

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

**Výběr judikátů
Soudního dvora Evropských
společenství o rovných
příležitostech
mužů a žen**



**Výběr judikátů
Soudního dvora Evropských
společenství o rovných
příležitostech
mužů a žen**

Praha
2005

© Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2005

ISBN 80-86878-12-0

Obsah

Obsah	3
Úvod	9
Rovné postavení mužů a žen v právu Evropské unie	12
Prosazování práva na rovné zacházení a prostředky nápravy v případě jeho porušení	17
Počet soudních případů z oblasti rovných příležitostí mezi muži a ženami projednaných před ESD do roku 1996 (tabulka)	22
Soudní případ 43/75	
G. DEFRENNE kontra Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena (Defrenne II)	24
princip, podle kterého mají muži a ženy nárok na rovnou odměnu za stejnou práci (článek 119 Smlouvy o založení EHS)	
Soudní případ 96/80	
J. P. JENKINS kontra Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.	28
rovná odměna za práci (článek 119 Smlouvy o založení EHS a článek 1 směrnice Rady 75/117/EHS)	
Soudní případ 163/82	
KOMISE KONTRA ITALSKÁ REPUBLIKA	32
neplnění povinností státu - rovné zacházení s muži a ženami (články 5 a 6 směrnice Rady 76/207/EHS)	
Soudní případ 165/82	
KOMISE KONTRA SPOJENÉ KRÁLOVSTVÍ VELKÉ BRITÁNIE A SEVERNÍHO IRSKA	36
neplnění povinností státu - rovné zacházení s muži a ženami (články 2(2), 4(b) a 9(2) směrnice Rady 76/207/EHS)	
Soudní případ 14/83	
S. VON COLSON a E. KAMANN kontra Spolková země Severní Porýní - Vestfálsko	40
rovné zacházení pro muže a ženy - přístup k zaměstnání (směrnice Rady 76/207/EHS)	

Soudní případ 152/84**M. H. MARSHALL kontra Zdravotní úřad pro
Southampton a Jihovýchodní oblast Hampshiru****46**

rovné zacházení s muži a ženami - podmínky pro propuštění
(články 1(2) a 5(1) směrnice Rady 76/207/EHS a článek 7(1)(a)
směrnice Rady 79/7/EHS

Soudní případ 170/84**BILKA Kaufhaus GmbH kontra Karin Weber von Hartz****50**

rovné zacházení s muži a ženami - pracovníci na částečný pracovní úvazek - vyloučení
ze zaměstnaneckého penzijního programu
(článek 119 Smlouvy o založení EHS)

Soudní případ 222/84**M. JOHNSTON kontra Policejní ředitel Královské policie
v Severním Irsku****55**

rovné zacházení s muži a ženami - ozbrojený příslušník policejních záložních sil
(směrnice Rady 76/207/EHS)

Soudní případ 109/88**Handels- og Kontorfunktionaernes Forbund i Danmark
kontra Dansk Arbejdsgiverforening (DANFOSS)****63**

rovná odměna pro muže a ženy
(článek 119 Smlouvy o založení EHS a článek 1 a 6 směrnice 75/117/EHS)

Soudní případ 262/88**D. H. BARBER kontra Guardian Royal Exchange
Assurance Group****69**

rovná odměna pro muže a ženy - povinné skončení pracovního poměru
pro nadbytečnost - předčasná výplata důchodu (článek 119 Smlouvy o založení EHS,
směrnice Rady 75/117/EHS a směrnice Rady 76/207/EHS)

Soudní případ C - 177/88**E. J. P. DEKKER kontra Stichting Vormingscentrum voor Jong
Volwassenen (VJV-Centrum) Plus****77**

rovné zacházení s muži a ženami - odmítnutí jmenovat těhotnou ženu
(článek 2(1) a 3(1) směrnice Rady 76/207/EHS)

Soudní případ C - 179/88 Handels-og Kontorfunktionerernes Forbund I Danmark kontra Dansk Arbejdsgiverforening (HERTZ / Aldi)	82
rovné zacházení pro ženy a muže, výpovědní důvody, absence z důvodu těhotenství nebo šestinedělí (článek 2(3) a 5(1) směrnice Rady 76/207/EHS)	
Soudní případ C - 33/89 M. KOWALSKA kontra Freie und Hansestadt Hamburk	86
odchodné po ukončení pracovního poměru - vyloučení pracovníků na částečný pracovní úvazek (článek 119 Smlouvy o založení EHS a směrnice Rady 75/117/EHS)	
Soudní případ C - 184/89 H. NIMZ kontra Freie und Hansestadt Hamburk	90
rovná odměna pro muže a ženy - diskriminace na základě pohlaví (článek 119 Smlouvy o založení EHS, článek 1 a 4 směrnice Rady 75/117/EHS)	
Soudní případ 188/89 A. FOSTER a společníci kontra British Gas PLC	95
rovné zacházení s muži a ženami - přímá působnost směrnice na znárodněnou společnost (článek 5(1) směrnice Rady 76/207/EHS)	
Soudní případ C - 200/91 COLOROLL Pension Trustees Ltd kontra James Richard Russell a další	98
rovné odměňování pro muže a ženy, zaměstnanecké důchodové systémy, používání rozdílných pojistně matematických podmínek, které rozlišují podle pohlaví, omezení časové působnosti stanovené v soudním případě Barber C - 262/88 (článek 119 Smlouvy o založení EHS)	
Soudní případ C - 127/92 Dr. P. M. ENDERBY kontra Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health	111
rovná odměna pro muže a ženy - důkazní břemeno (článek 119 Smlouvy o založení EHS)	

Soudní případ C - 421 /92 G. HABERMANN - BELTERMANN kontra Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband Ndb./Opf.e.V. noční práce těhotných žen (směrnice Rady 76/207/EHS)	116
Soudní případ C - 32/93 C. L. WEBB kontra EMO Air Cargo Ltd rovné zacházení pro muže a ženy, náhrada za zaměstnankyni na mateřské dovolené, výpovědní důvody (směrnice Rady 76/207/EHS)	120
Soudní případ C - 128/93 G. C. FISSCHER kontra Voorhuis Hengelo BV and Sticing Bedrijfspensioenfonds voor de Detailhandel rovné odměňování pro muže a ženy, zaměstnanecké důchodové systémy, časová působnost soudního případu Barber C - 262/88 (článek 119 Smlouvy o založení EHS)	124
Soudní případ C - 400/93 Specialarbejderforbundet i Danmark kontra Dansk Industri, dříve Industriens Arbejdsgivere jednající za ROYAL COPENHAGEN A/S rovná odměna pro muže a ženy - postup při porovnávání výdělků - důkazní břemeno (článek 119 Smlouvy o založení EHS)	128
Soudní případ C - 435/93 F. J. M. DIETZ kontra Sticing Thuiszorg Rotterdam rovné odměňování pro muže a ženy, právo na účast v zaměstnaneckých penzijních systémech, právo na výplatu dávek starobního důchodu, pracovníci na částečný úvazek (článek 119 Smlouvy o založení EHS)	136
Soudní případ C - 450/93 E. KALANKE kontra Freie Hansestadt Bremen rovné zacházení mezi muži a ženami, povyšování stejně kvalifikovaných kandidátů různého pohlaví, priorita dávaná ženám (článek 2(4) směrnice Rady 76/207/EHS)	141

Soudní případ C - 180/95

N. DRAEHMPAEHL kontra Urania Immobilienservice OHG 145

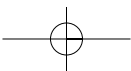
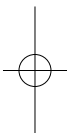
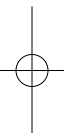
právo na odškodnění v případě diskriminace při přístupu k zaměstnání - výběr sankcí
členskými státy - stanovení maximální výše odškodnění
(směrnice Rady 76/207/EHS)

Soudní případ C - 409/95

H. MARSCHALL kontra Spolková země

Severní Porýní - Vestfálsko 151

pozitivní akce - přístup k funkčnímu postupu, stejná kvalifikace kandidátů,
priorita kandidátek žen
(článek 2(1) a (4) směrnice Rady 76/207/EHS)



Úvod

Původním zdrojem práva na rovné zacházení s muži a ženami v zaměstnání je v kontextu evropského práva článek 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství (dále jen EHS) z roku 1957. Hlavní cílem tohoto ustanovení je zajišťovat a prosazovat princip rovné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty na území všech členských států.

Článek 119 přijetím Amsterodamské smlouvy přečíslovaný na 141 stanoví:¹

1. Každý členský stát zajistí v průběhu první etapy uplatnění zásady rovné odměny mužů a žen za stejnou práci a práci stejné hodnoty.
2. Odměnou ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní dávky, které zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci z titulu pracovního poměru. Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace podle pohlaví znamená:
 - a) že odměna za stejnou práci při úkolové mzdě se vypočítává podle stejného tarifu,
 - b) že odměna za práci při hodinové mzdě je stejná při stejném druhu práce.
3. Rada přijme postupem podle článku 251 a po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem opatření k zabezpečení uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení s muži a ženami v otázkách práce a zaměstnanosti, včetně zásady rovného odměňování za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.
4. S ohledem na plné zajištění rovného zacházení s muži a ženami v pracovním procesu nebrání zásada rovného zacházení žádnému členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v jeho profesní kariéře.

¹⁾ Tučně je vyznačeno původní znění článku 119 Smlouvy o založení EHS z roku 1957.

V době tvorby tohoto ustanovení národní právní systémy většiny států diskriminaci na základě pohlaví výslovně nezakazovaly. Vzhledem k čistě ekonomické povaze EHS mělo zařazení článku 119 do Smlouvy o založení EHS v první řadě za cíl vypořádat se s ekonomickou konkurencí, jejíž výhoda se opírala o rozdíl ve mzdách vyplácených ženám a mužům. Článek 119 a v průběhu následujících let přijaté směrnice však prokázaly, že Společenství není jen pouhou hospodářskou unií, ale že jeho cílem je též dosažení sociálního rozvoje, zejména v oblasti zlepšování životních a pracovních podmínek svých občanů.

Soudní dvůr Evropských společenství (dále jen ESD), jak je patrné z množství vydaných rozhodnutí, hrál ve vývoji řešení nejrůznějších sporných otázek týkajících se rovného zacházení s muži a ženami významnou úlohu. První příležitost zabývat se případem diskriminace žen měl ESD v rámci EHS v roce 1971. Tehdy se fyzická osoba, paní Defrenne, jako soukromý žalobce dovolávala před belgickým soudem vůči svému zaměstnavateli práva na rovnou odměnu právě na základě článku 119. Vzhledem k tomu, že se zdálo, že tento článek ukládá povinnosti pouze členským státům, nebyl si příslušný belgický soud jistý, zda se tohoto ustanovení může při ochraně svých práv dovolávat i soukromá osoba. Požádal tedy ESD, aby v tomto ohledu vydal rozhodnutí o předběžné otázce podle článku 177 Smlouvy o založení EHS. ESD ve svém rozhodnutí samozřejmě stanovil, že článek 119 má přímou účinnost, tzn., že se ho může jednotlivec dovolávat před národními soudy. Tento rozsudek byl výrazným mezníkem pro počátek rozvoje velmi bohatého zdroje komunitárního práva.

Princip rovné odměny, vyjádřený v článku 119, byl dále prohlouben přijetím *směrnice Rady 75/117/EHS z 10. února 1975 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy*. Od té doby se - především díky příčinnosti Komise - rozsah legislativy o rovném zacházení podstatně rozšířil, a to o celou řadu směrnic a doporučení. Účinnost ustanovení obsažených v těchto směrnicích však do značné míry závisí na jejich správné a včasné implementaci členskými státy. Zde plní důležitou roli Komise, která jako „hlídací pes“ Společenství sleduje, jak členské státy plní své implementační povinnosti, a v případě negativního zjištění vznáší podle článku 169 Smlouvy podnět k zahájení řízení před ESD.

V tomto ohledu se podílí na rozvoji soudcovského práva i občané Společenství domáhající se před svými národními soudy svých práv. Ustanovení mnohých směrnic má na práva občanů Společenství přímý účinek, čímž se pro jednotlivce vytváří prostor dovolávat se jich proti těm členským státům, které je do svých národních systémů implementovaly nesprávně nebo vůbec.

Přes důležitou roli orgánů Společenství by rovnost mužů a žen v EHS nemohla dosáhnout své současné úrovně rozvoje, aniž by k tomu přispěla energie, vytrvalost a vynalézavost soukromých žalobců a jejich právních zástupců.

Cílem této publikace je poskytnout zainteresované veřejnosti základní orientaci v tak bohatém zdroji komunitárního práva, jakým rozhodnutí ESD v oblasti rovných příležitostí mužů a žen nepochybně jsou. Je v ní obsaženo 25 nejvýznamnějších rozhodnutí vydaných ESD za posledních cca 25 let. Z důvodu větší přehlednosti jsou uvedeny ve zkráceném znění. Vzhledem k tomu, že se při jejich výběru a uspořádání vycházelo z mnoha rozličných pramenů, není úprava jednotlivých judikátů vždy shodná. Týká se to především odborných komentářů, jimiž jsou vybaveny starší judikáty, zatímco novější judikáty se pro daný účel odbornými komentáři opatřit nepodařilo. Publikace byla uspořádána s přesvědčením, že napomůže všem, kteří usilují o prosazování principu rovného zacházení s muži a ženami, a že bude pobídkou pro pokračování v jejich úsilí.

