



Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA
JEANA RICHARDA DE LA TOUR
přednesené dne 13. ledna 2022¹

Věc C-587/20

**Ligebehandlingsnævnet, jednající jménem A
proti
HK/Danmark,
HK/Privat,
za účasti
Fagbevægelsens Hovedorganisation**

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Østre Landsret (odvolací soud pro východní oblast, Dánsko)]

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Směrnice 2000/78/ES – Zásada rovného zacházení v zaměstnání a povolání – Zákaz diskriminace na základě věku – Článek 3 odst. 1 písm. a) a d) – Působnost – Pozice voleného předsedy zaměstnanecké organizace – Stanovy této organizace, které umožňují kandidovat na předsednictví pouze těm členům, kteří ke dni voleb nedosáhli věku 60 nebo 61 let“

I. Úvod

1. Tato žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu 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 povolání².
2. Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi Ligebehandlingsnævnet (komise pro rovné zacházení, Dánsko), jednající jménem A, na straně jedné, a odborovou konfederací zaměstnanců HK/Danmark a odborovým svazem HK/Privat, na straně druhé, ve věci ustanovení stanov tohoto svazu, podle kterého A nemohla kandidovat na jeho předsednictví z důvodu věku, kterého by ke dni voleb dosáhla.
3. Předkládající soud se Soudního dvora táže na použitelnost směrnice 2000/78 na takovou situaci. V tomto stanovisku budu tvrdit, že čl. 3 odst. 1 písm. a) a d) směrnice musí být vykládány v tom smyslu, že věková hranice stanovená stanovami zaměstnanecké organizace pro kandidatury na místo předsedy této organizace do působnosti uvedené směrnice spadá.

¹ – Původní jazyk: francouzština.

² – Úř. věst. 2000, L 303, s. 16., Zvl. vyd. 05/04, s. 79

II. Právní rámec

A. Směrnice 2000/78

4. Článek 3 směrnice, nadepsaný „Oblast působnosti“, ve svém odstavci 1 stanoví:

„V rámci pravomocí svěřených [Evropské unii] se tato směrnice vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, 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 úrovních profesní hierarchie včetně získávání praktických zkušeností [včetně oblasti povyšování];

[...]

d) členství a činnost v organizaci zaměstnanců nebo zaměstnavatelů nebo v jakékoli organizaci, jejíž členové vykonávají určité povolání, včetně výhod poskytovaných těmito organizacemi.“

B. Dánské právo

5. Lov nr. 459 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (zákon č. 459, stanovující mj. zákaz diskriminace na trhu práce) ze dne 12. června 1996 byl pozměněn zákony č. 253 ze dne 7. dubna 2004 a č. 1417 ze dne 22. prosince 2004, provádějícími směrnici 2000/78.

6. Článek 1 odst. 1 uvedeného zákona ve znění použitelném na spor v původním řízení uvádí:

„Diskriminací ve smyslu tohoto zákona se rozumí každá přímá nebo nepřímá diskriminace na základě [...] věku [...].“

7. Článek 2 odst. 1 zákona stanoví:

„Zaměstnavatel nesmí diskriminovat při přijímání do zaměstnání, propouštění, přeložení, povyšování, odměňování nebo určování pracovních podmínek.“

8. Článek 3 odst. 2 a 4 zákona stanoví:

„3. Zákaz jakékoliv diskriminace se vztahuje rovněž na každého, kdo stanovuje pravidla samostatně výdělečné činnosti a rozhoduje o přístupu k ní.

4. Zákaz jakékoli diskriminace se vztahuje rovněž na každého, kdo rozhoduje o podmínkách členství a pracovního zapojení v zaměstnaneckých nebo zaměstnavatelských organizacích, včetně výhod poskytovaných tímto typem organizací.“

III. Spor v původním řízení a předběžná otázka

9. Z předkládacího rozhodnutí vyplývá, že A, narozená v roce 1948, byla v roce 1978 přijata jako odborový funkcionář místní buňkou zaměstnanecké organizace HK. V roce 1980 byla převedena do národní konfederace. Kongres svazu HK/Service (nyní HK/Privat) jej v roce 1992 zvolil za

místopředsedkyni a v roce 1993 za předsedkyni. Poté byla každé čtyři roky znovuzvolena a vykonávala funkci předsedkyně tohoto svazu do 8. listopadu 2011, kdy dosáhla věku 63 let a překročila věkovou hranici stanovenou článkem 9 stanov uvedeného svazu pro kandidaturu ve volbách, které se měly konat v témže roce. Uvedený článek totiž ve svém odstavci 1 stanoví, že za předsedu mohou být 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.

10. Na základě stížnosti podané A měla komise pro rovné zacházení ve svém rozhodnutí ze dne 22. června 2016 za to, že zákaz, aby A kandidovala na kongresu v roce 2011 ve volbách na předsednictví svazu HK/Privat, z důvodu jejího věku byl v rozporu se zákonem stanovujícím mj. zákaz diskriminace na trhu práce, a nařídila HK/Danmark a HK/Privat zaplatit A částku 25 000 dánských korun (DKK) (přibližně 3 460 eur)³ spolu s úroky jako odškodnění.

11. Vzhledem k tomu, že toto rozhodnutí nebylo vykonáno, podala žalobkyně v původním řízení⁴ k Københavns Byret (městský soud v Kodani, Dánsko) proti HK/Danmark a HK/Privat žalobu. Vzhledem k tomu, že nastolila zásadní otázky, byla tato žaloba postoupena Østre Landsret (odvolací soud pro východní oblast, Dánsko).

