



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (třetího senátu)

20. června 2019^{*i}

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Směrnice 2006/54/ES – Rovnost mezi muži a ženami – Přístup k zaměstnání a pracovní podmínky – Článek 24 – Ochrana před odvetnými opatřeními – Odmítnutí uchazečky o zaměstnání z důvodu jejího těhotenství – Pracovník, který intervenoval ve prospěch této uchazečky – Propuštění zaměstnance“

Ve věci C-404/18,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím arbeidsrechtbank Antwerpen (Belgie) ze dne 23. května 2018, došlým Soudnímu dvoru dne 19. června 2018, v řízení

Jamina Hakelbracht,

Tine Vandenbon,

Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen,

proti

WTG Retail BVBA,

SOUDNÍ DVŮR (třetí senát),

ve složení A. Prechal (zpravodajka), předsedkyně senátu, F. Biltgen, J. Malenovský, C. G. Fernlund a L. S. Rossi, soudci,

generální advokát: G. Pitruzzella,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za J. Hakelbracht a T. Vandenbon, jakož i za Institut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, L. Vandenplasem at V. Petrym, advocaten,
- za WTG Retail BVBA, T. De Meesterem, advocaat,
- za Evropskou komisi H. Kranenborgem a A. Szymkowskou, jako zmocněnci,

^{*} Jednací jazyk: nizozemština.

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generálního advokáta, rozhodnout věc bez stanoviska,

vydává tento

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 24 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (Úř. věst. 2006, L 204, s. 23).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi Jaminou Hakelbracht a Tine Vandenbon, jakož i Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (Institut pro rovnost žen a mužů) (dále jen „Institut“) na jedné straně a společností WTG Retail BVBA na straně druhé ve věci přiznání náhrady újmy T. Vandenbon v důsledku jejího propuštění.

Právní rámec

Unijní právo

- 3 Body odůvodnění 23, 29 a 32 směrnice 2006/54 zní:

„(23) Z judikatury Soudního dvora jasně vyplývá, že nepříznivé zacházení se ženou v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřstvím představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví. Toto zacházení by proto mělo být do této směrnice výslovně zahrnuto.

[...]

(29) Pro účinné zavedení zásady rovného zacházení jsou nezbytná ustanovení týkající se přiměřených soudních nebo správních řízení k prosazování povinností uložených touto směrnicí.

[...]

(32) S ohledem na zásadní povahu práva na účinnou právní ochranu je vhodné zajistit, aby pracovníci nadále požívali takové ochrany i po skončení vztahu, ve kterém došlo k údajnému porušení zásady rovného zacházení. Zaměstnanec bránící osobu chráněnou touto směrnicí nebo svědčící v její prospěch by měl mít právo na stejnou ochranu.“

- 4 Článek 1 této směrnice nadepsaný „Účel“ zní:

„Účelem této směrnice je zajistit zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Obsahuje proto ustanovení k provádění zásady rovného zacházení, pokud jde o:

- a) přístup k zaměstnání, včetně postupu v zaměstnání, a k odbornému vzdělávání;
- b) pracovní podmínky, včetně odměny;
- c) systémy sociálního zabezpečení pracovníků.

Rovněž obsahuje ustanovení k zajištění účinnějšího provádění této zásady prostřednictvím zavedení příslušných postupů.“

- 5 Článek 2 odst. 2 písm. c) uvedené směrnice stanoví:

„Pro účely této směrnice diskriminace zahrnuje:

[...]

c) jakékoliv méně příznivé zacházení se ženou v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou ve smyslu směrnice 92/85/EHS [směrnice Rady ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (Úř. věst. 1992, L 348, s. 1)].“

- 6 Článek 14 této směrnice nadepsaný „Zákaz diskriminace“ stanoví:

„1. Ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejnoprávních subjektů, nesmí docházet k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, pokud jde o:

a) podmínky přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání, včetně kritérií výběru a podmínek nábory bez ohledu na obor činnosti, a na všech stupních hierarchie pracovních funkcí včetně postupu v zaměstnání;

[...]“

- 7 Článek 17 směrnice 2006/54 nadepsaný „Ochrana práv“ stanoví v prvním odstavci:

„Členské státy zajistí, aby po případném odvolání k jiným příslušným orgánům, a považují-li to za vhodné, včetně dohodovacích řízení, byla soudní řízení směřující k vymáhání plnění povinností podle této směrnice dostupná všem osobám, které se cítí poškozeny nedodržováním zásady rovného zacházení, i když vztahy, ve kterých mělo dojít k diskriminaci, již skončily.“