Rovné postavení mužů a žen v právu Evropské unie

Princip rovného zacházení se rozvinul ze samostatného ustanovení o rovné odměně za stejnou práci obsaženého v článku 119 *Smlouvy o založení EHS* (nyní čl. 141 *Konsolidované smlouvy o založení ES*). Kromě čl. 119 byla v této oblasti vydána celá řada sekundárních právních předpisů týkajících se otázek rovného odměňování, rovného přístupu k zaměstnání, rovného přístupu do státních i zaměstnaneckých systémů sociálního zabezpečení atd.

Při interpretaci požadavků norem komunitárního práva plní významnou funkci Soudní dvůr ES, pod jehož jurisdikci spadá především řízení o tzv. předběžných otázkách podle čl. 177 ve sporných otázkách výkladu či neplatnosti komunitárního práva, ale také řízení na základě žalob Komise podaných proti členským státům pro porušení závazků vyplývajících ze Smlouvy podle čl. 169. V oblasti rovného zacházení se obzvláště rozvinulo soudcovské právo týkající se pojmů přímé a nepřímé diskriminace na základě pohlaví. Princip rovného zacházení je také obsažen v preambuli *Charty základních sociálních práv pracujících ES* (1989).

Rovné odměňování

Právní rámec pro aplikaci principu rovné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty mezi muži a ženami poskytuje *směrnice Rady 75/117/EHS z 10. února 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy*.

V červnu 1994 Komise přijala Memorandum o rovné odměně za práci stejné hodnoty, které definuje rozsah a pojem rovného odměňování za práci stejné hodnoty, dále poskytuje průvodní kritéria, která je třeba použít při hodnocení a klasifikaci jednotlivých druhů prací. Soudní dvůr ES se během let mnohokrát zabýval výkladem rozsahu principu rovného odměňování, zejména výkladem pojmu rovné odměny ve smyslu článku 119 Smlouvy. V několika rozhodnutích Soudní dvůr specifikoval vymezení pojmu odměny za práci tak, že se za ni považuje mimo jiné

- náhrada mzdy při pracovní neschopnosti,
- příspěvky zaměstnavatele zaměstnancům z titulu soukromého důchodového zabezpečení (nikoli však státního),

- odstupné při ukončení pracovního poměru,
- částky placené do důchodového spoření zaměstnance,
- právo na slevu jízdného pro důchodce na státních železnicích.

Jedním z nejvýznamnějších případů je rozhodnutí ve věci Barber C - 262/88, ve kterém Soudní dvůr rozhodl, že dávky placené v rámci zaměstnaneckých penzijních programů spadají do působnosti článku 119. Toto rozhodnutí podnítilo výskyt daleko většího množství soudních případů v této oblasti. *Protokol připojený ke Smlouvě o založení ES* vysvětlil časovou působnost tohoto rozhodnutí. Následkem toho podala Komise návrh na změnu *směrnice Rady 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků*, která byla změněna *směrnicí Rady 96/97/ES*.

Rovné zacházení

Směrnice Rady 76/207/EHS poskytuje právní rámec pro zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání, a pracovní podmínky. Tato směrnice byla změněna *směrnicí Rady 2002/73/ES* ze dne 23. září 2002.

Soudní dvůr rozhodl v působnosti této směrnice množství případů, nejdůležitějšími z nich jsou *C - 450/93 Kalanke* a *C - 409/95 Marschall*, týkající se otázek přijímání tzv. pozitivních akcí. Návrh Komise na změnu směrnice o rovném zacházení, který následoval po vydání rozhodnutí ve věci Kalanke, byl Radě předložen v květnu 1996. Soudní dvůr byl v tomto případě dotázán, zda politika spolkové republiky Brémy, která automaticky udělovala přednost ženským kandidátkám při přijímání do zaměstnání a rekvalifikaci a v těch odvětvích, kde byla jejich účast nízká, byla v rozporu s čl. 2 (4) směrnice 76/207/EHS o rovném zacházení pro muže a ženy. Zmíněný článek stanoví, že směrnice není na úkor opatření k rozvoji stejných příležitostí pro muže i ženy, zejména odstraňováním existujících nerovností, postihujících příležitosti žen v oblastech uvedených v čl. 1(1), tj. pokud jde o přístup k zaměstnání, včetně služebního postupu v zaměstnání, přístup k odborné přípravě a pokud jde o pracovní podmínky a za určitých podmínek o sociální zabezpečení. Toto ustanovení je obecně vykládáno jako oprávnění pro přijímání pozitivních opatření (akcí). Soudní

dvůr rozhodl, že pokud národní předpisy zaručují ženám absolutní a bezpodmínečnou přednost při přijímání a rekvalifikaci, překračují tím meze oprávnění k přijímání pozitivních akcí daných článkem 2(4) směrnice a jdou tudíž nad rámec zásad v oblasti rovných příležitostí. Většina členských států však vzhledem k tomuto rozhodnutí nepovažovala za nutné směrnici měnit, a to mimo jiné též s ohledem na další rozhodnutí ve věci Marschall. V případě C - 409/95 Marschall Soudní dvůr rozhodl, že národní pravidla, která udělují ženám přednost při funkčním povýšení (přijímání a rekvalifikaci) ve veřejném sektoru v těch případech, kdy mužští i ženští kandidáti jsou na toto místo stejně kvalifikovaní, nejsou v rozporu s komunitárním právem, za předpokladu, že jsou splněny určité podmínky a pokud povýšení mužského kandidáta není již předem vyloučeno. Toto rozhodnutí potvrdilo interpretaci rozhodnutí ve věci Kalanke a objasnilo, že pozitivní akce ve prospěch žen jsou v souladu s evropským právem vyjma specifických případů bezpodmínečných preferenčních kvót.

Zákonné a zaměstnanecké systémy sociálního zabezpečení

Zákonný rámec pro realizaci principu stejného zacházení pro muže a ženy v zákonných systémech sociálního zabezpečení poskytuje *směrnice Rady 79/7/EHS z 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení s muži a ženami v oblasti sociálního zabezpečení*.

Směrnice Rady 86/378/EHS z 24. července 1986 poskytuje zákonný rámec pro realizaci zásady rovného zacházení pro muže a ženy v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení. Tato směrnice byla novelizována *směrníci Rady 96/97/EHS z 20. prosince 1996*. Podnětem k přijetí změny této směrnice bylo vydání rozhodnutí ve věci *Barber*. Z téhož důvodu byl zároveň přijat *Protokol připojený ke Smlouvě o založení ES*, který vysvětlil časovou působnost tohoto rozhodnutí a stanovil, že pro účely použití článku 141 této smlouvy se výhody podle systémů sociálního zaměstnaneckého zabezpečení nepovažují za odměnu, pokud se týkají období zaměstnání před 17. květnem 1990, s výjimkou případů pracovníků nebo oprávněných rodinných příslušníků, kteří před tímto datem podali u soudu žalobu nebo zahájili obdobné řízení podle platného vnitrostátního práva.

I v této oblasti vydal Soudní dvůr řadu nejrůznějších rozhodnutí; z nejdůležitějších jmenujme *C - 200/91 Coloroll*, *C - 128/93 Fisscher a C - 435/93 Dietz*.

Rovné zacházení pro osoby samostatně výdělečně činné a pro jejich spolupracující partnery

Směrnice Rady 86/613/EHS poskytuje zákonný rámec pro provádění zásady rovného zacházení s muži a ženami samostatně výdělečně činnými, včetně oblasti zemědělství. Směrnice zahrnuje i ochranu těchto žen v těhotenství a mateřství.

Právní normy ES týkající se otázek těhotenství a mateřství

Směrnice Rady 92/85/EHS z 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků a pracovníků krátce po porodu nebo kojících pracovníků (desátá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) poskytuje zákonný rámec pro ochranu zaměstnaných těhotných žen a žen, které v nedávné době porodily nebo kojí.

Soudní dvůr rozhodl v těchto otázkách řadu případů, z nichž mezi nejvýznamnější patří rozhodnutí ve věci *Habermann - Beltermann C - 421/92*, ve kterém Soud rozhodl, že národní předpisy, které zakazují zaměstnávat těhotné a kojící ženy, porušují zásadu rovného zacházení, připouštějí-li neplatnost nebo napadnutelnost pracovní smlouvy uzavřené za okolností, kdy těhotenství uchazečky nebylo ještě stranám smlouvy známo. Z další významných rozhodnutí je uváděn *C - 179/88 Hertz a C - 32/93 Webb*.

Rodičovská dovolená a rodičovské volno

Směrnice Rady 96/34/EHS provádí Rámcovou dohodu o rodičovské dovolené a volnu uzavřenou mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC a stanoví minimální požadavky v této oblasti. Tato směrnice byla změněna *směrnicí Rady 97/75/ES z 15. prosince 1997*.

Další otázky

Sexuální obtěžování

Rezoluce Rady z 29. května 1990 a Doporučení Komise 92/131/EHS z 27. listopadu 1991 o ochraně důstojnosti žen a mužů na pracovišti, Kodex praktik k ochraně důstojnosti žen a mužů na pracovišti, směrnice Parlamentu a Rady 2002/73/ES z 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS 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.

Důkazní břemeno

Právní rámec pro otázku důkazního břemena poskytuje *směrnice Rady 97/80/EHS z 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace z důvodu příslušnosti k pohlaví*, která obsahuje závazek členských států přijmout do svých právních systémů opatření nezbytná v řízení před soudem nebo jiným kompetentním orgánem tak, aby bylo důkazní břemeno přeneseno z osoby žalující na osobu žalovanou, která, má-li ve sporu uspět, musí prokázat, že zásadu rovného zacházení neporušila. Mezi rozhodnutí Soudního dvora, která se zabývají otázkami důkazního břemene, patří *109/88 Danfoss, C - 127/92 Enderby, C - 400/93 Royal Copenhagen*.

Netypická (prekérní) zaměstnání

Nejčastějším druhem takového zaměstnání je práce na částečný úvazek. Díky rozhodnutím Soudního dvora ochrana poskytovaná zaměstnancům na částečný úvazek vzrostla především tím, že některé formy nepříznivého zacházení týkající se těchto pracovníků lze za jistých podmínek podřadit pod nepřímou diskriminaci na základě pohlaví. Jako nejdůležitější případ v této oblasti lze uvést rozhodnutí ve věci *Bilka 170/84*, ve kterém se praví, že pokud nerovnost zacházení související se zaměstnáním na částečný úvazek zasahuje větší počet příslušníků jednoho pohlaví, může se jednat o nepřímou diskriminaci na základě pohlaví. Z dalších případů *uvádíme C - 33/89 Kowalska, C - 184/89 Nimz*.

Prosazování práva na rovné zacházení a prostředky nápravy v případě jeho porušení

Jak pracuje systém komunitární právní ochrany?

Povinnosti vyplývající z komunitárního práva jsou ukládány členským státům, fyzickým i právnickým osobám, a to mnoha způsoby - skrze ustanovení Smlouvy o založení EHS, směrnicemi nebo nepřímo formou různých doporučení. Komunitární právo lze prosazovat buď přímými žalobami na unijní úrovni, nebo na národní úrovni, s využitím principu přímého a nepřímého účinku jednotlivých právních ustanovení; lze je prosazovat též prostřednictvím žalob na náhradu škody proti jednotlivým členským státům na základě principu stanoveného spojenými případy *C - 6/90 a 9/90 Francovich a Bonifaci kontra Itálie*.

Výsledkem je velice složitá síť právních prostředků založená na normách komunitárního práva i právech stanovených národními předpisy, jež všechny dohromady tvoří unikátní systém ochrany.

Prosazování právních norem prostřednictvím žalob podávaných Komisí

Podle článků 169 a 171 je Komise oprávněna podat žalobu proti jednotlivým členským státům k Soudnímu dvoru v případech porušení povinností vyplývajících ze Smlouvy.

Řízení o předběžné otázce - článek 177

V oblasti rovných příležitostí je tato procedura nejvlivnějším prvkem komunitárního práva; jedná se o prostředek, s jehož pomocí Soudní dvůr pomáhá vytvářet a rozvíjet právní principy.

Podle článku 177 Smlouvy je Soudní dvůr oprávněn vydávat rozhodnutí o předběžné otázce, která se vztahuje k výkladu komunitárního práva. Soudy členských zemí obvykle vyžadují rozhodnutí o předběžné otázce v případě, kdy strana soudního řízení prosazuje právo náležející jí ze Smlouvy nebo jiného právního aktu (v daném případě směrnice) nebo

rozhodnutím Soudního dvora či Soudu 1. instance. Žádost o vydání rozhodnutí o předběžné otázce se podává ve formě otázky, kterou Soudní dvůr musí zodpovědět. V odpovědi nalezne soud členského státu vodítko, jak použít ustanovení práva ES k vyřešení určitého soudního sporu. Rozhodnutím o předběžné otázce je soud členské země, který o ně požádal, zavázán. Tento soud ho musí použít k vyřešení soudního sporu, jehož projednávání vyústilo v podnět k žádosti o vydání rozhodnutí v předběžné otázce. Tato rozhodnutí jsou závazná i pro ostatní soudy členských zemí. Pokud soudci členské země dojdou k názoru, že rozhodnutí v předběžné otázce se vztahuje na spor, který právě rozhodují, jsou povinni ho k vyřešení sporu použít.