12. Předkládající soud má za to, že řešení sporu, který mu byl předložen, závisí na tom, zda A jakožto volená předsedkyně HK/Privat a jeho politický člen spadá do působnosti směrnice 2000/78, jelikož v případě kladné odpovědi je nesporné, že článek 9 stanov tohoto svazu je podle směrnice příčinou její přímé diskriminace na základě věku.

13. V tomto ohledu soud uvádí, že funkce vykonávané A jakožto předsedkyní HK/Privat spočívaly v obecném vedení tohoto svazu, v určování jeho politické činnosti v dotčených profesních odvětvích, v uzavírání a obnovování kolektivních dohod, jakož i v kontrole jejich dodržování. Mimoto měla provádět rozhodnutí kongresu a předsednictva uvedeného svazu, jakož i rozhodnutí předsednictva konfederace HK/Danmark, v němž rovněž zasedala.

14. Pokud jde o pracovní podmínky A, uvedený soud uvádí, že v souladu s „pravidly pro volené zástupce“ ze dne 27. října 2009, které A podepsala, byla zaměstnaná v HK/Privat na plný úvazek a nevykonávala žádnou jinou činnost. Pobírala měsíční plat ve výši 69 548,93 DKK (přibližně 9 350 EUR)⁵, odpovídající zvláštnímu státnímu platovému stupni. Nespadala pod *ov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer* (zákon o právních vztazích mezi zaměstnavateli a zaměstnanci)⁶, neboť se jednalo o politickou funkci. Podléhala nikoliv kolektivní smlouvě, ale stanovám HK. Naproti tomu *lov om ferie* (zákon o placené dovolené)⁷ byl na A použitelný a tato byla vázána povinností důvěrnosti.

15. Kromě toho předkládající soud zdůrazňuje, že jakožto volená předsedkyně svazu neměla A postavení zaměstnance, ale jednalo se o vztah vzájemné důvěry, jelikož byla odpovědná kongresu HK/Privat, který ji zvolil. Její funkce předsedkyně však vykazovaly určité charakteristické prvky povolání obecně.

³ – Podle směnného kurzu ze dne 22. června 2016.

⁴ – Resp. komise pro rovné zacházení jakožto zástupce A ve sporu v původním řízení.

⁵ – Podle směnného kurzu ze dne 27. října 2009.

⁶ – Ve znění vyplývajícím z kodifikující vyhlášky č. 81 ze dne 3. února 2009 ve znění pozdějších předpisů.

⁷ – Ve znění vyplývajícím z kodifikující vyhlášky č. 1177 ze dne 9. října 2015 ve znění pozdějších předpisů.

16. Uvedený soud má za to, že Soudní dvůr pojmy „zaměstnání“, „samostatná výdělečná činnost“ a „povolání“ uvedené v čl. 3 odst. 1 písm. a) směrnice 2000/78 přesně nedefinoval a že se nevyjádřil k tomu, zda volení zástupci organizace zaměstnanců, kteří patří mezi její politický personál, spadají do působnosti směrnice.

17. Za těchto okolností se Østre Landsret (odvolací soud pro východní oblast) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Je třeba ustanovení čl. 3 odst. 1 písm. a) směrnice [2000/78] vykládat v tom smyslu, že za okolností sporu v původním řízení spadá do působnosti směrnice osoba zvolená do funkce předsedy zaměstnaneckého svazu a člen jeho politického personálu?“

18. Žalobkyně v původním řízení, HK/Danmark a HK/Privat, Fagbevægelsens Hovedorganisation (dánská odborová konfederace, dále jen „FH“), řecká vláda, jakož i Evropská komise předložily písemná vyjádření. Tito zúčastnění přednesli svá ústní vyjádření na jednání konaném dne 20. října 2021.

IV. Analýza

19. Úvodem je třeba uvést, že předkládající soud se svou předběžnou otázkou táže Soudního dvora pouze na to, zda věková podmínka stanovená pro volitelnost do funkce předsedy organizace zaměstnanců spadá do věcné působnosti směrnice 2000/78. Uvedený soud se naproti tomu Soudního dvora netáže na existenci rozdílného zacházení na základě věku a jeho případného odůvodnění. Tyto aspekty tedy v tomto stanovisku zkoumat nebudu.

20. Uvedený soud žádá Soudní dvůr, aby upřesnil působnost směrnice 2000/78 v souvislosti s ustanovením stanov zaměstnanecké organizace, které podmiňuje volitelnost do funkce předsedy této organizace tím, aby kandidáti na tento post byli mladší 60, resp. 61 let.

21. Je třeba mít za to, že podstatou otázky předkládajícího soudu je, zda pojem „podmínky přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání“ uvedený v čl. 3 odst. 1 písm. a) směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že pod tento pojem spadá věková hranice stanovená ve stanovách zaměstnanecké organizace pro kandidatury na místo předsedy této organizace.

22. Obdobně jako řecká vláda mám za to, že za účelem poskytnutí užitečné a úplné odpovědi předkládajícímu soudu musí být jím položená otázka chápána v tom smyslu, že se vztahuje i k čl. 3 odst. 1 písm. d) směrnice.