- 8 Článek 24 této směrnice nadepsaný „Pronásledování“ [Ochrana před odvetnými opatřeními] stanoví:

„Členské státy zavedou do svých vnitrostátních právních řádů nezbytná opatření stanovená vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi na ochranu pracovníků, včetně jejich zástupců, před propouštěním nebo jiným nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele, které je reakcí na stížnost podanou na úrovni podniku nebo soudní žalobu usilující o dodržování zásady rovného zacházení.“

Belgické právo

- 9 Článek 22 wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (zákon o boji proti diskriminaci mezi ženami a muži) ze dne 10. května 2007 (*Belgisch Staatsblad*, 30. května 2007, s. 29031) (dále jen „zákon o rovnosti pohlaví“) zní:

„1. Je-li podána stížnost osobou či v její prospěch z důvodu porušení tohoto zákona, k němuž došlo v oblasti pracovněprávních vztahů a doplňkových systémů sociálního zabezpečení, nesmí zaměstnavatel přijmout vůči této osobě nepříznivé opatření, ledaže se jedná o důvody, které s touto stížností nesouvisí.

2. Nepříznivým opatřením ve smyslu tohoto článku se rozumí zejména ukončení pracovněprávního vztahu, jednostranná změna pracovních podmínek anebo nepříznivé opatření přijaté po ukončení pracovněprávního vztahu.

3. Stížností ve smyslu tohoto článku se rozumí:

- odůvodněná stížnost podaná podle platných postupů dotčenou osobou na úrovni podniku nebo útvaru, který ji zaměstnává;
- odůvodněná stížnost podaná direction générale contrôle des lois sociales du service public fédéral emploi, travail et concertation sociale (generální ředitelství federální veřejné služby zaměstnávání a sociálního dialogu, které se zabývá kontrolou sociálních zákonů) ve prospěch dotčené osoby proti podniku nebo útvaru, který ji zaměstnává;
- odůvodněná stížnost podaná ve prospěch dotčené osoby zájmovým sdružením nebo Institutem u podniku nebo útvaru, který ji zaměstnává;
- žaloba podaná dotčenou osobou;
- žaloba podaná ve prospěch dotčené osoby Institutem nebo zájmovým sdružením.

Odůvodněná stížnost uvedená v první až třetí odrážce prvního odstavce je datována, podepsána a doručena doporučeným dopisem, v němž jsou uvedeny výtky adresované původci tvrzené diskriminace.

[...]

9. Ochrana uvedená v tomto článku se vztahuje rovněž na osoby, které vystupují jako svědek z důvodu, že v rámci prošetřování stížnosti uvedené ve třetím odstavci oznámí osobě, u níž byla stížnost podána, v datovaném a podepsaném dokumentu, skutečnosti, které samy viděly nebo slyšely a které souvisejí se situací, která je předmětem stížnosti, nebo z důvodu, že jsou svědky v soudním řízení;

[...]“

Spor v původním řízení a předběžná otázka

- 10 Tine Vandebon byla zaměstnána společností WTG Retail jakožto vedoucí jednoho z obchodů s oděvy provozovaných touto společností. V této pozici vedla dne 24. června 2015 pracovní pohovor s J. Hakelbracht týkající se místa prodavačky, které mělo být obsazeno od 1. srpna 2015. Při tomto pohovoru J. Hakelbracht uvedla, že je ve třetím měsíci těhotenství.
- 11 Dne 5. července 2015 informovala T. Vandebon společnost WTG Retail, že v osobě J. Hakelbracht našla vhodnou uchazečku. Odpovědná pracovnice oddělení lidských zdrojů tohoto podniku jí však elektronickou poštou ze dne 6. července 2015 sdělila, že nechce J. Hakelbracht zaměstnat z důvodu jejího těhotenství.
- 12 Elektronickou poštou ze dne 7. července 2015 T. Vandebon upozornila společnost WTG Retail, že takové odmítnutí přijetí do zaměstnání z důvodu těhotenství je zákonem zakázáno. Dne 12. srpna 2015 se však dozvěděla, že společnost WTG Retail potvrdila rozhodnutí nezaměstnat J. Hakelbracht ze stejného důvodu.
- 13 Tine Vandebon informovala ve stejný den J. Hakelbracht, že její žádost o pracovní místo byla zamítnuta z důvodu jejího těhotenství.