Hlavní úlohou Soudního dvora je rozhodnout předběžnou otázku podle práva Evropského společenství. Soudní dvůr nerozhoduje, zda je ustanovení práva členské země v souladu či nesouladu s právem Evropského společenství. Nevydává ani rozhodnutí týkající se posouzení právní skutečnosti. Soudní dvůr nesmí kritizovat důvody, na jejichž základě se soud členské země rozhodl požádat o rozhodnutí o předběžné otázce, ovšem může odmítnout vydat rozhodnutí, pokud mezi stranami neexistuje žádný skutečný spor.

Současný stav nápravných opatření komunitárního práva

Největší rozvoj nápravných prostředků práva ES se odehrává spíše v oblasti soudní než v oblasti legislativní. Směrnice sice obsahují opatření k prosazování jednotlivých subjektivních práv, jejich realizace je však obvykle závislá na národních systémech práva a jejich principech. Zprvu Soudní dvůr v této oblasti zastával postoje jen v nejnutnějších situacích, a tak prosazování komunitárního práva zůstávalo závislé na řízeních před soudy jednotlivých států, přičemž musely být splněny dvě následující podmínky.

1. Princip nediskriminace: práva stanovená komunitárním právem musela být prosazována způsobem ekvivalentním a srovnatelným způsobu, jakým by byla uplatňována práva v jednotlivých národních systémech.
2. Prosazování těchto práv nemělo být nemožné a nepřiměřeně obtížné.

Soudní dvůr trvale usiluje o prosazování větší jurisdikce v otázkách používání zásad komunitárního práva před národními soudy. Současně se snaží nalézt vyvážený přístup v otázce své působnosti v udržení rovnováhy mezi respektováním autonomie právních systémů jednotlivých států a potřebou zajistit efektivní ochranu práv stanovených komunitárním právem i před národními soudy.

Soudní případy týkající se nápravných prostředků v oblasti rovných příležitostí lze rozdělit do čtyř nejdůležitějších okruhů: efektivní prostředky nápravy - právo na soudní ochranu, časová působnost, důkazní břemeno, prostředky nápravy a sankce. Z jednotlivých rozhodnutí uvádíme nejdůležitější myšlenky vztahující se k danému okruhu.

Efektivní soudní ochrana - Právo na soudní ochranu

Právo na soudní ochranu je považováno za základní právo stanovené ve směrnici o rovném zacházení. Nejvíce soudních sporů se opírá o článek 6 směrnice o rovném zacházení (76/207/EHS), který stanoví:

- členské státy zavedou do svých národních právních řádů taková opatření, která jsou nezbytná k tomu, aby se umožnilo všem osobám, které se cítí poškozeny v důsledku nedodržení zásady rovného zacházení podle článků 3, 4 a 5, domáhat se svých nároků soudní cestou poté, co se mohly uchýlit k jiným kompetentním orgánům.

222/84 Johnston

- článek 6 směrnice o rovném zacházení má ve vztahu k právům náležejícím podle směrnice přímý účinek, tzn. že se o něj jednotlivci mohou efektivně opřít v řízení před národními soudy.

14/83 von Colson Kamann

- nápravné prostředky v jednotlivých státech mají podléhat principu efektivnosti.

222/84 Johnston

- „efektivní soudní ochrana“ je základním principem komunitárního práva.

68/88 Komise kontra Řecko

- v případě porušení povinností vyplývajících z komunitárního práva musí být dodržovány tři základní principy: srovnatelnosti, efektivnosti a proporcionality.

C - 213/89 Factorame

- každé opatření, ale i každý legislativní, administrativní nebo soudní postup národních právních systémů, který může omezit efektivitu komunitárního práva, musí být národními soudy zrušen.

Časová působnost

208/90 Emmot

- lhůty k zahájení soudních sporů před soudy jednotlivých států nemohou začít běžet, pokud členský stát plně a správně neprovedl ustanovení dané směrnice.

Nicméně rozsah předchozího rozhodnutí byl omezen řadou následných případů, ve kterých můžeme pozorovat snahu Soudního dvora vyváženě reagovat na zachovávání procesní autonomie v jednotlivých státech (viz případy *C - 62/93 BP Super Gas*, *C - 312/93 SCS Peterbroeck*, *Van Campenhour a Cie*, *C - 338/91 Steenhorst-Neerings a C - 128/93 Fisscher*).

Důkazní břemeno

Soudní dvůr rozhodl v následujících případech otázky týkající se důkazního břemene v případech nepřímé diskriminace v kontextu rovného odměňování.

109/88 (Danfoss), *C - 127/92 Enderby a C - 400/93 Royal Copenhagen A/S*

- důkazní břemeno musí být přeneseno na zaměstnavatele, který musí prokázat, že systém odměňování není diskriminační.

Nápravná opatření a sankce

14/83 von Colson

- článek 6 směrnice o rovném zacházení nepředepisuje zvláštní sankci, ale ponechává v působnosti členských států vybrat si různá řešení,
- nicméně tam, kde se členský stát rozhodl penalizovat porušení zákazu diskriminace přiznáním kompenzace, musí být tato kompenzace v každém případě přiměřená způsobené újmě.

C - 200/91 Coloroll

- odpovědnost soukromých stran za újmu způsobenou porušením článku 119 Smlouvy určují národní pravidla.

152/84 Marshall

- tam, kde se členský stát rozhodl implementovat cíle směrnice o rovném zacházení prostřednictvím kompenzace, musí být tato kompenzace adekvátní a schopná plně nahradit škodu a újmu, utrpěnou v souvislosti s diskriminačním propuštěním ze zaměstnání podle pravidel stanovených národními právními systémy.

C - 271/91 Marshall (No 2)

- kompenzace musí být plně adekvátní a současně musí být brána v úvahu doba, která proběhla mezi samotným diskriminačním jednáním a eventuální dobou platby takové kompenzace.

C - 177/88 Dekker

- národní principy mimosmluvní odpovědnosti, které omezují kompenzaci na základě zavinění, nemohou bránit přiznání plné kompenzace oběti nerovného zacházení.

C - 180/95 Draehmpaehl

- právní ustanovení, která podmiňují nápravu újmy utrpěné diskriminací podle pohlaví zaviněním zaměstnavatele, jsou v rozporu se zásadou rovného zacházení s muži a ženami.

Tabulka

Počet soudních případů z oblasti rovných příležitostí mezi muži a ženami projednaných před ESD do roku 1996

	BELGIE	DÁNSKO	NĚMECKO	IRSKO	NIZOZEMÍ	UK	FRANCIE	ITÁLIE	LUCEMBURSKO
Článek 177 rozhodnutí v předběžné otázce týkající se rovného odměňování (článek 119 resp. 141)									
1971	1								
1975	1								
1978	1								
1980						1			
1981						2			
1982						2			
1984					4				
1986		2							
1988			1						
1989	1	1				1			
1990		1							
1991		1							
1992		1							
1993		1			1	2			
1994		7			4	2			
1995	1	1							
1996		1				1			
Celkem	3	2	16	1	9	11			

	BELGIE	DÁNSKO	NĚMECKO	IRSKO	NIZOZEMÍ	UK	FRANCIE	ITÁLIE	LUCEMBURSKO
Článek 169 řízení o žalobě proti členské zemi týkající se rovného odměňování (článek 119 resp. 141)									
1983						1		1	
1985		1	1						
1993	1								
Celkem	1	1	1			1		1	

	BELGIE	DÁNSKO	NĚMECKO	IRSKO	NIZOZEMÍ	UK	FRANCIE	ITÁLIE	LUCEMBURSKO
Článek 169 řízení o žalobě proti členské zemi týkající se směrnice Rady 76/207/EEC									
1983						1		1	
1985		1							
1988						2			
Celkem		1				1	2	1	

	BELGIE	DÁNSKO	NĚMECKO	IRSKO	NIZOZEMÍ	UK	FRANCIE	ITÁLIE	LUCEMBURSKO
Článek 169 řízení o žalobě proti členské zemi týkající se směrnice Rady 79/7/EEC									
1991	1								

BELGIE DÁNSKO NĚMECKO IRSKO NIZOZEMÍ UK FRANCIE ITÁLIE LUCEMBURSKO

Článek 177 rozhodnutí v předběžné otázce týkající se směrnice Rady 76/207/EEC

1984			3					
1986					1	3		
1990		1			1	1		
1991							1	
1992						1		
1993			1			1	1	
1994	1		1			1		
1995			1			1		
1996						1		
Celkem	1	1	6		2	9	2	

BELGIE DÁNSKO NĚMECKO IRSKO NIZOZEMÍ UK FRANCIE ITÁLIE LUCEMBURSKO

Článek 177 rozhodnutí v předběžné otázce týkající se směrnice Rady 79/7/EEC

1982					1			
1986					1	1		
1987				1	1	1		
1988					1			
1989					1			
1991					1	1		
1992						1		
1994	1				1	2		
1995						1		
Celkem	1			1	7	7		

BELGIE DÁNSKO NĚMECKO IRSKO NIZOZEMÍ UK FRANCIE ITÁLIE LUCEMBURSKO

Celkem								
7	4	24	2	18	29	4	1	1

Soudní případ 43/75

Gabrielle Defrenne kontra Société Anonyme Belge de Navigation
Aérienne Sabena
(Defrenne II)

Den soudního výroku

8. dubna 1976

Reference

[1976] ECR 455

Kauza:

princip, podle kterého mají muži a ženy nárok na rovnou odměnu
za stejnou práci
(článek 119 Smlouvy o založení EHS)

1. Fakta

Dne 13. března 1968 se paní Defrenne obrátila na pracovní soud v Bruselu se žalobou na náhradu škody (újmy) utrpěné na výdělku, příspěvku při skončení pracovního poměru a penzi z důvodu, že letušky i mužští příslušníci letového personálu konající stejné pracovní povinnosti nedostávají stejný plat. Dne 17. listopadu 1970 byly veškeré nároky paní Defrenne zamítnuty jako neopodstatněné. Dne 11. ledna 1971 se paní Defrenne proti tomuto rozsudku odvolala k vyššímu pracovnímu soudu v Bruselu, který rozsudek první instance ve druhém a třetím bodě žaloby potvrdil. Pokud jde o otázku rozdílu platů, byla paní Defrenne odkázána na předběžný výrok Soudního dvora.

2. Otázky předložené k posouzení ESD

Svým rozsudkem ze dne 23. dubna 1975 požádal pracovní soud v Bruselu Soudní dvůr, aby na základě článku 177 Smlouvy o založení EHS rozhodl o následujících předběžných otázkách:

- (1) Zavádí článek 119 Smlouvy o založení EHS přímo do národního práva každého členského státu Evropských společenství princip, podle kterého mají muži a ženy dostávat rovnou odměnu za stejnou práci? Mají zaměstnanci právo domáhat se nezávisle na jakémkoliv ustanovení národního práva v řízení před národními soudy jeho dodržování, a pokud ano, od kterého data?
- (2) Stal se článek 119 aplikovatelným ve vnitřním právu členských států v důsledku opatření přijatých orgány EHS (pokud je odpověď kladná, od kterého data?) nebo musí být v této záležitosti za výlučně kompetentní považována národní legislativa?

3. Soudní výrok ESD

ESD nejprve prohlásil, že pokud jde o otázky přímé účinnosti článku 119, tento článek sleduje dva cíle, z nichž jeden je hospodářský a druhý společenský; tím dal najevo, že princip rovné odměny patří mezi základní zásady Společenství. Soud dále potvrdil, že je třeba v celé šíři aplikovatelnosti článku 119 rozlišovat mezi přímou a otevřenou diskriminací, kterou lze rozpoznat výhradně za pomoci hledisek stejné práce a rovné odměny, o kterých se hovoří v uvedeném článku, a nepřímou a skrytou diskriminací, kterou lze rozpoznat pouze se zřetelem k jednoznačnějším prováděcím ustanovením komunitárního nebo národního charakteru. Navíc Soudní dvůr výslovně uvedl, že mezi formy přímé diskriminace mají být zahrnuty takové, které mají původ v právních ustanoveních nebo v kolektivních pracovních smlouvách a které lze odhalit pouze na základě právního rozboru celé situace. Nakonec Soudní dvůr sdělil, že z důvodu imperativní povahy článku 119 Smlouvy se zákaz diskriminace mezi muži a ženami nevztahuje pouze na jednání veřejných autorit, ale též na ustanovení kolektivních smluv o odměňování, jakož i na individuální smlouvy o těchto otázkách.