23. V důsledku toho budu otázku položenou uvedeným soudem postupně zkoumat z hlediska čl. 3 odst. 1 písm. a) směrnice 2000/78 a z hlediska jejího čl. 3 odst. 1 písm. d). Na závěr uvedu poznámky ke slučitelnosti navrhovaného výkladu se svobodou sdružování.

A. K působnosti směrnice 2000/78, jak je uvedena v jejím čl. 3 odst. 1 písm. a)

24. Podle samotného znění názvu směrnice 2000/78 se tato týká zaměstnání a povolání. Při přijímání opatření spadajících do působnosti směrnice, která v oblasti zaměstnání a povolání konkretizuje zásadu zákazu diskriminace na základě věku, která je nyní zakotvena v článku 21

Listiny základních práv Evropské unie⁸, musí členské státy a sociální partneři jednat v souladu s uvedenou směrnicí⁹.

25. Z článku 3 odst. 1 písm. a) směrnice 2000/78 plyne, že tato se 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 náborem bez ohledu na obor činnosti a na všech úrovních profesní hierarchie včetně získávání praktických zkušeností [včetně oblasti povyšování]“.

26. Jak již Soudní dvůr uvedl, směrnice 2000/78 za účelem definice pojmu „podmínky přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání“ neodkazuje na právo členských států. Z požadavků jednotného použití unijního práva i ze zásady rovnosti přitom vyplývá, že znění ustanovení unijního práva, které výslovně neodkazuje na právo členských států za účelem vymezení svého smyslu a dosahu, musí být zpravidla vykládáno autonomním a jednotným způsobem v celé Unii¹⁰.

27. Mimoto vzhledem k tomu, že směrnice 2000/78 výraz „podmínky přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání“ nedefinuje, musí být vykládán v souladu se svým obvyklým smyslem v běžném jazyce, s přihlédnutím ke kontextu, ve kterém jsou použity, a cílům, které sleduje právní úprava, jejíž jsou součástí¹¹.

28. V tomto ohledu Soudní dvůr uvedl, že slovní spojení „podmínky přístupu k zaměstnání [...] nebo k povolání“ se v běžném jazyce vztahuje na okolnosti nebo skutečnosti, jejichž existence musí být nutně splněna, aby osoba mohla získat dané zaměstnání nebo povolání¹².

29. Soudní dvůr rovněž uvedl, že z čl. 3 odst. 1 písm. a) směrnice 2000/78 plyne, že se tato použije „ve vztahu k osobě ucházející se o zaměstnání, a to i co se týče kritérií výběru a podmínek přijetí pro toto zaměstnání“¹³. K tomu, aby se určitá osoba mohla dovolávat ochrany poskytované touto směrnicí, je však ještě třeba, aby se skutečně snažila získat pracovní místo, o které se formálně uchází¹⁴.

30. Do působnosti směrnice 2000/78 podle jejího čl. 3 odst. 1 písm. a) spadá například právní úprava omezující přijímání hasičů na osoby mladší 30 let¹⁵, jakož i právní úprava, která stanoví maximální věk pro výkon povolání smluvního zubního lékaře v rámci zákonného zdravotního pojištění¹⁶.

⁸ – Dále jen „Listina“.

⁹ – Viz rozsudek ze dne 19. července 2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, bod 17 a citovaná judikatura).

¹⁰ – Viz rozsudek ze dne 23. dubna 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, bod 31 a citovaná judikatura).

¹¹ – Viz rozsudek ze dne 23. dubna 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, bod 32 a citovaná judikatura).

¹² – Viz rozsudek ze dne 23. dubna 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, bod 33).

¹³ – Viz zejména rozsudek ze dne 28. července 2016, Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, bod 34 a citovaná judikatura).

¹⁴ – Viz rozsudek ze dne 28. července 2016, Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, body 29 a 35). Článek 3 odst. 1 písm. a) směrnice 2000/78 tak musí být vykládán v tom smyslu, že situace, kdy osoba, která podáním kandidatury na určité místo neusiluje o to, aby získala toto místo, nýbrž jen výlučně formální postavení uchazeče o místo, a to s jediným cílem domáhat se náhrady škody, nespadá do působnosti pojmu „přístup k zaměstnání nebo povolání“ ve smyslu tohoto ustanovení a může být, jsou-li naplněny požadavky stanovené unijním právem, kvalifikována jako zneužití práva (bod 44 a výrok).

¹⁵ – Viz rozsudek ze dne 12. ledna 2010, Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3).

¹⁶ – Viz rozsudek ze dne 12. ledna 2010, Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4). V tomto rozsudku měl Soudní dvůr za to, že dotčená právní úprava se týká rovněž „podmínek zaměstnání a pracovních podmínek“ ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice 2000/78 (bod 33).

31. S ohledem na tuto judikaturu Soudního dvora mám za to, že vzhledem k tomu, že věková hranice stanovená ve stanovách HK/Privat musí být k tomu, aby se osoba mohla stát předsedou této organizace zaměstnanců, nutně dodržena, je takové pravidlo součástí „podmínek přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání“ ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. a) směrnice 2000/78.