- 14 Jamina Hakelbracht poté kontaktovala společnost WTG Retail ve věci svého nepřijetí do zaměstnání a uvedla, že proti ní zamýšlí podat stížnost u Institutu. Vzhledem k tomu, že WTG Retail své stanovisko nezměnila, podala J. Hakelbracht stížnost, o které tuto společnost informovala dne 26. září 2015.
- 15 Dne 5. října 2015 se uskutečnil rozhovor mezi T. Vandebon a odpovědnou osobou ve společnosti WTG Retail, který se týkal nepřijetí J. Hakelbracht do zaměstnání, při němž jí bylo vytknuto, že byla příčinou podání stížnosti ze strany posledně uvedené.
- 16 Dne 12. listopadu 2015 informoval Institut společnost WTG Retail, že obdržel stížnost J. Hakelbracht. Elektronickou poštou zaslanou Institutu dne 11. prosince 2015 tato společnost formálně zpochybnila, že odmítla zaměstnat J. Hakelbracht z důvodu jejího těhotenství.
- 17 Dne 6. dubna 2016 vypověděla společnost WTG Retail pracovní smlouvu uzavřenou s T. Vandebon. Posledně uvedená podala dne 13. dubna 2016 stížnost u Institutu. Když se T. Vandebon dotázala na důvody svého propuštění, sdělila jí je společnost WTG Retail podrobně v dopise ze dne 10. června 2016. Tyto důvody zahrnovaly zejména chybné plnění svěřených úkolů, nedodržování bezpečnostních pokynů, nedostatečnou údržbu obchodu a nepořádek. Odbory, jejichž členkou byla T. Vandebon, uvedené důvody zpochybnil.
- 18 Jak J. Hakelbracht, tak i T. Vandebon vyzvaly dopisem ze dne 10. října 2016 společnost WTG Retail, aby každé z nich zaplatila paušální částku odpovídající šestiměsíční mzdě. Vzhledem k tomu, že v tomto ohledu nedospěly k dohodě, obrátily se na arbeidsrechtbank Antwerpen (pracovní soud v Antverpách, Belgie), u něhož se domáhaly, aby této společnosti uložil povinnost zaplatit tuto náhradu.
- 19 Jak vyplývá z předkládacího rozhodnutí, ve věci v původním řízení je nesporné, že J. Hakelbracht se skutečně stala obětí přímé diskriminace na základě pohlaví, což je důvod, proč jí předkládající soud přiznal z tohoto titulu náhradu.
- 20 Stran žádosti T. Vandebon, která je jediná relevantní v rámci tohoto řízení o předběžné otázce, je nutno uvést, že se T. Vandebon zamýšlí dovolat ochrany před odvetnými opatřeními, která je zaručena v čl. 22 odst. 9 zákona o rovnosti pohlaví, a tvrdí, že se jako svědek účastnila prošetřování stížnosti podané J. Hakelbracht. Podle údajů předkládajícího soudu však nejsou v daném případě splněny podmínky právní definice požadované za tímto účelem, jelikož T. Vandebon nemůže o svém svědectví předložit žádný datovaný a podepsaný dokument.
- 21 Předkládající soud se nicméně táže, zda ochrana upravená v čl. 22 odst. 2 zákona o rovnosti pohlaví nemá omezenější rozsah než ochrana zavedená článkem 24 směrnice 2006/54, jelikož tato ochrana nemá být omezena pouze na formální svědky, ale musí se rovněž vztahovat na osoby, které brání nebo podporují osobu, jež podala stížnost proti diskriminaci na základě pohlaví.
- 22 Za těchto podmínek se arbeidsrechtbank Antwerpen (pracovní soud v Antverpách) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Je třeba unijní právo a konkrétně článek 24 směrnice [2006/54] vykládat v tom smyslu, že brání vnitrostátní právní úpravě, která poskytuje ochranu před odvetnými opatřeními upravenou ve prospěch osob, které vystupují jako svědci, výlučně osobám, které v rámci prošetřování stížnosti sdělí osobě, u které byla stížnost podána, v dokumentu opatřeném datem a podpisem skutečnosti, které samy viděly nebo slyšely, a které souvisejí se situací, jež je předmětem stížnosti, jakož i osobám, které vypovídají jako svědci před soudem?“