V odpovědi na položené otázky Soudní dvůr rozhodl takto:

1. Na princip stanovený v článku 119, podle kterého muži a ženy mají dostat rovnou odměnu, se lze před národními soudy odvolat. Tyto soudy mají povinnost zajistit jednotlivci ochranu práv plynoucích mu z tohoto ustanovení, a to zejména v případech těch forem diskriminace, které mají svůj původ v obecně závazných právních ustanoveních nebo v kolektivních pracovních smlouvách, stejně jako v případech, kdy muži a ženy nedostávají rovnou odměnu za stejnou práci konanou ve stejném podniku nebo službách, soukromých či veřejných.
2. Plnění článku 119 mělo být původními členskými státy plně zabezpečeno s účinností od 1. ledna 1962, tedy na počátku druhé fáze přechodového období a novými členskými státy od 1. ledna 1973 - což je datum účinnosti Smlouvy o přistoupení. První z těchto časových omezení nebylo modifikováno rezolucí členských států ze dne 30. prosince 1961.
3. Směrnice Rady č. 75/117 nevylučuje přímý účinek článku 119 a období stanovené ve směrnici pro její harmonizaci s národním právem nemá vliv na časová omezení stanovená článkem 119 Smlouvy o založení EHS a Smlouvy o přistoupení.
4. Dokonce ani v těch oblastech, kde článek 119 nemá přímý účinek, nelze jej vykládat tak, že se na ně výlučně vztahuje národní právo. Prosazení principu rovné odměny lze v těchto oblastech dosáhnout kombinací ustanovení práva komunitárního a práv národních.
5. S výjimkou těch zaměstnanců, kteří se již se svým nárokem obrátili k soudu, anebo těch, kteří vznesli nárok ekvivalentním způsobem, se nelze dovolávat přímého účinku článku 119 na podporu nároků, týkajících se výplat za období před datem tohoto rozsudku.

4. Komentáře

Ve svém rozsudku měl ESD příležitost prozkoumat, zda článek 119 je přímo použitelný; tzn. zda se o něj mohou opřít jednotlivci před národním soudem. I když ESD stanovil, že tento článek má přímý účinek, z rozsudku

jasně plyne, že tento přímý účinek se omezuje na přímou a otevřenou diskriminaci. Koncepce nepřímé a skryté diskriminace ve vztahu k principu přímého účinku byla později vyjasněna v soudním případě 96/80 - Jenkins a v soudním případě 170/84 - Bilka. V tomto ohledu stojí za zaznamenání názor generálního advokáta Warnera v soudním případě 96/80 - Jenkins. Warner zaujal názor, že namísto použití terminologie „přímá a otevřená“ a „nepřímá a skrytá“ by bylo výstižnější, kdyby bylo řečeno, že článek 119 nemá přímý účinek tam, kde soud nemůže aplikovat jeho ustanovení s odkazem na v něm uvedená jednoduchá kritéria. Proto je k vytvoření kritérií třeba prováděcích předpisů buď na úrovni celého Společenství, nebo na národní úrovni. Navíc tím, že ESD stanovil, že se článek 119 vztahuje na smlouvy o odměně za práci sjednávané kolektivně i na individuální smlouvy, uznal horizontální přímý účinek tohoto článku, a to bez ohledu na skutečnost, že toto ustanovení je adresováno pouze členským státům.

Soudní případ 96/80

J. P. Jenkins kontra Kingsgate (Clothing Productions) Ltd

Den soudního výroku

31. března 1981

Reference

[1981] ECR 911

Kauza:

rovná odměna za práci

(článek 119 Smlouvy o založení EHS a článek 1 směrnice Rady 75/117/EHS)

1. Fakta

Firma Kingsgate Ltd (dále jen Kingsgate), výrobce dámské konfekce, zaměstnávala 89 zaměstnanců, z toho 35 mužů a 54 žen. Všichni mužští zaměstnanci, s výjimkou jediného, pracovali na plný úvazek, ze zaměstnankyň pracovalo pět na zkrácený pracovní úvazek. Krátce před tím, než vstoupil v platnost zákon o rovné odměně za práci (1970), firma Kingsgate stanovila hodinovou sazbu pro plný pracovní úvazek ve stejné výši pro muže i ženy. Odměna za částečný pracovní úvazek byla stanovena o 10 % nižší než odměna za plný pracovní úvazek, a to s cílem omezit případy nepřítomnosti v práci, zajistit maximální využití drahých strojů a podpořit vyšší produktivitu práce.

Paní Jenkinsová, která pracovala na částečný pracovní úvazek (přibližně 30 hodin týdně), podala žalobu u pracovního soudu, neboť se cítila nespravedlivě poškozena tím, že ačkoliv vykonávala stejnou práci jako jeden z jejích mužských kolegů (pan Bannan) pracující na plný úvazek, dostávala hodinovou sazbu nižší než on. Žalobkyně se domnívala, že rozdíl v odměně za práci je v rozporu s ustanovením paragrafu 1/2(a) zákona o rovné odměně za práci, podle kterého princip rovné odměny pro muže a ženy platí ve všech případech, kdy žena vykonává „podobnou práci“ jako muž ve stejném zaměstnání. Zaměstnavatel potvrdil, že paní Jenkinsová byla

přijata, aby vykonávala „podobnou práci“ jako pan Bannan, avšak namítal, že zde existuje „objektivní rozdíl beze vztahu k otázce pohlaví“ mezi jejím případem a případem jejího kolegy. Pracovní soud žalobu zamítl a rozhodl, že práce v rozsahu 75 % plného pracovního úvazku představuje dostatečně velký „objektivní rozdíl beze vztahu k otázce pohlaví“, který ospravedlňuje sazbu v odměňování o 10 % nižší. Paní Jenkinsová se proti rozsudku odvolala k odvolacímu soudu.

2. Otázky předložené k posouzení ESD

Svým rozhodnutím ze dne 25. února 1980 požádal odvolací soud Spojeného království Soudní dvůr, aby podle článku 177 Smlouvy o založení EHS rozhodl o následujících předběžných otázkách:

- (1) Vyžaduje princip rovné odměny podle článku 119 Smlouvy o založení EHS a článku 1 směrnice Rady 75/117/EHS z 10. února 1975 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny pro muže a ženy, aby odměna za práci za jednotku času byla stále stejná, a to bez ohledu na:
 - (a) počet odpracovaných hodin v týdnu,
nebo
 - (b) ekonomický prospěch zaměstnavatele, který s cílem motivovat zaměstnance k odpracování maximálního možného počtu pracovních hodin platí vyšší hodinovou sazbu zaměstnancům pracujícím 40 hodin týdně než zaměstnancům pracujícím méně než 40 hodin týdně?
- (2) V případě, že odpověď na otázky 1 (a) nebo (b) je záporná, jaká hlediska se mají užít pro posouzení, zda je princip rovné odměny dodržen tehdy, závisí-li rozdílné hodinové sazby na množství hodin odpracovaných v týdnu?
- (3) Byla by odpověď na otázku 1 (a) nebo (b) odlišná (a pokud ano, v jakém ohledu), kdyby se prokázalo, že podstatně menší část ženských zaměstnankyň než mužských zaměstnanců je schopna

pravidelně v týdnu odpracovat počet hodin, stanovený jako podmínka pro použití plné hodinové sazby?

- (4) Mají příslušná ustanovení článku 119 Smlouvy o založení EHS nebo případně článku 1 uvedené směrnice, za okolností popsanych v tomto soudním případě, přímý účinek v členských státech?

3. Soudní výrok ESD

V odpovědích na první tři otázky Soudní dvůr nejprve zdůraznil, že rozdíly v odměňování zakázané článkem 119 se týkají výhradně rozdílů vyvolaných příslušností zaměstnanců k tomu kterému pohlaví. Soudní dvůr rozhodl, že práce na částečný pracovní úvazek, která je placena nižší hodinovou sazbou než práce na plný úvazek, nepředstavuje diskriminaci zakázanou článkem 119 za předpokladu, že

- stanovení hodinových sazeb u obou kategorií zaměstnanců bylo provedeno bez přihlédnutí k pohlaví zaměstnanců, a
- tyto rozdíly v odměňování lze objektivně ospravedlnit snahou zaměstnavatele podporovat práci na plný úvazek z ekonomických důvodů, které nemají vztah k pohlaví zaměstnanců.

Soudní dvůr však stanovil, že pokud se prokáže, že podstatně větší procento žen než mužů pracuje na částečný pracovní úvazek bez přiznání plné hodinové sazby, odporuje tato nerovnost v odměňování článku 119 Smlouvy o založení EHS v těch případech, kde vzhledem k obtížím, za nichž ženy dosahují stanoveného počtu hodin, nemůže být podniková politika odměňování vysvětlována jinak než diskriminací založenou na pohlaví. Úvaha, zda taková situace nastala, je plně v kompetenci národního soudu.

Pokud jde o čtvrtou otázku, týkající se přímého účinku článku 119, Soudní dvůr odkázal na svá rozhodnutí ve věci Defrenne II (43/75), Macarthys (129/79) a Worringham (69/80). Ve vztahu k článku 1 směrnice Rady 75/117 Soudní dvůr rozhodl, že toto ustanovení, které v zásadě slouží k podpoře principu rovného odměňování stanoveného v článku 119 Smlouvy o založení EHS, nemění žádným způsobem obsah ani rozsah tohoto principu tak, jak je definován ve Smlouvě.

V odpovědi na předložené otázky ESD rozhodl takto:

1. Rozdíl v odměňování mezi zaměstnanci na plný úvazek nepředstavuje diskriminaci podle pohlaví zakázanou článkem 119 Smlouvy, pokud ve skutečnosti nejde o nepřímý způsob, jak snížit odměnu zaměstnancům pracujícím na částečný pracovní úvazek proto, že tuto skupinu tvoří výhradně nebo převážně ženy.
2. Pokud je národní soud schopen s využitím hlediska stejné práce a rovné odměny bez spolupůsobení Společenství nebo opatření národního charakteru (národního právního řádu) určit, že vyplácení nižší hodinové sazby za práci ve zkráceném pracovním úvazku v porovnání se sazbou za práci v plném úvazku zakládá diskriminaci založenou na příslušnosti k pohlaví, pak na tuto situaci platí ustanovení článku 119 přímo.

4. Komentář

Tento případ byl prvním případem u ESD, který se týkal zaměstnanců na částečný pracovní úvazek. ESD rovněž poprvé vykládal koncepci nepřímé diskriminace. V otázkách nepřímé diskriminace poskytl národním soudům vodítko použitelné při posuzování, zda daná nerovnost v odměňování za stejnou práci je založena na aspektu pohlaví. Národní soudy musí přezkoumat, zda existují objektivně ospravedlnitelné důvody zakládající nerovnost v zacházení. Pokud je odpověď negativní, národní soudy musí přezkoumat, zda jde o diskriminační zacházení. Musí zhodnotit, zda měl zaměstnavatel ve skutečnosti v úmyslu diskriminovat. V daném soudním případě byly ekonomické cíle zaměstnavatele uznány jako „objektivně ospravedlnitelný důvod“, což vlastně znamená, že podnikatelské cíle mají přednost před principem rovného zacházení s muži a ženami. Jednoduše řečeno, názor přijatý ESD je takový, že jakékoliv ospravedlnění, podložené jinými důvody než spočívajícími na příslušnosti k pohlaví, je vlastně objektivní, tedy nezakládající diskriminaci na základě pohlaví. Tento názor později změnil rozhodnutím v případě Bilka (170/84).

Soudní případ 163/82

Komise Evropských společenství kontra Italská republika

Den soudního výroku

26. října 1983

Reference

[1983] ECR 3273

Kauza:

neplnění povinností státu - rovné zacházení s muži a ženami
(články 5 a 6 směrnice Rady 76/207/EHS)

1. Fakta

Účelem směrnice Rady 76/207/EHS je „uvést v platnost v členských zemích zásadu rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, včetně služebního postupu v zaměstnání, přístup k odborné přípravě a pokud jde o pracovní podmínky, za podmínek uvedených v odstavci 2, pokud jde o sociální zabezpečení. Tato zásada je dále uváděna jako „zásada rovného zacházení“ (článek 1(1)).

Italská republika přijala zákon č. 903 z 9. prosince 1977 o rovném zacházení s muži a ženami ve vztahu k zaměstnání. Tento zákon zakazuje diskriminaci založenou na pohlaví ve vztahu k přístupu k zaměstnání, k výchově pro volbu povolání, k přípravě pro povolání, vyšší odborné přípravě pro povolání a rekvalifikaci (článek 1), ve vztahu k podmínkám odměňování a systému klasifikace práce pro účely odměňování (článek 2), určování stupnic, k rozvoji profesní kariéry (článek 3) a při stanovení věkové hranice pro odchod do starobního důchodu (článek 4). Článek 6 upravuje právo zaměstnaných žen na povinnou dovolenou a na odpovídající finanční příspěvek během prvních tří měsíců pobytu adoptovaného dítěte v jeho nové rodině nebo v rodině, do jejíž péče bylo svěřeno. Článek 7 poskytuje zaměstnanému otci právo na pracovní volno a na přídatky také v případech adoptivního otcovství nebo opatrovnictví,

kdy nahrazuje zaměstnanou matku, anebo v případech, kdy dítě bylo svěřeno k adopci nebo do opatrovnictví jemu. Článek 15 stanoví opravné právní prostředky v případech porušení ustanovení článků 1 a 5 zákona. Dále byl článek 15 zákona 300 ze dne 20. května 1970 doplněn článkem 13, který stanoví neplatnost jakékoliv dohody nebo opatření, pokud na základě příslušnosti zaměstnance k pohlaví takový úkon směřuje k propuštění nebo má pro zaměstnance/zaměstnankyni nepříznivé důsledky.

Komise dospěla k názoru, že italský zákon č. 903 transponuje ustanovení článku 5 a 6 směrnice 76/207 do italského právního systému v rozsahu a způsobem, který není v souladu s principy práva Společenství, a rozhodla se podat žalobu podle článku 169 Smlouvy.