32. Na podporu tohoto názoru bych uvedl, že samotné znění tohoto ustanovení svědčí o vůli unijního normotvůrce chápat působnost směrnice jako obzvláště širokou. Kumulací výrazů „zaměstnání“, „samostatná výdělečná činnost“ a „povolání“¹⁷ totiž tento normotvůrce podle mého názoru hodlal pokrýt všechna pravidla, která stanoví podmínky přístupu k jakékoli profesní činnosti bez ohledu na její povahu a vlastnosti. Uvedená směrnice se tak použije na pracovní poměry ve veřejném i soukromém sektoru¹⁸ bez ohledu na povahu a podmínky těchto vztahů. V tomto ohledu poznamenávám, že podle vysvětlení k článku 3 v důvodové zprávě k návrhu směrnice Rady, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání¹⁹, „rovné zacházení v přístupu k zaměstnání nebo k samostatné výdělečné činnosti v sobě zahrnuje odstranění veškeré diskriminace, jež by vyplývala z jakéhokoli ustanovení bránícího přístupu jednotlivců ke všem formám zaměstnání a povolání“²⁰.

33. Je nutno konstatovat, že zvolení do funkce předsedy takové zaměstnanecké organizace, jako je HK/Privat, vede k výkonu profesní činnosti. Podle mého názoru není pochyb o tom, že pokud se odvoláme na smysl pojmu „zaměstnání“ v běžném jazyce, A kandidaturou ve volbách hodlala získat přístup k zaměstnání v této zaměstnanecké organizaci, které se v daném případě vyznačuje výkonem funkcí vedení HK/Privat na plný úvazek, který vede k vyplácení měsíční odměny²¹.

34. Podle mého názoru je jasné, že současné použití pojmů „zaměstnání“, „samostatná výdělečná činnost“ a „povolání“ v čl. 3 odst. 1 písm. a) směrnice 2000/78 svědčí o tom, že unijní normotvůrce neměl v žádném případě v úmyslu omezit působnost směrnice na zaměstnání, která jejich držitelům poskytují postavení „pracovníka“ ve smyslu článku 45 SFEU a četných norem sekundárního unijního práva, jejichž cílem je chránit pracovníky jako slabší stranu pracovního vztahu. V tomto rámci se pojem „pracovník“ obvykle týká osoby, která vykonává po určitou dobu ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením činnosti, za které protihodnotou pobírá odměnu²².

35. Nelze říci, že by definice pojmu „pracovník“, jak vyplývá z unijního práva, byla v rámci směrnice 2000/78 irelevantní. Judikatura Soudního dvora totiž obsahuje několik příkladů použití této definice v oblasti boje proti diskriminaci²³. Důvodem toho je, že bez ohledu na oblast, v níž byly vydány, upřesňují rozsudky Soudního dvora pojem „pracovník“ z pohledu zásady rovného

¹⁷ – Výrazy „zaměstnání“, „samostatná výdělečná činnost“ a „povolání“ používanými například ve francouzštině jsou „emploi“, „activités non salariées“ a „travail“, ve španělštině „empleo“, „actividad por cuenta propia“, jakož i „ejercicio profesional“ a v anglickém jazyce pak „employment“, „self-employment“, jakož i „occupation“.

¹⁸ – Ohledně 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) viz rozsudek ze dne 16. července 2015, Maistrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, bod 42).

¹⁹ – COM(1999) 565 final.

²⁰ – Kurzivou zvýraznil autor stanoviska.

²¹ – Viz body 13 a 14 tohoto stanoviska.

²² – Viz zejména rozsudek ze dne 16. července 2020, Governo della Repubblica italiana (Postavení italských smírčích soudců) (C-658/18, EU:C:2020:572, bod 94 a citovaná judikatura).

²³ – Viz zejména rozsudky ze dne 1. října 2015, O (C-432/14, EU:C:2015:643, body 22 až 27), a ze dne 19. července 2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, body 19 až 23). Viz rovněž stanovisko generálního advokáta Rantose ve věci HR Rail (C-485/20, EU:C:2021:916, bod 48), které, opíraje se o poslední uvedený rozsudek, uvádí, že smysl pojmu „pracovník“ podle směrnice 2000/78 je tentýž jako v článku 45 SFEU.

zacházení²⁴, což nepřímo vede k použití definice tohoto pojmu ve všech oblastech, ve kterých je tato zásada uplatnitelná. Jinými slovy, definice pojmu „pracovník“ ve smyslu článku 45 SFEU by se měla přirozeně vztahovat na všechny věci, ve kterých se jedná o zásadu rovného zacházení v zaměstnání a povolání.

36. Nicméně, i když takto definovaní pracovníci nepochybně spadají do působnosti směrnice 2000/78, je tato směrnice podle mého názoru širší a vztahuje se na všechny situace, ve kterých je přístup k výdělečné činnosti jakékoli povahy omezen podmínkou založenou na některém z typů diskriminace v ní vyjmenovaných, ať už se jedná zejména o zaměstnání, nebo samostatnou výdělečnou činnost²⁵. Stručně řečeno, jakákoli překážka tohoto přístupu může být posuzována z hlediska čl. 3 odst. 1 písm. a) směrnice.

37. Jak správně na jednání uvedla řecká vláda a jak naznačuje právní základ směrnice 2000/78²⁶, tato nepředstavuje právní úpravu ochrany zaměstnanců jakožto slabší strany pracovního vztahu. Cílem směrnice je z důvodů společenských a veřejných zájmů odstranit všechny diskriminační překážky přístupu k prostředkům obživy a schopnosti přispívat společnosti prostřednictvím práce, bez ohledu na právní formu, na jejímž základě je tato práce odváděna.