K předběžné otázce

- 23 Podstatou předběžné otázky předkládajícího soudu je, zda článek 24 směrnice 2006/54 musí být vykládán v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, podle níž v situaci, ve které určitá osoba, která se považuje za oběť diskriminace na základě pohlaví, podala stížnost, je pracovník, který ji v této souvislosti podpořil, chráněn před odvetnými opatřeními ze strany zaměstnavatele pouze tehdy, pokud se jako svědek účastnil prošetřování této stížnosti a jeho svědectví splňuje formální požadavky stanovené v uvedené právní úpravě.
- 24 Úvodem je třeba konstatovat, že jak vyplývá z předkládacího rozhodnutí, společnost WTG Retail propustila T. Vandebon téměř devět měsíců poté, co kritizovala zamítavé rozhodnutí přijmout J. Hakelbracht do zaměstnání, které bylo odůvodněno těhotenstvím posledně uvedené. Ačkoli WTG Retail tvrdí, že k tomuto ukončení pracovněprávního vztahu přistoupila z objektivních důvodů, které nijak nesouvisí s touto kritikou, vychází nicméně předkládající soud podle všeho z opačné domněnky.
- 25 Dále je nutno uvést, že skutečnost, že uchazečka nebyla přijata do zaměstnání z důvodu svého těhotenství, musí být považována za méně příznivé zacházení s těhotnou ženou, které představuje v souladu s čl. 2 odst. 2 písm. c) směrnice 2006/54 přímou diskriminaci na základě pohlaví, jak je mimo jiné zdůrazněno v bodě 23 odůvodnění této směrnice.
- 26 Pokud jde o ochranu zavedenou unijním normotvůrcem v článku 24 směrnice 2006/54, je třeba připomenout, že toto ustanovení ukládá členským státům přijmout opatření, která jsou nezbytná na ochranu pracovníků, včetně jejich zástupců, před propouštěním nebo jiným nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele, které je reakcí na stížnost podanou na úrovni podniku nebo soudní žalobu, jíž se domáhá dodržování zásady rovného zacházení.
- 27 Ze samotného znění uvedeného článku 24 vyplývá, že kategorie pracovníků, na něž se může vztahovat ochrana, která je v něm upravena, musí být chápána široce a zahrnovat všechny pracovníky, vůči nimž může směřovat odvetné opatření ze strany zaměstnavatele v reakci na podanou stížnost z důvodu diskriminace na základě pohlaví, aniž je tato kategorie dále vymezena.
- 28 Ze znění článku 24 směrnice 2006/54 tedy vyplývá, že toto ustanovení neomezuje ochranu pouze na ty pracovníky, kteří podali stížnost, nebo jejich zástupce, ani na ty, kteří splňují určité formální požadavky podmiňující uznání určitého postavení, jako je postavení svědka, a které jsou upraveny v zákoně o rovnosti pohlaví dotčeném ve věci v původním řízení.
- 29 Kromě toho je nutné poznamenat, že podle bodu 32 odůvodnění směrnice 2006/54 „zaměstnanec brání osobu chráněnou touto směrnicí nebo svědčící v její prospěch by měl mít právo na stejnou ochranu“ jako chráněná osoba, a to i po skončení pracovněprávního vztahu. Tento bod odůvodnění tedy potvrzuje, že cílem uvedené směrnice je vymežit kategorii pracovníků, kteří nejsou diskriminovanou osobou a kteří musí mít možnost požívat ochrany před odvetnými opatřeními nikoli na základě formálních kritérií, ale na základě role, kterou mohli sehrát ve prospěch chráněné osoby a jež mohla vést dotyčného zaměstnavatele k přijetí nepříznivých opatření namířených proti nim.
- 30 Takový široký výklad článku 24 směrnice 2006/54 je navíc podpořen jejím účelem, kterým je zajistit zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, pokud jde zejména o přístup k zaměstnání, jak vyplývá z článku 1 uvedené směrnice.
- 31 V tomto ohledu je třeba upřesnit, že účinné zavedení zásady rovného zacházení, které sleduje směrnice 2006/54, vyžaduje, jak zdůrazňuje její bod 29 odůvodnění, zavedení přiměřených soudních nebo správních řízení k prosazování povinností uložených touto směrnicí. Článek 17 odst. 1 uvedené směrnice v tomto ohledu požaduje, aby tato řízení byla dostupná všem osobám, které se cítí poškozeny z důvodu, že vůči nim nebyla dodržena zásada rovného zacházení.