2. Soudní výrok ESD

Soudní dvůr nejprve argumentoval tím, že ač italský zákon obsahuje úpravu určitých pracovních podmínek, jako je odměňování, věková hranice pro odchod do důchodu a právo na pracovní volno v případě adopce, nepokrývá je však v rozsahu smyslu článku 5 směrnice. Po přezkoumání italského zákona Soudní dvůr poznamenal, že podle článku 189 Smlouvy je směrnice závazná pro každý stát, kterému je určena, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba forem a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům. Proto italskou legislativu nelze kritizovat za přijetí řady specifických ustanovení ve vztahu k nejdůležitějším pracovním podmínkám, pokud se ve vztahu k ostatním pracovním podmínkám omezila pouze na obecná ustanovení, která však pokrývají všechny ostatní pracovní podmínky, i když je výslovně nezmiňuje. To platí, nelze-li prokázat, že výsledek zamýšlený směrnicí nebyl ve skutečnosti dosažen. Komise neprokázala, že konkrétní právní ustanovení, v kombinaci s obecnými doplňkovými ustanoveními, ponechávají některé oblasti obsažené ve směrnici nezabezpečené.

Na druhém místě, ve vztahu k článku 6 a 7 italského zákona, Komise namítala, že adoptivní otec nemá právo poskytované adoptivní matce na mateřskou dovolenou během prvních tří měsíců po skutečném přijetí dítěte

do adoptivní rodiny. Bylo řečeno, že takové rozdílné zacházení představuje diskriminaci v pracovních podmínkách ve smyslu směrnice. Soudní dvůr se připojil k názoru italské vlády, že rozdíl v zacházení je ospravedlnitelný legitimní péčí o co největší možné přizpůsobení podmínek vstupu dítěte do adoptivní rodiny podmínkám příchodu novorozence do rodiny během velmi delikátního počátečního období. Pokud se týká pracovního volna v období následujícím po počátečním tříměsíčním období, požívá adoptivní otec stejných práv jako adoptivní matka. Soudní dvůr tvrdí, že za těchto okolností nelze rozdíl v zacházení kritizovaný Komisí považovat za diskriminační ve smyslu směrnice.

Poslední námitka Komise se týkala nevyhovění článku 6 směrnice ze strany Italské republiky. Komise sdělila, že článek 15 zákona 903 tohoto zákona sice neomezuje právní opravné prostředky pro případy porušení ustanovení článku 1 a 5 tohoto zákona, ale neposkytuje možnost uplatnit opravné prostředky zaměstnanci, který se domnívá, že je vystaven nepříznivým důsledkům neplnění ostatních ustanovení směrnice. Italská vláda namítala, že řízení, o kterém se hovoří ve výše uvedeném článku 15, je řízením nouzovým, a současně, že směrnice neobsahuje ustanovení, které by vyžadovalo tento postup pro všechny případy diskriminace. Italská vláda dále zmínila článek 700 italského občanského soudního řádu, který umožňuje přijmout opatření nezbytná k odvrácení nenapravitelné škody, a článek 24 italské ústavy, podle kterého každá osoba smí iniciovat řízení na ochranu svých práv a oprávněných zájmů. Protože Komise proti výše uvedeným vysvětlením neprotestovala, byla tato námitka zamítnuta.

Z těchto důvodů Soudní dvůr:

1. žalobu zamítl,
2. přikázal Komisi uhradit soudní výdaje.

3. Komentáře

V tomto případě ESD jasně stanovil, že směrnice 76/207/EHS o rovném zacházení nevyžaduje přijmout k implementaci dané směrnice konkrétní opatření. Členské státy se mohou spolehnout na příslušná národní ustanovení obecné povahy. Navíc ESD rozhodl, že otázka pracovního volna v souvislosti s adopcí má být upravena obdobně jako mateřská dovolená. Z tohoto důvodu byly oba problémy zahrnuty do výjimky podle článku 2(3) dané směrnice. Mateřská dovolená má za cíl chránit matku jako takovou (viz soudní případ 184/83 - Hofmann), zatímco takový důvod nenastává v případě matek adoptivních. Proto se zdá logičtější považovat adoptivní volno za součást „pracovních podmínek“ ve smyslu článku 5 této směrnice (rovněž viz soudní případ 248/83 - Komise kontra Německo).

Soudní případ 165/82

Komise Evropských společenství kontra Spojené království Velké Británie a Severního Irska

Den soudního výroku

8. listopadu 1983

Reference

[1983] ECR 3431

Kauza:

neplnění povinností státu - rovné zacházení s muži a ženami
(články 2(2), 4(b) a 9(2) směrnice Rady 76/207/EHS)

1. Fakta

Účelem směrnice Rady 76/207/EHS je „uvést v platnost v členských zemích zásadu rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, včetně služebního postupu v zaměstnání, přístup k odborné přípravě a pokud jde o pracovní podmínky“. Tato směrnice byla ve Spojeném království implementována, ve vztahu k Velké Británii zákonem proti diskriminaci na základě pohlaví (dále jen zákonem) a ve vztahu k Severnímu Irsku vládním nařízením pro Severní Irsko proti diskriminaci na základě pohlaví. Obsah obou zákonných opatření byl stejný. Zákon vstoupil v platnost dne 12. listopadu 1975.

Komise namítala, že zákon není v souladu s ustanoveními směrnice. Dne 3. června 1982 Komise podala žalobu k Soudnímu dvoru v smyslu článku 169 Smlouvy se žádostí o určení, že Spojené království nesplnilo povinnosti vyplývající ze Smlouvy.

2. Soudní výrok ESD

Komise především namítala, že ani zákon z roku 1975, ani žádné jiné legislativní ustanovení platné v současnosti ve Spojeném království nestanoví, že veškerá ustanovení kolektivních smluv, individuálních pracovních smluv, vnitřních předpisů podniků a předpisů upravujících nezávislá povolání a profese, která jsou v rozporu se zásadou rovného zacházení, jsou nebo by měla být prohlášena za neplatná nebo by měla být změněna. Vláda Spojeného království argumentovala, že námitka týkající se kolektivních smluv je neopodstatněná, protože kolektivní smlouvy nejsou běžně právně závazné. Vláda Spojeného království dále sdělila, že i kdyby existovaly kolektivní smlouvy obsahující ustanovení, která jsou v rozporu s principem rovnosti (vláda si však není vědoma existence jakýchkoliv právně závazných kolektivních smluv, které jsou v této době platné ve Spojeném království), pak by se tato ustanovení, pokud by nemohla být změněna ve smyslu paragrafu 3 zákona o rovné odměně za práci (1970), stala neplatnými ve smyslu paragrafu 77 zákona z roku 1975. Každé ustanovení obsažené ve vnitřních předpisech podniků nebo v předpisech upravujících nezávislá povolání a profese, které je v rozporu se zákazem diskriminace, by se obdobně ze stejného důvodu stalo neplatným na základě stejného ustanovení nebo v závislosti na svém obsahu na základě paragrafu 6, 13(1) nebo 15 zákona z roku 1975. Soudní dvůr zastával názor, že tyto argumenty nepostačují k odmítnutí námitek Komise. Lze sice připustit, že legislativa Spojeného království splňuje povinnosti uložené směrnicí, pokud jde o právně závazné kolektivní smlouvy spadající pod paragraf 77 zákona z roku 1975, přesto je však třeba poznamenat, že legislativa Spojeného království neobsahuje žádné odpovídající ustanovení týkající se buď nezávazných kolektivních smluv (podle vlády Spojeného království jediných existujících), nebo vnitřních předpisů upravujících výkon nezávislých povolání nebo profesí. Po citaci článku 4(b) směrnice Soudní dvůr prohlásil, že tato směrnice zahrnuje všechny kolektivní smlouvy bez ohledu na jejich právní závaznost. Kolektivní smlouvy de facto zasahují do zaměstnaneckých vztahů, o nichž pojednávají. Potřeba zajistit účinnost směrnice v plném rozsahu vyžaduje, aby jakékoliv ustanovení v těchto smlouvách, které je neslučitelné s povinnostmi uloženými směrnicí členským státům, bylo nebo mohlo být prohlášeno za neplatné nebo aby bylo nebo mohlo být změněno nebo zrušeno vhodnými prostředky.

Za druhé, Komise argumentovala, že v rozporu s ustanoveními směrnice paragraf 6(3) zákona stanoví, že zákaz diskriminace se nevztahuje na zaměstnance v domácnostech nebo tam, kde počet zaměstnanců nepřevyšuje pět osob (kromě osob pracujících v domácnosti). Podle sdělení Spojeného království je výjimka ze zákazu diskriminace obsažená ve výše citovaném paragrafu opodstatněna a umožněna článkem 2(2) samotné směrnice, tzn. členské státy mají právo vyloučit z oblasti působnosti směrnice takové pracovní činnosti, ve kterých pohlaví představuje rozhodující faktor. I když ESD připustil, že záměrem daného ustanovení bylo, pokud jde o zaměstnance v domácnostech, sladit princip rovného zacházení s principem respektování soukromého života, který je rovněž zásadní, poukázal Soudní dvůr na to, že se sladění těchto principů nemůže týkat veškerých druhů zaměstnání, které v daném případě mohou přicházet v úvahu. Pokud jde o malé podniky, Spojené království nepředložilo jediný důkaz, že v některém podniku této velikosti by pohlaví zaměstnance představovalo rozhodující faktor z důvodů povahy pracovní činnosti nebo kontextu, v němž je vykonávána. Soudní dvůr prohlásil, že z důvodu obecnosti výjimka stanovená v namítaném ustanovení zákona z roku 1975 překračuje cíle, které jsou dány článkem 2(2) směrnice.

Třetí námitka Komise se týkala skutečnosti, že z povahy paragrafu 20 zákona z roku 1975 vyplývá, že zákaz diskriminace podle pohlaví se netýká zaměstnání, funkčního postupu a odborné přípravy porodních asistentek. Spojené království potvrdilo tyto skutečnosti a vysvětlilo, že tato situace je způsobena tím, že z důvodu tradice toto povolání nikdy nevykonávali muži. Vláda Spojeného království se domnívá, že ve sféře, kde je zejména důležité respektovat citlivost pacientů, bylo v té době toto omezení v souladu s článkem 2(2) směrnice. Ale zároveň dodala, že má v úmyslu v této otázce postupně a trvale sledovat soulad s povinnostmi stanovenými v článku 9(2) směrnice. Soudní dvůr souhlasil s argumenty předloženými vládou Spojeného království a prohlásil, že neúplným dodržením principu stanoveného směrnicí Spojené království nepřekročilo meze oprávnění udělené členským státům články 9(2) a 2(2) směrnice. Z tohoto důvodu byla v tomto ohledu námitka Komise zamítnuta.

Z těchto důvodů Soudní dvůr:

1. prohlašuje, že Spojené království nesplnilo povinnost vyplývající ze Smlouvy tím, že podle směrnice 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 nepřijalo nutná opatření k tomu, aby veškerá ustanovení kolektivních smluv, individuálních pracovních smluv, vnitřních předpisů podniků a předpisů upravujících nezávislá povolání a profese, která jsou v rozporu se zásadou rovného zacházení, byla nebo mohla být prohlášena za neplatná nebo mohla být změněna, a dále tím, že platnost tohoto principu byla vyloučena u zaměstnanců v domácnostech a u všech případů, kdy počet zaměstnaných osob není vyšší než pět,
2. všechny ostatní námitky zamítá,
3. nařizuje oběma stranám nésti své náklady.

3. Komentáře

V tomto soudním výroku budeme komentovat pouze třetí námitku Komise. ESD přijal argumenty předložené vládou Spojeného království, že v té době nerovnost v zacházení v zaměstnání, funkčním postupu a odborné přípravě porodních asistentek nebyla diskriminující, neboť v daném případě převážil význam, spočívající v citlivosti pacientek. ESD tak vyložil článek 2(2) směrnice extenzivně, aniž by vzal v úvahu názor generálního advokáta Rozese, který tvrdil, že vyloučení mužů z povolání porodního asistenta je v rozporu s touto směrnicí, protože by si ženy mohly stejně tak zvolit porodníka podle své volby, pokud by přístup k výkonu tohoto povolání měli i muži. I když paragraf 20 zákona z roku 1975 byl doplněn ještě před konečným výrokem ESD o ustanovení, které umožňuje přístup mužů k výkonu tohoto povolání, zůstává tento výrok významný, neboť se dotýká výkladu článků 2(2) a 9(2) směrnice 76/207/EHS (viz také soudní případ 248/83 - Komise kontra Německo).

Soudní případ 14/83

Sabine von Colson a Elisabeth Kamann kontra Spolková země Severní Porýní - Vestfálsko

Den soudního výroku

10. dubna 1984

Reference

[1984] ECR 1891

Kauza:

rovné zacházení pro muže a ženy - přístup k zaměstnání
(směrnice Rady 76/207/EHS)

1. Fakta

V roce 1982 se uvolnila dvě místa sociálních pracovníků ve věznici Werl. Paní von Colsonová a paní Kamann podaly žádosti o přijetí na tato volná místa. Ta však byla nakonec obsazena dvěma mužskými uchazeči.