38. Působnost uvedené směrnice se tak neomezuje na činnosti, jejichž znaky by osobě, která si přeje je vykonávat, umožnily splnit všechna kritéria pojmu „pracovník“ ve smyslu článku 45 SFEU.

39. Zejména bych podotkl, že kritérium týkající se existence vztahu podřízenosti vůči zaměstnavateli, na které se podle všeho soustředí pochybnosti předkládajícího soudu, ze znění čl. 3 odst. 1 písm. a) směrnice 2000/78 nevyplývá. Právě naopak, zmínka o přístupu k „samostatným výdělečným činnostem“ v daném ustanovení dokládá skutečnost, že k tomu, aby situace spadala do působnosti směrnice, nemusí být vztah podřízenosti vůči zaměstnavateli nutně prokázán. Kromě toho ze znění uvedeného ustanovení vyplývá, že se týká „podmínek přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání[...] *na všech úrovních profesní hierarchie*“²⁷, tedy i na nejvyšší úrovni.

40. Mimoto bych chtěl uvést, že čl. 3 odst. 1 písm. a) směrnice 2000/78 se týká „kritérií výběru a podmínek nábory“, což podle mého názoru může zahrnovat přístup k výdělečné činnosti řídicí se volbou. Podle mého názoru skutečnost, že přístup k funkci předsedy zaměstnanecké organizace je určován hlasováním, kterého se mohou účastnit její členové, nemůže použití směrnice vyloučit. Krom skutečnosti, že tato nerozlišuje, pokud jde o způsob, kterým se řídí přístup k povolání, Soudní dvůr již rozhodl, že způsob přijímání na pracovní místo není pro účely použití směrnice relevantní²⁸.

41. Kromě toho okolnost, že funkce předsedy organizace zaměstnanců zahrnuje výkon funkcí politické povahy, kterou zmiňuje předkládající soud, je podle mého názoru dle toho, co stanoví čl. 3 odst. 1 písm. a) směrnice 2000/78, irelevantní pro účely určení, zda se tato použije. I kdyby

²⁴ – Viz rozsudek ze dne 14. prosince 1995, Megner a Scheffel (C-444/93, EU:C:1995:442, bod 20).

²⁵ – V tomto ohledu je zajímavé učinit paralelu s ustálenou judikaturou Soudního dvora, podle které „je cílem všech ustanovení Smlouvy týkajících se volného pohybu osob usnadnit státním příslušníkům členských států výkon *výdělečné činnosti jakékoli povahy* na území Unie“: viz zejména rozsudek ze dne 11. listopadu 2021, MH a ILA (Důchodové nároky v případě úpadku) (C-168/20, EU:C:2021:907, bod 86 a citovaná judikatura). Kurzivou zvýraznil autor stanoviska.

²⁶ – A sice článek 13 ES, nyní čl. 19 odst. 1 SFEU.

²⁷ – Kurzivou zvýraznil autor stanoviska.

²⁸ – V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 25. dubna 2013, Asociația Accept (C-81/12, EU:C:2013:275, bod 45).

totiž výkon takových funkcí mohl mít podle vnitrostátního práva význam²⁹, je třeba zdůraznit, že podle uvedeného ustanovení se směrnice použije „bez ohledu na obor činnosti“. Mimoto se jeví, že pokud členské státy mohou stanovit, aby se uvedená směrnice na určitý obor činnosti nevztahovala, tato to výslovně zmiňuje. Tak je tomu v případě ozbrojených sil, které mohou být podle čl. 3 odst. 4 směrnice vyloučeny z její působnosti, pokud jde o diskriminaci na základě zdravotního postižení a věku.

42. Z jasného znění čl. 3 odst. 1 písm. a) směrnice 2000/78 v důsledku toho podle mého názoru vyplývá, že do její působnosti spadá takové pravidlo zavádějící věkovou hranici, jako je pravidlo dotčené ve věci v původním řízení, jelikož toto pravidlo stanoví podmínku pro přístup na místo předsedy organizace zaměstnanců.

43. Výklad, který lze ze znění uvedeného ustanovení vyvodit, je podle mého názoru podpořen cíli sledovanými směrnicí.

44. V tomto ohledu je třeba připomenout, že směrnice 2000/78 byla přijata na základě článku 13 ES, nyní čl. 19 odst. 1 SFEU, jenž svěřuje Unii pravomoc přijmout vhodná opatření mj. k boji proti diskriminaci na základě věku. Cílem směrnice je tak stanovit obecný rámec toho, aby bylo všem osobám zaručeno rovné zacházení „v zaměstnání a povolání“, tím že jim poskytne účinnou ochranu proti diskriminaci na základě některého z důvodů uvedených v jejím článku 1³⁰, k nimž patří i věk.

45. Zejména, bod 9 odůvodnění směrnice zdůrazňuje, že „zaměstnání a povolání jsou klíčovými prvky při zaručení rovných příležitostí pro všechny a velmi přispívají k plné účasti občanů na hospodářském, kulturním a sociálním životě a k osobnímu rozvoji“. Rovněž v tomto smyslu bod 11 odůvodnění směrnice uvádí, že „diskriminace na základě [mj.] věku [...] může ohrozit dosažení cílů Smlouvy o [FEU], zejména dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti a sociální ochrany, zvyšování životní úrovně a kvality života, hospodářské a sociální soudržnosti, solidarity a volného pohybu osob“.