- 32 Toto posledně uvedené ustanovení představuje v kontextu stejné směrnice konkrétní vyjádření zásady účinné soudní ochrany, která vyplývá z ústavních tradic společných členským státům a jež byla zakotvena v člancích 6 a 13 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, podepsané v Římě dne 4. listopadu 1950 (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 22. září 1998, Coote, C-185/97, EU:C:1998:424, bod 21), přičemž tato zásada je nyní znovu potvrzena v článku 47 Listiny základních práv Evropské unie.
- 33 Pokud jde o směrnici Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (Úř. věst. 1976, L 39, s. 40; Zvl. vyd. 05/01, s. 187), která předcházela směrnici 2006/54, Soudní dvůr již judikoval, že zásada účinné soudní ochrany by byla z většiny zbavena účinnosti, kdyby ochrana, kterou přiznává, nezahrnovala opatření, která by zaměstnavatel mohl přijmout v reakci na žalobu podanou zaměstnancem za účelem zajištění dodržení zásady rovného zacházení. Obava před podobnými opatřeními, proti nimž by neexistoval žádný procesní prostředek k soudu, by totiž mohla odradit pracovníky, kteří se cítí být poškozeni diskriminací, od uplatnění jejich práv soudní cestou, a mohla by tedy vážně narušit uskutečnění cíle sledovaného směrnicí (rozsudek ze dne 22. září 1998, Coote, C-185/97, EU:C:1998:424, bod 24).
- 34 Podobně by nebyla zajištěna účinnost ochrany požadované směrnicí 2006/54 proti diskriminaci na základě pohlaví, kdyby nezahrnovala opatření, která by mohl zaměstnavatel přijmout proti pracovníkům, kteří formálně či neformálně bránili chráněnou osobu nebo svědčili v její prospěch. Tito pracovníci, kteří mají ideální podmínky k podpoře této osoby a ke zjištění případů diskriminace, jichž se dopustil jejich zaměstnavatel, by totiž mohli být odrazeni od toho, aby se zastali uvedené osoby z důvodu obavy, že jim bude upřena ochrana, pokud nesplní určité formální požadavky, jako jsou požadavky dotčené ve věci v původním řízení, což by mohlo vážně ohrozit uskutečnění cíle sledovaného směrnicí 2006/54 snižováním pravděpodobnosti, že případy diskriminace na základě pohlaví budou odhaleny a vyřešeny.
- 35 Článek 24 směrnice 2006/54 je tedy třeba vykládat tak, že pracovníci uvedení v tomto článku, kteří nejsou osobou diskriminovanou na základě pohlaví, musí být chráněni v rozsahu, v němž mohou být znevýhodněni ze strany svého zaměstnavatele z důvodu podpory, kterou formálně či neformálně poskytli osobě, která byla takto diskriminována.
- 36 Pokud společnost WTG Retail tvrdí, že jsou požadavky upravené v čl. 22 odst. 9 zákona o rovnosti pohlaví odůvodněné, jelikož zavádějí jednoduchý vyvážený režim prokazování existence a datování svědectví, je nutné konstatovat, že toto ustanovení posuzované jako celek nestanoví pouhá procesní nebo důkazní pravidla, ale směřuje každopádně rovněž k vymezení kategorie pracovníků chráněných před odvetnými opatřeními restriktivnějším způsobem, než jaký je uveden v článku 24 směrnice 2006/54, tím, že vylučuje zejména pracovníky, kteří neformálně podpořili diskriminovanou osobu.
- 37 S ohledem na výše uvedené je třeba na položenou otázku odpovědět tak, že článek 24 směrnice 2006/54 musí být vykládán v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, podle níž v situaci, ve které určitá osoba, která se považuje za oběť diskriminace na základě pohlaví, podala stížnost, je pracovník, který ji v této souvislosti podpořil, chráněn před odvetnými opatřeními ze strany zaměstnavatele pouze tehdy, pokud se jako svědek účastnil prošetřování této stížnosti a jeho svědectví splňuje formální požadavky stanovené v uvedené právní úpravě.

K nákladům řízení

- 38 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (třetí senát) rozhodl takto:

Článek 24 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání musí být vykládán v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, jako je právní úprava dotčená ve věci v původním řízení, podle níž v situaci, ve které určitá osoba, která se považuje za oběť diskriminace na základě pohlaví, podala stížnost, je pracovník, který ji v této souvislosti podpořil, chráněn před odvetnými opatřeními ze strany zaměstnavatele pouze tehdy, pokud se jako svědek účastnil prošetřování této stížnosti a jeho svědectví splňuje formální požadavky stanovené v uvedené právní úpravě.

Podpisy.

i — Bod 9 tohoto znění, konkrétně datum zveřejnění *Belgisch Staatsblad*, byl po prvním online zpřístupnění předmětem úpravy.