Paní von Colsonová a paní Kamannová podaly žalobu u pracovního soudu (Arbeitsgericht) v Hammu proti spolkové zemi Severní Porýní - Vestfálsko, která je správcem věznice ve Werlu. V žalobě požadovaly, aby bylo rozsudkem stanoveno, že žalující osoby nedostaly zaměstnání výhradně z důvodu svého pohlaví. Obě žalobkyně rovněž požadovaly, aby oběma strana žalovaná podle soudního rozhodnutí nabídla uzavření pracovní smlouvy v této věznici, nebo alternativně, aby uhradila žalobkyním kompenzaci ve výši šestiměsíčního výdělku. Ve druhé žalobě alternativně požadovala paní von Colsonová úhradu cestovních výdajů ve výši DEM 7,20 vynaložených v souvislosti s podáním žádosti o zaměstnání.

Pracovní soud ve svém rozsudku potvrdil, že žádosti o místo obou žalobek byly odmítnuty z důvodu jejich pohlaví. Soud však zároveň konstatoval, že podle německého práva nemůže vyhovět jejich žalobě, s výjimkou alternativního požadavku žalobkyně, paní Colsonové, na úhradu cestovních výdajů ve výši DEM 7,20.

2. Otázky předložené k posouzení ESD

Svým rozhodnutím ze dne 6. prosince 1982 požádal pracovní soud (Arbeitsgericht) v Hammu ESD, aby na základě článku 177 Smlouvy o založení EHS rozhodl o následujících předběžných otázkách:

- (1) Požaduje směrnice Rady 76/207/EHS 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, aby diskriminace na základě pohlaví při přístupu k zaměstnání (neuzavření pracovní smlouvy z důvodu pohlaví kandidátky, přednost daná jinému kandidátovi na základě jeho pohlaví) byla sankcionována povinností zaměstnavatele uzavřít pracovní smlouvu s kandidátkou - obětí diskriminace?
- (2) Pokud je odpověď na otázku (1) kladná,
 - (a) je zaměstnavatel povinen uzavřít pracovní smlouvu jedině tehdy, jestliže kromě zjištění, že zaměstnavatel učinil subjektivní rozhodnutí na základě pohlaví kandidátky, lze podle přijatelných výběrových kritérií prokázat, že kandidátka je lépe kvalifikovaná pro dané místo než kandidát, se kterým již byla uzavřena pracovní smlouva;
 - (b) je zaměstnavatel rovněž povinen přijmout do pracovního poměru kandidátku, která byla diskriminována, jestliže lze doložit, že zaměstnavatel učinil subjektivní rozhodnutí na základě pohlaví uchazeče, přičemž kandidátka, která byla diskriminována, a úspěšný kandidát jsou objektivně stejně kvalifikovaní;
 - (c) a nakonec, má kandidátka, která byla diskriminována, právo být přijata, i když z objektivního hlediska je méně kvalifikovaná než úspěšný kandidát, přičemž je prokázáno, že zaměstnavatel, ačkoliv prováděl výběr uchazečů podle přijatelných kritérií, kandidátku od počátku ignoroval z důvodu jejího pohlaví?
- (3) Pokud je podstatnou otázkou problém objektivního hodnocení kvalifikace kandidátů v kontextu otázky 2 (a),(b) a (c): má být tato otázka celá rozhodnuta soudem? Jaká hlediska a procedurální pravidla platí pro dokazování? Kdo ponese důkazní břemeno?

- (4) Pokud je odpověď na otázku 1 kladná, pak v zásadě tam, kde se přihlásí více než dva kandidáti na jedno místo, a více než dva byli z výběru vyřazeni, aniž by o jejich kandidatuře bylo rozhodováno na základě vhodných hledisek, má každá z těchto osob nárok, aby jí bylo nabídnuto uzavření pracovní smlouvy? Musí soud v takovém případě sám provést výběr mezi kandidujícími osobami - oběťmi diskriminace? Pokud je odpověď na otázku v prvním odstavci záporná, jaké další hmotněprávní sankce připadají v úvahu?
- (5) Pokud je odpověď na otázku 1 záporná, pak jaká sankce má být podle směrnice č. 76/297/EHS v zásadě použita v případě diskriminace při přístupu k zaměstnání? Musí se v tomto ohledu činit rozdíl mezi situací popsanou v otázkách 2 (a), (b) a (c)?
- (6) Je výklad směrnice č. 76/207/EHS podaný Soudním dvorem v jeho odpovědích na výše uvedené otázky právem přímo aplikovatelným ve Spolkové republice Německo?

3. Soudní výrok ESD

Ve své odpovědi na otázku 1 Soudní dvůr ve smyslu článku 189 Smlouvy konstatoval, že je třeba prozkoumat, zda směrnice 76/207/EHS požaduje po členských státech, aby zajistily konkrétní právní účinky nebo sankce v případech porušení principu rovného zacházení v přístupu k zaměstnání. Článek 6 této směrnice požaduje, aby členské státy zavedly do svých národních právních řádů taková opatření nezbytná k tomu, aby se všechny osoby, které se cítí poškozeny v důsledku porušení zásady rovného zacházení, mohly domáhat svých nároků soudní cestou poté, co se mohly uchýlit k jiným kompetentním orgánům. Z tohoto ustanovení plyne, že se po členských státech vyžaduje, aby přijaly taková opatření, která jsou dostatečně účinná k dosažení cíle směrnice, a současně, aby zajistily, aby se na tato opatření mohly dotčené osoby fakticky spolehnout. Taková opatření mohou zahrnovat například ustanovení ukládající zaměstnavateli povinnost nabídnout diskriminované osobě místo nebo takové osobě poskytnout přiměřenou finanční náhradu a v případě potřeby využít též systém pokut. Soud však zdůraznil, že směrnice nepředepisuje konkrétní

sankci a ponechává na členském státu, aby si zvolil mezi různými vhodnými řešeními k dosažení daného cíle.

Na druhou, třetí a čtvrtou otázku Soudní dvůr neodpověděl, protože tyto otázky byly předloženy za předpokladu, že zaměstnavatel je povinen nabídnout kandidující diskriminované osobě zaměstnání.

Ve své páté otázce se pracovní soud dotazoval, zda lze ze směrnice dovozovat jiné sankce než právo na uzavření pracovní smlouvy. V šesté otázce se zjišťovalo, zda se jednotlivci, kteří utrpěli újmu, mohou před národními soudy opřít o směrnici tak, jak je (Soudním dvorem) interpretována. Podle názoru Soudního dvora je nemožné zajistit skutečnou rovnost příležitostí bez existence vhodného systému sankcí. I když plná realizace směrnice nevyžaduje konkrétní formu sankcí za protiprávní diskriminaci (odpověď na otázku 1), vyžaduje přesto, aby tyto sankce měly takový charakter, který zaručí reálnou a efektivní soudní ochranu. Kromě toho musí mít sankce reálný odstrašující účinek pro zaměstnavatele. Z toho plyne, že tam, kde členský stát zvolí cestu sankcionování formou stanovení kompenzace za porušení zákazu diskriminace, tato kompenzace musí v každém případě odpovídat utrpěné újmě. Národní ustanovení omezující právo na kompenzaci na čistě nominální částku (např. na náhradu cestovních výdajů) neuspokojuje požadavek na efektivní transpozici směrnice. Soudní dvůr dále dodal, že při aplikaci národního práva, a zejména těch jeho ustanovení, která byla konkrétně zavedena s cílem realizovat směrnici 76/207/EHS, se od národních soudů požaduje, aby vykládaly národní právo ve světle textu a smyslu směrnice, tedy tak, aby bylo dosaženo výsledku ve smyslu třetího odstavce článku 189.

V odpovědi na otázky předložené Soudnímu dvoru ESD rozhodl takto:

1. Směrnice 76/207/EHS nevyžaduje, aby diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o přístup k zaměstnání, byla sankcionována uložením povinnosti zaměstnavateli uzavřít pracovní smlouvu s diskriminovanou kandidující osobou.

2. Co se týče sankcí za možnou diskriminaci, pak směrnice neobsahuje žádnou bezpodmínečnou a dostatečně precizovanou povinnost, jejíhož splnění by se mohl jednotlivec domáhat jako specifické kompenzace za porušení směrnice v případě, že její implementace nebude členským státem provedena včas.
3. Směrnice 76/207/EHS ponechává při stanovení sankcí za porušení zákazu diskriminace členským státům možnost volby takového řešení, kterým bude nejvhodněji dosaženo směrnici požadovaného cíle. Přesto ale od států vyžaduje, aby - rozhodnou-li se sankcionovat porušení tohoto zákazu přiznáním kompenzace - zajistily efektivnost a odstrašující účinek této sankce a současně její adekvátnost utrpěné újmy. Sankce tedy musí představovat víc než jen nominální odškodnění, kterým je například náhrada cestovních výdajů vynaložených v souvislosti s podáním žádosti o zaměstnání. Pokud národní právo dává národnímu soudu možnost k jednání podle vlastního uvážení, je na něm, aby právo přijaté k provedení směrnice vyložil a aplikoval v souladu s požadavky komunitárního práva.

4. Komentáře

Tento soudní případ se týká provádění směrnice 76/207/EHS o rovném zacházení se zřetelem k sankcím za porušení jejích ustanovení. Směrnice sama konkrétní sankce nevyžaduje. Německý zákonodárce implementoval směrnici pomocí článku 611a německého občanského zákoníku (BGB). Proto ti, kdo byli poškozeni nerovností v zacházení, mají nárok pouze na náhradu nákladů vynaložených na podání žádosti o místo (např. úhrada ceny známek nebo kolků). To je zcela jasně na hony vzdáleno reálné a efektivní ochraně doprovázené odstrašujícím účinkem, jak to vyžaduje článek 5 a 189(3) Smlouvy o založení EHS (viz soudní případ C - 177/88 - Dekker). Nicméně, ESD výslovně nerozhodl, že by směrnice byla účinná přímo (v tomto případě vertikálně), a místo toho zvolil jiné řešení. Zdá se, že v tomto soudním případě byla významná ta skutečnost, že podle tvrzení německé vlády v ústním jednání neomezuje článek 611a BGB právo na kompenzaci, ale poskytuje pouze konkrétní právní rámec této kompenzace. Ti, kdo jsou poškozeni porušením ustanovení směrnice 76/207/EHS, mají

také k dispozici obecná ustanovení týkající se kompenzací. ESD tedy rozhodl, že národní soudy, pokud mají volnost k úvaze podle národního práva, mají povinnost vykládat a aplikovat předpisy provádějící směrnici v souladu s požadavky práva Společenství. ESD tak obešel otázku přímého účinku směrnice, ale nepřímý účinek je vlastně stejný. Tato koncepce „nepřímého účinku“ se ukázala být mimořádně významnou ve světle soudního případu 152/84 - Marshall. Viz také komentáře k soudnímu případu 79/83 - Harz. ESD dále rozvinul koncepci nepřímého účinku v soudním případě C - 322/88 - Grimaldi a soudním případě C - 106/89 - Marleasing.

Soudní případ 152/84

M. H. Marshall kontra Zdravotní úřad pro Southampton a Jihovýchodní oblast Hampshiru

Den soudního výroku

26. února 1986

Reference

[1986] ECR 723

Kauza:

rovné zacházení s muži a ženami - podmínky pro propuštění
(články 1(2) a 5(1) směrnice Rady 76/207/EHS a článek 7(1)(a)
směrnice Rady 79/7/EHS)

1. Fakta

Paní Marshallová se narodila 4. února 1918 a pracovala pro zdravotní úřad pro Southampton a Jihovýchodní oblast Hampshiru (dále jen úřad) v době od června 1966 do 31. března 1980. Od 23. května 1974 pracovala podle pracovní smlouvy jako starší dietní sestra. Dne 31. března 1980, asi čtyři týdny po dosažení věku 62 let, byla paní Marshallová propuštěna, a to bez ohledu na to, že vyjádřila svou ochotu pracovat dále, až do dosažení věku 65 let. Jediným důvodem jejího propuštění byla skutečnost, že paní Marshallová byla žena, která dosáhla hranice věku pro odchod do starobního důchodu (tedy doby, kdy nastala splatnost důchodů sociálního zabezpečení), platné pro ženy v úřadě.

Paní Marshallová podala proti úřadu žalobu k průmyslovému tribunálu s tím, že její propuštění z důvodu uvedeného úřadem je diskriminačním zacházením podloženým příslušností k pohlaví, a proto představuje protiprávní diskriminaci neslučitelnou se zákonem na ochranu proti diskriminaci na základě pohlaví (Sex Discrimination Act) i s komunitárním právem. Průmyslový tribunál zamítl žalobu paní Marshallové v bodě týkajícím se porušení zákona na ochranu proti diskriminaci na základě

pohlaví, avšak potvrdil, že došlo k porušení principu rovného zacházení stanoveného směrnicí 76/207/EHS. Tento rozsudek byl potvrzen při odvolání k zaměstnaneckému odvolacímu tribunálu v prvním bodě a zamítnut v druhém bodě s tím, že jednotlivec se nemůže dovolat porušení principu rovného zacházení (směrnice 76/207/EHS) před soudem nebo tribunálem ve Spojeném království. Proti tomuto rozsudku se paní Marshallová odvolala k odvolacímu soudu.