46. Směrnice 2000/78 tak v oblasti, kterou upravuje, konkretizuje obecnou zásadu zákazu diskriminace, jež je nyní zakotvena v článku 21 Listiny³¹.

47. Soudní dvůr rozhodl, že s ohledem a vzhledem k povaze práv, která chce uvedená směrnice chránit, a k základním hodnotám, z nichž vychází, nemůže být výraz „podmínky přístupu k zaměstnání [...] nebo k povolání“ ve smyslu jejího čl. 3 odst. 1 písm. a), který vymezuje její oblast působnosti, vykládán restriktivně³².

²⁹ – Zdá se, že v dánském právu existuje rozlišování mezi zaměstnanci vykonávajícími politické funkce a ostatními zaměstnanci odborové organizace, kdy prvně uvedení nepodléhají zákonu o zaměstnancích.

³⁰ – Pokud jde o zdravotní postižení, viz rozsudek ze dne 15. července 2021, Tartu Vangla (C-795/19, EU:C:2021:606, bod 26 a citovaná judikatura).

³¹ – Viz zejména rozsudek ze dne 23. dubna 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, bod 38 a citovaná judikatura).

³² – Viz zejména rozsudek ze dne 23. dubna 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, bod 39 a citovaná judikatura). V bodě 58 tohoto rozsudku Soudní dvůr rozhodl, že „výraz ‚podmínky přístupu k zaměstnání [...] nebo k povolání‘ obsažený v čl. 3 odst. 1 písm. a) směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že tento výraz zahrnuje prohlášení učiněná osobou v průběhu audiovizuálního vysílání, že by ve svém podniku nikdy nezaměstnala osoby s určitou sexuální orientací ani by s nimi nechtěla spolupracovat, ačkoli neprobíhal žádný nábor zaměstnanců ani nebyl plánován, pod podmínkou, že vazba mezi těmito prohlášeními a podmínkami přístupu k zaměstnání nebo k povolání v tomto podniku není hypotetická“.

48. Cíle sledovaného směrnici by nebylo možné dosáhnout, kdyby ochrana před diskriminací v oblasti zaměstnání a povolání závisela na formální kvalifikaci pracovního vztahu ve vnitrostátním právu nebo na volbě toho, či onoho typu smlouvy v okamžiku přijetí³³. Stejně tak by bylo tomuto cíli bráněno, kdyby taková ochrana závisela na povaze funkcí vykonávaných v rámci konkrétního zaměstnání.

49. Všechny tyto skutečnosti podle mého názoru svědčí ve prospěch přístupu, podle kterého věková hranice určená stanovami zaměstnavatelské organizace pro kandidáty na místo jejího předsedy spadá v souladu s tím, co stanoví její čl. 3 odst. 1 písm. a), do působnosti směrnice 2000/78.

B. K působnosti směrnice 2000/78, jak je uvedena v jejím čl. 3 odst. 1 písm. d)

50. Domnívám se, že na situaci dotčenou v původním řízení se vztahuje rovněž čl. 3 odst. 1 písm. d) směrnice 2000/78.

51. Připomínám, že toto ustanovení se týká „členství a činnosti v organizaci zaměstnanců nebo zaměstnavatelů nebo v jakékoli organizaci, jejíž členové vykonávají určité povolání, včetně výhod poskytovaných těmito organizacemi“³⁴.

52. Domnívám se, že pokud chce taková osoba, jako je A, kandidovat ve volbách na předsedu organizace zaměstnanců, je toto předsednictví formou „činnosti“³⁵ nebo jinými slovy zapojením této osoby do takové organizace ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. d) směrnice 2000/78.

53. Tato působnost směrnice je převzata z nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 ze dne 15. října 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství³⁶.

54. Podle čl. 8 odst. 1 uvedeného nařízení „pracovník, který je státním příslušníkem jednoho členského státu a je zaměstnán na území jiného členského státu, požívá rovného zacházení v oblasti členství v odborových organizacích a výkonu práv spojených s odborovou činností, včetně hlasovacího práva[...]. Rovněž požívá práva být volen do orgánů zastupujících pracovníky v podnicích“³⁷.

³³ – Obdobně viz rozsudek ze dne 11. listopadu 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, bod 69), který ilustruje skutečnost, že ochrana poskytovaná směrnici o boji proti diskriminaci v oblasti zaměstnání a povolání je určena jednotlivcům i nad rámec postavení „pracovníka“ ve smyslu unijního práva. Z bodů 64 a násl. tohoto rozsudku totiž plyne, že situace osoby, která byla členem statutárního orgánu kapitálové společnosti a byla z něj odvolána, i když byla těhotná, by měla být zkoumána z hlediska zákazu diskriminace na základě pohlaví v případě, že by se taková osoba nemohla s ohledem na povahu vykonávané činnosti a na její rámec dovolávat postavení „těhotné zaměstnankyně“ ve smyslu směrnice Rady 92/85/EHS 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 (desátá zvláštní směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) (Úř. věst. 1992, L 348, s. 1, Zvl. vyd. 05/02, s. 110).

³⁴ – Kurzivou zvýraznil autor stanoviska.

³⁵ – „Engagement“, „participación“, „Mitwirkung“ a „involvement“ ve francouzském, španělském, německém a anglickém jazyce.

