástí, který svou činnost vykonává pod vedením nebo kontrolou jiného orgánu této společnosti a může být ze své funkce kdykoli a bez omezení odvolán, splňuje podmínky pro to, aby byl považován za „zaměstnance“, na nějž se vztahuje směrnice 98/59/ES o hromadném propouštění (viz rozsudek ve věci Balkaya, bod [39]). Podle názoru Soudního dvora není rozhodujícím faktorem skutečnost, že má člen vedení při výkonu svých funkcí značný prostor pro uvážení, který značně překračuje prostor pro uvážení, který má zaměstnanec ve smyslu německého práva, nebo skutečnost, že je dotčený člen statutárního orgánu volen valnou hromadou (viz výše uvedený rozsudek, body 40 až 41). Rozhodujícím faktorem je, že je dotčený člen statutárního orgánu podřízen kontrole valné hromady společnosti a může být z funkce odvolán. Totéž platí o A.
- 17 **HK/Danmark a HK/Privat** mimo jiné tvrdí, že pojem pracovník by musel být změněn k nepoznání, aby se vztahoval na A, která je politicky volená. A nebyla podřízena žádnému manažerovi, formálně a věcně podléhala pouze vlastnímu úsudku pod vedením shromáždění, nemohla být odvolána – ani radou sekce – ale její funkce zanikala pouze zvolením nového předsedy na shromáždění každé čtyři roky nebo na mimořádném shromáždění, přičemž žádná „organizace“ neměla pravomoc nad zástupcem odborové organizace. Nejsou tedy dány hlavní prvky povinností a práv spojených s definicí pracovníka. Použití „smlouvy pro volené osoby“, která obsahuje stejné informace jako pracovní smlouva, nemůže mít vliv na výsledek věci.

- 18 Podstatou pracovního poměru v unijním právu je, že je vykonávána práce ve vztahu podřízenosti za odměnu. Podle ustálené judikatury musí být pojem „pracovník“ ve smyslu článku 45 SFEU definován podle objektivních kritérií, která charakterizují pracovní poměr s ohledem na práva a povinnosti dotčených osob, a základní charakteristikou pracovního poměru je okolnost, že určitá osoba vykonává po určitou dobu ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením činnosti, za které protihodnotou pobírá odměnu.
- 19 Ustanovení § 2 zákona proti diskriminaci na pracovním trhu definuje zaměstnavatele jako osobu mající povinnosti a pracovníka jako osobu mající práva. Směrnice tak byla v dánském právu provedena slovy „arbejdsgiver“ [zaměstnavatel] a „lønmodtager“ [pracovník]. Tyto pojmy v dánském pracovním právu obsahují předpoklad, že osobou mající povinnosti nemůže být shromáždění, které může každé čtyři roky rozhodnout, zda má osoba, která ve skutečnosti podléhá jen svým vlastním názorům, zůstat ve funkci. Volená osoba se tedy také liší od manažera. Pokud by měla být A, jakožto volená osoba, srovnávána s nějakou osobou v rámci práva společností, nemělo by to být s manažerem, ale spíše se statutárním orgánem.
- 20 Soudní dvůr již rozhodl, že se pojem pracovník/zaměstnanec nevztahuje na statutární orgány (viz rozsudky ve věci IO, body 31 až 36, a Bosworth, bod 25). Ligebehandlingsnævnet a A se domáhají toho, aby byly závěry z rozsudku ve věci Balkaya rozšířeny i na volené osoby, ale pro takový výklad neexistuje žádný důvod. Neexistuje žádný konkrétní rozsudek, rozhodnutí nebo stanovisko žádného orgánu, který se řídí unijním právem, které by uvádělo, že záměrem bylo, aby volení představitelé a členové statutárních orgánů spadali do kategorií, na které se vztahuje směrnice o zaměstnání.
- 21 Nedílnou součástí HK a HK/Privat je, že politicky volené osoby nejsou zaměstnanci, a zákaz diskriminace na základě věku se tedy na politicky volené osoby nevztahuje. HK/Privat, jiné sekce a konfederace odborové organizace v každodenním životě a praxi jasně oddělují politicky volené osoby a zaměstnance.
- 22 Kromě výše uvedených úvah lze právní argumenty uplatněné HK shrnout tak, že představitelé odborové organizace volené na politické pozice v HK nelze považovat za pracovníky/zaměstnance podle § 2 odst. 1 zákona proti diskriminaci na pracovním trhu nebo podle směrnice EU. Představitelé odborové organizace nejsou zaměstnanci, nepodléhají pokynům a nemohou být odvoláni. Funkce předsedy profesní organizace není povolání ve smyslu směrnice. Věkové omezení je objektivně odůvodnitelné legitimním cílem a spolky mohou legálně přijmout výběrová kritéria zahrnující věková omezení. Není významné, že politicky volené osoby dostávají finanční náhradu nebo že pracují na plný úvazek.



**Stručné odůvodnění žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce**

- 23 Soudní dvůr může předpokládat, že A byla předsedkyní sekce v odborové organizaci HK na plný úvazek a neměla žádné jiné povolání. Jakožto předsedkyně sekce A odpovídala za celkovou správu HK/Privat a její povinnosti spočívaly zejména ve stanovování politiky v profesní oblasti sekce, uzavírání a obnovování smluv sekce, volbě požadavků na smlouvy sekce a provádění rozhodnutí přijatých radou sekce, shromážděním sekce a správní radou HK/Danmark, jejímž členem A také byla. Podle „smlouvy pro volenou osobu“ činila měsíční mzda A 69 548,93 DKK a její výše byla soustavně upravována. Rovněž je jasné, že se na A nevztahují ustanovení Funktionærloven (zákon o zaměstnancích), jelikož se jednalo o politickou funkci, že se na A nevztahovala smlouva, ale dodržovala správní pravidla HK, že se použil Ferieloven (zákon o dovolené) a že A byla povinna zachovávat profesní mlčenlivost.
- 24 Soudní dvůr může dále předpokládat, že A, jakožto volená předsedkyně sekce, neměla uzavřenou smlouvu o výkonu funkce, na základě níž by podléhala pokynům nadřízeného, nýbrž naopak zastávala čestnou funkci pod vedením shromáždění sekce, které ji zvolilo. Zároveň je však třeba předpokládat, že A v uvedené době pracovala jako předsedkyně sekce na plný úvazek a dostávala značnou mzdu, která představovala veškeré prostředky na její obživu, a že role předsedkyně sekce měla také určité prvky typické pro běžné pracovníky.
- 25 Směrnice o zaměstnání má široký cíl a Soudní dvůr podrobně nedefinoval pojmy „zaměstnání“, „samostatně výdělečná činnost“ a „povolání“ v čl. 3 odst. 1 písm. a), pokud jde o oblast působnosti směrnice. Směrnice neobsahuje žádné ustanovení, které se výslovně vztahuje k politicky voleným osobám v odborových organizacích a Soudní dvůr podle všeho nerozhodoval o tom, zda se směrnice o zaměstnání vztahuje na politicky volené osoby v odborových organizacích, nebo ne.
- 26 Østre Landsret (odvolací soud pro východní oblast) konstatuje, že není jisté, zda se na A, jakožto politicky volenou předsedkyní sekce odborové organizace vztahuje směrnice o zaměstnání, a to i za výše popsanych okolností.
- 27 Jelikož je objasnění této otázky rozhodující pro rozhodnutí věci, považuje Østre Landsret (odvolací soud pro východní oblast) za nezbytné, aby Soudní dvůr odpověděl na otázku uvedenou výše.