2. Otázky předložené k posouzení ESD

Svým rozhodnutím ze dne 12. března 1984 požádal odvolací soud pro Anglii a Wales Soudní dvůr, aby na základě článku 177 Smlouvy o založení EHS rozhodl o dvou otázkách:

- (1) Dopustil se úřad diskriminačního jednání zakázaného směrnicí 76/207/EHS tím, že paní Marshallovou propustil po dosažení věkové hranice 60 let, což bylo v souladu se systémem uplatňovaným úřadem při odchodu zaměstnanců do důchodu a zároveň v době dosažení běžného věku odchodu do důchodu stanoveného pro ženy?
- (2) Pokud je odpověď na otázku 1 kladná, může se paní Marshallová za těchto okolností odvolávat na ustanovení směrnice 76/207/EHS před národními soudy nebo tribunály, a to bez ohledu na možnou neslučitelnost této směrnice s částí 6(4) zákona na ochranu proti diskriminaci na základě pohlaví z roku 1975?

3. Soudní výrok ESD

Nejprve Soudní dvůr konstatoval, že položené otázky se netýkají výkladu přístupu do zákonného nebo zaměstnaneckého systému penzijního pojištění, tzn. podmínek výplaty starobního nebo výsluhového důchodu, ale stanovení věkové hranice v souvislosti s ukončením pracovního poměru podle obecných zásad pro propouštění. Otázky se tedy týkají podmínek pro propouštění a budou se posuzovat podle směrnice 76/207/EHS.

Jak Soudní dvůr již dříve konstatoval v případě Burton, pojem „propuštění“ podle článku 5(1) směrnice 76/207/EHS má být vykládán širším způsobem. Z tohoto důvodu věková hranice pro povinné propouštění zaměstnanců v souvislosti s obecným programem pro propouštění spadá pod pojem „propuštění“ vyložený tímto způsobem, i když toto propuštění zahrnuje přiznání starobní penze. Soudní dvůr dále vysvětlil, že zatímco výjimky ze zákazu diskriminace na základě pohlaví podle článku 7(1)(a) směrnice 79/7/EHS platí pouze pro stanovení hranice důchodového věku pro účely přiznání starobního důchodu a důchodu za výsluhu let, včetně jejich možných důsledků pro další dávky, projednávaný soudní případ se týká propuštění ve smyslu článku 5 směrnice 76/207/EHS. Soudní dvůr proto došel k závěru, že stanovení různé věkové hranice pro muže a ženy s ohledem na skončení pracovního poměru v návaznosti na obecný program propouštění představuje diskriminaci na základě pohlaví ve smyslu směrnice 76/207/EHS.

Protože odpověď na první otázku byla kladná, bylo nutné uvážit, zda se jednotlivec může odvolávat na článek 5(1) směrnice 76/207/EHS před národním soudem nebo tribunálem. Soudní dvůr připomněl, že kdykoliv se ustanovení směrnice zdála být svým obsahem dostatečně bezpodmínečná a přesná, mohl se jednotlivec dovolávat těchto ustanovení vůči státu, pokud tento stát neprovedl danou směrnicí v předepsané lhůtě nebo pokud ji provedl nesprávně. Soudní dvůr dále dodal, že směrnice sama o sobě nemůže ukládat povinnosti jednotlivci a že na ustanovení směrnice jako taková se proti jednotlivci nelze odvolávat. Proto je třeba zjistit, zda jednání úřadu lze považovat za jednání jednotlivce. Soudní dvůr zdůraznil, že pokud se osoba zapojená do právního sporu může dovolávat ustanovení směrnice proti státu, může tak učinit bez ohledu na to, zda stát vystupuje v roli zaměstnavatele nebo z pozice veřejné moci. V každém případě je nutné zabránit státu, aby získal výhodu z vlastního zanedbání vyhovět právu Společenství. Nakonec Soudní dvůr potvrdil, že článek 5 směrnice 76/207/EHS nedává členským státům právo omezit platnost principu rovného zacházení ani právo jeho působnost omezovat podmínkami a potvrdil, že toto ustanovení je dostatečně přesné a bezpodmínečné, aby se o něj mohl jednotlivec opřít před národním soudem ve sporu o kterékoli ustanovení národního práva, jehož znění neodpovídá danému článku.

V odpovědi na předložené otázky Soudní dvůr přednesl svůj výrok:

1. Článek 5(1) směrnice 76/207/EHS musí být vyložen tak, že obecný postup, podle kterého je žena propuštěna výhradně proto, že dosáhla nebo překročila věk pro přiznání státního starobního důchodu - a tento věk je podle národní legislativy různý pro muže a ženy - představuje diskriminaci na základě pohlaví a je neslučitelný se směrnicí.
2. Článek 5(1) směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 zakazující jakoukoliv diskriminaci na základě pohlaví ve vztahu k pracovním podmínkám, včetně podmínek upravujících propuštění z pracovního poměru, lze ve sporu o aplikaci národního ustanovení, které není v souladu s článkem 5(1), použít vůči představiteli veřejné moci v roli zaměstnavatele.

4. Komentáře

Stejně jako v případě 19/81 - Roberts se tento soudní případ týká stanovení věkové hranice pro ukončení pracovního poměru. Kromě toho je tento projednávaný soudní případ významný, protože v něm ESD rozhodl, že směrnice nemají horizontální účinek. Směrnice tedy neukládá povinnosti jednotlivcům a nelze ji proti jednotlivcům uplatňovat. Protože jednou ze stran tohoto případu byla veřejná instituce a článek 5 je považován za dostatečně přesný a bezpodmínečný, ESD rozhodl, že toto ustanovení je (vertikálně) přímo platné ve vztahu ke státu jako zaměstnavateli. To naznačuje, že státní zaměstnanci jsou v tomto ohledu lépe chráněni než zaměstnanci v soukromém sektoru. Ale negativní vliv tohoto rozsudku je snížen soudním výrokem v soudních případech 14/83 - von Colson, 79/83 - Harz, C - 322/88 - Grimaldi, C - 106/89 - Marleasing, C - 188/89 - Foster a C - 6 a 9/90 - Francovich.

Soudní případ 170/84

Bilka Kaufhaus GmbH kontra Karin Weber von Hartz

Den soudního výroku

13. května 1986

Reference

[1986] ECR 1607

Kauza:

rovné zacházení s muži a ženami - pracovníci na částečný pracovní úvazek - vyloučení ze zaměstnaneckého penzijního programu (článek 119 Smlouvy o založení EHS)

1. Fakta

Po dobu několika let provozovala firma Bilka-Kaufhaus GmbH (dále jen Bilka), patřící ke skupině obchodních domů ve Spolkové republice Německo a zaměstnávající několik tisíc osob, doplňkový zaměstnanecký penzijní program pro své zaměstnance. Tento program, při několika příležitostech upravovaný, byl považován za nedílnou součást pracovních smluv mezi Bilkou a jejími zaměstnanci. Podle podoby penzijního programu platného od 26. října 1973 mohli zaměstnanci na částečný úvazek získat penzi podle tohoto programu jedině tehdy, pokud v průběhu 20 let pracovali na plný úvazek po dobu alespoň 15 let.

Paní Weberová byla u firmy Bilka zaměstnána jako prodavačka v letech 1961 až 1976. Poté, co pracovala na plný úvazek, se od 1. října 1972 rozhodla pracovat na částečný úvazek, a tak pracovala až do konce svého zaměstnání. Protože na plný úvazek neodpracovala úplné minimum 15 let, firma Bilka jí odmítla platit zaměstnaneckou penzi podle svého programu. Paní Weberová podala na firmu u německého pracovního soudu žalobu, ve které napadla platnost úkonu, kterým jí firma Bilka odmítla vyplácet penzi. Inter alia, paní Weberová namítala, že zaměstnanecký penzijní program je v rozporu s principem rovné odměny pro muže a ženy stanoveným v článku

119 Smlouvy o založení EHS. Soudní spor se při odvolání dostal před spolkový pracovní soud, a to ohledně právního názoru v dané věci.

2. Otázky předložené k posouzení ESD

Svým rozhodnutím ze dne 5. června 1984 požádal spolkový pracovní soud (Bundesarbeitsgericht) ESD, aby na základě článku 177 Smlouvy o založení EHS rozhodl o následujících předběžných otázkách:

- (1) Je možné, že došlo k porušení článku 119 Smlouvy o založení EHS ve formě „nepřímé diskriminace“, když obchodní dům zaměstnávající převážně ženy vylučuje zaměstnance na částečný úvazek z výhod poskytovaných podle svého zaměstnaneckého penzijního programu za okolností, kdy takové vyloučení postihuje nepoměrně větší počet žen než mužů?
- (2) Pokud ano:
 - (a) může podnik ospravedlnit toto znevýhodnění tím, že jeho cílem je zaměstnávat co nejméně pracovníků na částečný pracovní úvazek, přestože v daném odvětví (obchodní domy) neexistují ekonomicky prospěšné důvody, které by byly pro uplatňování takové zaměstnanecké politiky nezbytné;
 - (b) má podnik povinnost sestavit svůj penzijní program takovým způsobem, aby byly vhodným způsobem zohledněny zvláštní obtíže, které mohou mít se splněním jeho podmínek zaměstnanci s povinnostmi k rodině?

3. Soudní výrok ESD

Před zodpovězením předložených otázek Soudní dvůr objasnil, že na rozdíl od výroku ve věci Defrenne I, jenž se týkal zákonného penzijního programu, jehož dávky se nepovažují za součást platu ve smyslu článku 119 Smlouvy, zaměstnanecký penzijní program v tomto případě je smluvní povahy, i když je přijatý v souladu s německou legislativou. Z tohoto

důvodu dávky vyplácené zaměstnavatelem zaměstnanci tvoří protiplnění z titulu pracovního poměru, jak je uvedeno v druhém odstavci článku 119 Smlouvy.

Při odpovědi na první otázku Soudní dvůr porovnal projednávaný případ s dalším soudním případem, a to 96/80 ve věci Jenkins. Firma Bilka sice nevyplácela zaměstnancům na částečný a plný pracovní úvazek rozdílné hodinové sazby (jako v případě Jenkins), avšak účast v jejím zaměstnaneckém penzijním systému umožňovala výhradně zaměstnancům pracujícím na plný pracovní úvazek. To, že důchod vyplácený podle tohoto systému spadá pod pojetí platu ve smyslu článku 119 Smlouvy, znamená, že každou hodinu byla celková odměna vyplácená zaměstnancům na plný pracovní úvazek vyšší než u zaměstnanců na částečný pracovní úvazek. Závěr ve výroku k soudnímu případu ve věci Jenkins má proto stejnou platnost i pro tento případ. To znamená, že pokud by se zjistilo, že na plný pracovní úvazek pracuje daleko menší podíl žen než mužů, bylo by vyloučení pracovníků na částečný pracovní úvazek ze zaměstnaneckého penzijního programu porušením článku 119 Smlouvy. Vzhledem k obtížím, se kterými se setkávají zaměstnanci ženského pohlaví při práci na plný pracovní úvazek, by nebylo možné takové opatření vysvětlovat faktory, které vylučují jakoukoliv diskriminaci z důvodu pohlaví. K porušení článku 119 by nedošlo pouze tehdy, pokud by podnik byl schopen prokázat, že jeho politiku v odměňování lze vysvětlit objektivně ospravedlnitelnými faktory beze vztahu k jakékoli diskriminaci na základě pohlaví.

Při posuzování otázky 2(a) rozhodl Soudní dvůr, že záleží na národním soudu, který má výhradní jurisdikci pro rozhodování ve věci samé, aby určil, zda a do jaké míry důvody předložené zaměstnavatelem k vysvětlení dané politiky v odměňování lze považovat za objektivně ekonomicky ospravedlnitelné. Pokud by národní soud shledal opatření zvolená firmou Bilka za odpovídající skutečným potřebám podniku a uznal je za vhodná a potřebná pro dosažení daných cílů, potom by skutečnost, že se tato opatření dotýkají podstatně většího počtu žen než mužů, nebyla postačující k prokázání, že došlo k porušení článku 119 Smlouvy.

Nakonec Soudní dvůr v odpovědi na otázku 2(b) zdůraznil, v souladu s rozhodnutím v soudním případě 149/77 - Defrenne III, že působnost článku je omezena na otázky diskriminace v odměňování mužů a žen. Z tohoto důvodu by uložení takové povinnosti, jakou předvídá národní soud, šlo nad rámec působnosti článku 119 Smlouvy a nemělo by v současnosti žádnou oporu v právu Společenství.

V odpovědi na předložené otázky Soudní dvůr přednesl svůj výrok:

1. Firma obchodních domů, která vylučuje ze svého zaměstnaneckého penzijního programu zaměstnance na částečný pracovní úvazek, porušuje článek 119 Smlouvy o založení EHS tehdy, pokud se toto vyloučení týká podstatně většího počtu žen než mužů a podnik neprokáže, že toto vyloučení je založeno na objektivně ospravedlnitelných faktorech bez vztahu k jakékoli diskriminaci na základě pohlaví.
2. Podle článku 119 může firma obchodních domů odůvodňovat svou mzdovou politiku, která vylučuje z podnikového zaměstnaneckého penzijního programu zaměstnance na částečný pracovní úvazek bez ohledu na jejich pohlaví, snahou zaměstnat co nejméně těchto pracovníků, pokud prokáže, že prostředky zvolené pro dosažení tohoto cíle odpovídají skutečné potřebě podniku a jsou k jeho dosažení vhodné a nezbytné.
3. Článek 119 nevyžaduje na zaměstnavateli takovou organizaci zaměstnaneckého penzijního programu, která by při plnění podmínek stanovených pro vznik nároku podle tohoto systému zohledňovala zvláštní obtíže zaměstnanců s povinnostmi k rodině.