³⁶ – Úř. věst. 1968, L 257, s. 2, Zvl. vyd. 05/01, s. 15. V tomto smyslu viz Martin, D., „Article 3 – Champ d'application », *Directive 2000/78 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail: Commentaire article par article*, Bruylant, Brusel, 2020, s. 85 až 106, zejména s. 98.

³⁷ – Kurzivou zvýraznil autor stanoviska.

55. V rámci uvedeného nařízení zahrnuje právo na členství a činnost právo volit nebo být zvolen³⁸.

56. Článek 8 první pododstavec nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie³⁹ nyní výslovně uvádí „přístup na správní nebo vedoucí místa v odborových organizacích“.

57. Tyto skutečnosti mě vedou k závěru, že pojem „činnost“ musí být chápán tak, že zahrnuje mj. přístup k administrativním nebo vedoucím postům odborové organizace. Nevidím žádné důvody, proč by se měla zásada rovného zacházení uplatnit na takový přístup v oblasti volného pohybu pracovníků, ale nikoli v oblasti boje proti diskriminaci na základě věku.

58. Na jednání Komise uvedla, že podle jejího názoru se čl. 3 odst. 1 písm. d) směrnice 2000/78 vztahuje na případy, kdy zaměstnavatel stanoví omezení účasti zaměstnanců v zaměstnanecké organizaci. Podle mého názoru vychází Komise z restriktivního výkladu tohoto ustanovení, který jeho znění nijak nevyžaduje. Mám totiž za to, že znění uvedeného ustanovení nevyklučuje, aby opatření zavádějící taková omezení mohlo pocházet od samotné organizace, mj. z jejích stanov.

C. Závěrečné poznámky ke slučitelnosti navrhovaného výkladu se svobodou sdružování

59. Na podporu svého postoje vylučujícího použitelnost směrnice 2000/78 na volbu předsedy organizace zaměstnanců FH na jednání uvedla, že tato směrnice by měla být vykládána v souladu s čl. 3 odst. 1 Úmluvy Mezinárodní organizace práce (MOP) č. 87 ze dne 9. července 1948 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, z níž vyplývá, že odborové organizace si mohou svobodně vybírat své zástupce⁴⁰. Tímto argumentem však FH zakrývá skutečnost, že uvedená směrnice představuje v unijním právu vyjádření obecné zásady zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání, která je chráněna jinou úmluvou MOP, a sice Úmluvou č. 111 ze dne 20. června 1951 o diskriminaci (zaměstnání a povolání), která je zmíněna v bodě 4 odůvodnění směrnice. Existence těchto dvou úmluv svědčí o tom, že svoboda odborových organizací zvolit si své zástupce musí být sladěna se zákazem diskriminace v zaměstnání a povolání.

60. Argument uplatňovaný FH přitom ve skutečnosti znamená tvrdit, že tato svoboda by měla mít přednost před zákazem diskriminace v zaměstnání a povolání. Jinými slovy, přístup spočívající v začlenění volby do funkce předsedy zaměstnanecké organizace do působnosti směrnice

³⁸ – Pokud jde o právní úpravu členského státu vylučující pracovníky, kteří jsou státními příslušníky jiných členských států a kteří jsou zaměstnání v tomto členském státě, z práva volit nebo být zvolen ve volbách konaných v rámci profesních komor, viz rozsudek ze dne 18. května 1994, Komise v. Lucembursko (C-118/92, EU:C:1994:198). Pokud jde o vnitrostátní právní úpravu, která zahraničním pracovníkům upírá právo volit ve volbách členů profesní komory, jejímiž jsou povinné členy, do níž musí přispívat, která je pověřena obranou zájmů v ní sdružených pracovníků a která vykonává konzultační funkci v legislativní oblasti, viz rovněž rozsudek ze dne 4. července 1991, ASTI (C-213/90, EU:C:1991:291). Soudní dvůr na základě těchto rozsudků při výkladu čl. 10 odst. 1 rozhodnutí č. 1/80 ze dne 19. září 1980 o vývoji přidružení, přijatého Radou přidružení zřízenou Dohodou zakládající přidružení mezi Evropským hospodářským společenstvím a Tureckem, chápal právo být volen plenárním zasedáním organizace zastupující a hájící zájmy pracovníků tak, že se týká „pracovních podmínek“ tureckých pracovníků: viz rozsudek ze dne 8. května 2003, Wählergruppe Gemeinsam (C-171/01, EU:C:2003:260), a stanovisko generálního advokáta Jacobse v téže věci (body 42 až 46). Viz rovněž rozsudek ze dne 16. září 2004, Komise v. Rakousko (C-465/01, EU:C:2004:530). Vzhledem k tomu, že směrnice 2000/78 zakotvuje ve svém čl. 3 odst. 1 písm. d) zvláštní ustanovení týkající se činnosti v organizaci zaměstnanců, nepovažuji za užitečné zkoumat situaci v původním řízení rovněž z hlediska čl. 3 odst. 1 písm. c) směrnice, z něhož vyplývá, že uvedená směrnice se použije na „podmínky zaměstnání a pracovní podmínky“.

³⁹ – Úř. věst. 2011, L 141, s. 1.

⁴⁰ – Toto ustanovení stanoví, že „organizace pracovníků a zaměstnavatelů mají právo vypracovávat své stanovy a pravidla, zcela svobodně volit své zástupce, organizovat svoji správu a činnost a formulovat svůj program“.

2000/78 by byl neslučitelný se svobodou odborových organizací volit své zástupce, která je součástí svobody sdružování, pokud jde o záležitosti odborové, která je zakotvena v čl. 12 odst. 1 Listiny⁴¹.

61. Taková argumentace nemůže podle mého názoru obstát. Svoboda odborových organizací volit si své zástupce totiž nemůže dávat těmto organizacím bíančo šek k přijímání opatření ve svých stanovách, která by mohla vést k diskriminaci v oblasti zaměstnání a povolání.

62. V tomto ohledu zastávám názor, že Soudní dvůr by měl použít *per analogiam* úvahy, které uplatnil ohledně svobody projevu v rozsudku ze dne 23. dubna 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI⁴².

63. Výklad, podle kterého volba předsedy organizace zaměstnanců spadá do působnosti směrnice 2000/78, tak nemůže být vyvrácen případným omezením výkonu svobody sdružování, které by takový výklad mohl způsobit a které FH na jednání uplatňovala.

64. Jak totiž vyplývá z čl. 52 odst. 1 Listiny, svoboda sdružování není absolutním právem a její výkon může být omezen pod podmínkou, že jsou tato omezení stanovena zákonem, respektují podstatu tohoto práva a dodržují zásadu proporcionality, tedy pokud jsou nezbytná a pokud skutečně odpovídají cílům obecného zájmu, které Unie uznává, nebo potřebě ochrany práv a svobod druhého.

65. Tak tomu přitom je v projednávaném případě, jelikož omezení výkonu svobody sdružování, která mohou plynout ze směrnice 2000/78, jsou skutečně stanovena zákonem, jelikož vyplývají přímo z této směrnice.

66. Tato omezení kromě toho respektují podstatu svobody sdružování, neboť se uplatňují pouze za účelem dosažení cílů uvedené směrnice, kterými jsou zaručení zásady rovného zacházení v oblasti zaměstnání a povolání a dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti a sociální ochrany. Tato omezení jsou tak odůvodněna těmito cíli.

67. Taková omezení jsou rovněž v souladu se zásadou proporcionality, jelikož zakázané důvody diskriminace jsou vyjmenovány v článku 1 směrnice 2000/78, jejíž věcná i osobní působnost je vymezena v jejím článku 3, a zásah do výkonu svobody sdružování nepřekračuje meze toho, co je k dosažení cílů uvedené směrnice nezbytné, když zakazuje pouze ta ustanovení stanov organizace zaměstnanců, která představují diskriminaci v oblasti zaměstnání nebo povolání.

68. Mimoto omezení výkonu svobody sdružování vyplývající ze směrnice 2000/78 jsou nezbytná k zaručení práv v oblasti zaměstnání a povolání, která mají osoby náležející do skupin, jež jsou charakterizovány jedním z důvodů uvedených v článku 1 směrnice.

69. Konkrétně, pokud by na rozdíl od výkladu čl. 3 odst. 1 písm. a) a d) směrnice 2000/78, který navrhuji, ustanovení, která určitým kategoriím osob brání kandidovat ve volbách předsedy organizace zaměstnanců, nespadala do věcné působnosti směrnice zejména z důvodu, že tento post zahrnuje funkce politické povahy, byla by omezení přístupu k takovému postu předsedy možná z jakéhokoli důvodu chráněného uvedenou směrnicí. To by vylučovalo celou škálu profesí vykonávaných v rámci zaměstnanecké organizace z ochrany poskytované touto směrnicí v oblasti zaměstnání a povolání.

⁴¹ – Právo na kolektivní vyjednávání a akce je pak zakotveno v článku 28 Listiny.

⁴² – C-507/18, EU:C:2020:289.

70. Doplnil bych, že pokud bychom upřednostnili takové pojetí, znamenalo by to, že by bylo možné podle stanov odborové organizace uplatnit vůči určité osobě mj. její náboženské vyznání nebo sexuální orientaci k tomu, aby jí bylo znemožněno kandidovat do funkce předsedy této organizace. Je tedy zřejmé, jaké excesy by mohlo restriktivní pojetí působnosti směrnice 2000/78 způsobit.

71. A konečně, zdá se mi přinejmenším paradoxní, že právě organizace, jejímž posláním je chránit práva pracovníků, hájí restriktivní pojetí působnosti normy určené k boji proti diskriminaci v zaměstnání a povolání.

72. S ohledem na výše uvedené skutečnosti mám za to, že ustanovení stanov organizace zaměstnanců, které omezuje volitelnost do funkce předsedy této organizace na osoby, které nedosáhly určitého věku, se nemůže vymykat režimu boje proti diskriminaci v zaměstnání a povolání zavedenému směrnicí 2000/78. Takové ustanovení tedy spadá do věcné působnosti této směrnice, jak je definována v jejím čl. 3 odst. 1 písm. a) a d).

V. Závěry

73. S ohledem na všechny výše uvedené úvahy navrhuji odpovědět na předběžnou otázku položenou Østre Landsret (odvolací soud pro východní oblast, Dánsko) následovně:

„Článek 3 odst. 1 písm. a) a d) směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, musí být vykládán v tom smyslu, že věková hranice stanovená ve stanovách zaměstnanecké organizace pro kandidatury na místo předsedy této organizace spadá do působnosti uvedené směrnice“.