4. Komentáře

Tento soudní případ v sobě obsahuje celkem tři otázky - práci na částečný pracovní úvazek, zaměstnanecké penzijní systémy a nepřímou diskriminaci - diskutované v některých předchozích soudních případech. Především je třeba zdůraznit, že na tomto místě ESD potvrdil, že dávky

podle zaměstnaneckých penzijních programů mohou být posuzovány v rámci pojmu „plat“, tj. ve smyslu článku 119. Čistě smluvní programy nespádají do skupiny popsané v soudním případě 80/70 - Defrenne I. Za druhé, v tomto soudním případě ESD přeformuloval a rozšířil svůj výrok v případě 96/80 - Jenkins. V odpovědi na první otázku ESD nejprve ověřil, zda dochází k diskriminaci tak, že se určí, zda nerovnost zacházení zasahuje větší počet žen než mužů. Důkazní břemeno v takové situaci spočívá na zaměstnanci. Z odpovědi Soudního dvora na druhou otázku vyplývá, že pokud dochází k diskriminačnímu jednání, je národní soud tím, kdo by měl určit, zda tato praxe je objektivně ospravedlnitelná z ekonomických důvodů (tzn. z důvodů jiných, než je pohlaví zaměstnance). Navíc zaměstnavatel musí prokázat, že jím zvolená opatření (a) odpovídají skutečné potřebě podniku, (b) jsou vhodná k dosažení sledovaného cíle a (c) jsou pro jeho dosažení nezbytná. To znamená, že strana obviněná z nepřímé diskriminace musí prokázat více, než že neměla v úmyslu diskriminovat. ESD v podstatě hovoří o proporcionalitě. Na závěr: nový přístup, který by měl být sledován národními soudy, je ten, že ospravedlnění z jiných důvodů než na základě pohlaví musí být též proporcionální. Obdobný přístup byl později přijat s ohledem na opatření státu (viz soudní případy 30/85 - Teuling a 171/88 - Rinner - Kuhn). Pokud jde o program považovaný za nepřímo diskriminující, viz soudní případ 102/88 - Ruzius - Wilbrink.

Soudní případ 222/84

Marguerite Johnston kontra Policejní ředitel Královské policie v Severním Irsku

Den soudního výroku

15. května 1986

Reference

[1986] ECR 1651

Kauza:

rovné zacházení s muži a ženami - ozbrojený příslušník policejních záložních sil
(směrnice Rady 76/207/EHS)

1. Fakta

Policisté ve Spojeném království při výkonu svých povinností zpravidla nenosili střelné zbraně. Vzhledem k vysokému počtu policistů zavražděných v Severním Irsku během několika let policejní ředitel Královské policie v Severním Irsku (dále jen RUC) usoudil, že v této praxi již dále nelze pokračovat. Proto rozhodl, že jak složky RUC, tak policisté v záloze budou při výkonu služby ozbrojeni střelnými zbraněmi. Ženy však ozbrojeny nebudou a nedostanou ani výcvik v manipulaci a použití střelných zbraní. Za těchto okolností policejní ředitel RUC v roce 1980 rozhodl, že počet policistek v RUC je dostatečný pro pokrytí úkolů, které se jim obecně přidělují. Podle jeho názoru by i nadále neměl být ženám svěřován všeobecný výkon policejní služby vyžadující často operace se střelnými zbraněmi a rozhodl, že se nebudou nabízet nebo obnovovat pracovní smlouvy s ženami v záložních silách RUC na plný úvazek s výjimkou těch, které plní úkoly přidělované výhradně policistkám.

Paní Johnstonová byla příslušnicí záložních složek policie v období let 1974 až 1980. Vykonávala svědomitě všechny základní povinnosti uniformované policistky a při výkonu služby nebyla ozbrojena. V roce

1980 jí policejní ředitel odmítl obnovit pracovní smlouvu v důsledku provádění shora uvedené nové koncepce policejní zaměstnanecké politiky.

Paní Johnstonová podala žalobu k průmyslovému tribunálu, ve které napadla rozhodnutí neobnovit její pracovní smlouvu a neposkytnout jí výcvik v manipulaci se střelnými zbraněmi. Tvrdila, že se stala obětí protiprávní diskriminace, která je zakázána zákonem na ochranu proti diskriminaci na základě pohlaví (Sex Discrimination Act) a směrnicí 76/207/EHS. Při jednání před průmyslovým tribunálem policejní ředitel předložil osvědčení vystavené státním tajemníkem podle článku 53 citovaného zákona. Tento článek stanoví, že jednání odporující zákazu diskriminace není protiprávní, pokud má zabezpečit národní bezpečnost, ochraňovat veřejnou bezpečnost nebo veřejný pořádek, dále stanoví, že osvědčení podepsané státním tajemníkem potvrzující, že toto jednání je vedeno úmyslem zabezpečit tyto cíle, je konečným důkazem toho, že toto jednání opravdu sleduje tento účel.

2. Otázky předložené k posouzení ESD

Svým rozhodnutím ze dne 8. srpna 1984 požádal průmyslový tribunál pro Severní Irsko v Belfastu Soudní dvůr, aby podle článku 177 Smlouvy o založení EHS rozhodl o následujících předběžných otázkách:

- (1) Může členský stát na základě vlastního účelu směrnice Rady 76/207/EHS a za okolností tohoto případu vyloučit z oblasti působnosti směrnice jednání zakládající diskriminaci na základě pohlaví, pokud jde o přístup k zaměstnání, je-li cílem tohoto jeho opatření zabezpečit národní bezpečnost nebo ochránit veřejnou bezpečnost nebo veřejný pořádek?
- (2) Plyne ze smyslu směrnice Rady 76/207/EHS a z okolností tohoto případu, že zaměstnání na plný pracovní úvazek jako ozbrojený příslušník policejního záložního sboru nebo výcvik v manipulaci a použití střelných zbraní určený pro výkon tohoto zaměstnání může zakládat jednu z těch pracovních činností - a kde je to vhodné i odbornou přípravu pro takové činnosti - u nichž ve smyslu článku 2(2) směrnice „z důvodů jejich povahy nebo kontextu, v němž jsou vykonávány, představuje pohlaví zaměstnance rozhodující faktor“?

- (3) Jaká jsou měřítka a principy, podle kterých mohou členské státy určit, zda „pohlaví zaměstnance představuje rozhodující faktor“ ve smyslu článku 2(2) ve vztahu (a) k „pracovním činnostem“ ozbrojeného člena takového sboru a (b) „odborné přípravě pro takové činnosti“, ať už z důvodů jejich povahy nebo kontextu, v němž jsou vykonávány?
- (4) Může být za okolností tohoto případu opatření policejního ředitele (ze zákona odpovědného za vedení a řízení policejních sil), podle kterého příslušníci policejních sil ženského pohlaví nemají nosit střelné zbraně, považováno za jednání ve smyslu „ustanovení týkajícího se ochrany žen“ podle článku 2(3) nebo „správního opatření původně určeného na ochranu“ podle článku 3(2) této směrnice?
- (5) Pokud je odpověď na otázku 4 kladná, jaké jsou principy a měřítka, podle kterých může členský stát určovat, zda „opatření na ochranu“ jsou „opodstatněná“ ve smyslu článku 3(2)(c)?
- (6) Je navrhovatelka oprávněná odvolávat se na princip rovného zacházení obsažený v příslušných ustanoveních směrnice v řízení před národními soudy a tribunály členských států za okolností projednávaného případu?
- (7) Pokud je odpověď na otázku 6 kladná:
- (a) dovoluje smysl článku 224 Smlouvy o založení EHS členskými státy, aby v případě, kdy čelí vážným vnitřním nepokojům ohrožujícím dodržování zákonnosti a veřejného pořádku, omezily plnění povinností, které jim nebo zaměstnavatelům v rámci jejich kompetence směrnice ukládá;
 - (b) pokud je odpověď na předchozí otázku kladná, může se jednotlivec s cílem zabránit, aby jeho stát využil článku 224 Smlouvy, odvolávat na skutečnost, že členský stát neuskutečnil konzultace s ostatními členskými státy?

3. Soudní výrok ESD

Soudní dvůr nejprve zvážil, zda je článek 53(2) zákona na ochranu proti diskriminaci na základě pohlaví v souladu článkem 6 směrnice 76/207/EHS (část otázky 6). Dále připomněl, že článek 6 směrnice požaduje po členských státech, aby do svých národních právních řádů zavedly taková opatření, která jsou nezbytná k tomu, aby se umožnilo všem osobám, které se cítí poškozeny v důsledku porušení zásady rovného zacházení, domáhat se svých nároků soudní cestou. Tento článek vyjadřuje obecný právní princip podtrhující ústavní tradice společné členským státům, který je též obsažen v člancích 6 a 13 Evropské úmluvy na ochranu lidských práv a základních svobod. Na základě článku 6 směrnice vyložené ve světle výše uvedeného principu mají všechny osoby právo na efektivní soudní ochranu u kompetentního soudu proti opatřením, která považují za neslučitelná s principem rovného zacházení s muži a ženami tak, jak je obsažen ve směrnici. Dále je na členských státech, aby zajistily efektivní soudní kontrolu, pokud jde o zapracování vhodných ustanovení práva Společenství do národního práva tak, aby byla zabezpečena práva poskytovaná směrnicí. Soudní dvůr dospěl k závěru, že ustanovení obsažené v článku 53(2), které jednotlivce zbavuje možnosti domoci se soudním procesem práv poskytovaných směrnicí, je neslučitelné s principem efektivní soudní ochrany, o které hovoří článek 6 směrnice.

V odpovědi na otázku 1 Soudní dvůr poznamenal, že jediné články, ve kterých Smlouva stanoví možnost derogace v situacích, které zahrnují veřejnou bezpečnost, jsou články 36, 48, 56, 223 a 224, týkající se výjimečných a jasně definovaných případů. Vzhledem k jejich omezené povaze nemohou být tyto články vykládány široce a není možné z nich odvozovat, že v textu Smlouvy je obsaženo jakési obecné ustanovení pokrývající veškerá opatření přijatá z důvodu veřejné bezpečnosti. Skutečnost, která vedla příslušné orgány k nezbytnému uplatnění opatření k ochraně veřejné bezpečnosti, měla být přednostně posuzována v souvislosti s konkrétními ustanoveními směrnice.

Druhá a třetí otázka se týkala výkladu omezení principu rovného zacházení podle článku 2(2) směrnice. Podle Soudního dvora je třeba článek 2(2) směrnice vykládat restriktivně, protože se dotýká omezení práv

jednotlivce. Nicméně kontext, v němž je vykonávána pracovní činnost člena ozbrojeného policejního sboru, je určován prostředím, ve kterém se tato činnost uskutečňuje. V tomto ohledu však nelze vyloučit možnost, že v situaci charakterizované vážnými vnitřními nepokoji by nošení střelných zbraní policistkami mohlo vytvářet další rizika, že tyto ženy přijdou o život, a mohlo by proto být neslučitelné s požadavkem veřejné bezpečnosti. Za těchto okolností by kontext určitých policejních činností mohl být takový, že pohlaví policistů vytváří rozhodující faktor výkonu těchto činností. Pokud nastane taková situace, může členský stát omezit výkon těchto činností a odbornou přípravu pro ně pouze na muže. V takovém případě, jak jasně vyplývá z článku 9(2) směrnice, mají členské státy povinnost periodicky zhodnotit příslušné činnosti a rozhodnout, zda je ve světle společenského vývoje opodstatněné udržovat v platnosti příslušná vyloučení. Soudní dvůr navíc připomněl, že při vymezování rozsahu derogace práv jednotlivce nelze opominout princip proporcionality. Proto je na národním soudu, aby stanovil, zda důvody, na základě kterých policejní ředitel rozhodl, jsou ve skutečnosti dostatečně podloženy a ospravedlňují konkrétní opatření přijatá v případě paní Johnstonové. Dále musí soud ve svém rozhodování dodržet princip proporcionality a určit, zda nešlo zabránit odmítnutí obnovit paní Johnstonové pracovní smlouvu bez ohrožení sledovaných cílů, a to jejím přidělením k výkonu služby bez střelných zbraní.

Ve čtvrté a páté otázce požadoval průmyslový tribunál výklad pojmů „ochrana žen“ ve smyslu článku 2(3) směrnice, a „péče o ochranu“ podle článku 3(2)(c). Soudní dvůr poznamenal, že stejně jako článek 2(2) směrnice i článek 2(3), který rovněž určuje působnost článku 3(2)(c), se má vykládat restriktivně. Z použití výrazu „těhotenství a mateřství“ je jasné, že směrnice má chránit biologické funkce ženy a také zvláštní vztah mezi matkou a jejím dítětem. Toto ustanovení tedy nedovoluje, aby byly ženy vyloučeny z výkonu určitého druhu povolání na základě toho, že podle veřejného mínění by jim měla být poskytována větší ochrana než mužům, a to před riziky, kterým jsou muži i ženy vystaveni ve stejné míře a které se podstatně odlišují od těch konkrétních potřeb chránit ženu, které jsou výslovně uvedeny ve směrnici. Soudní dvůr se domnívá, že úplné vyloučení žen z výkonu dané pracovní činnosti, které bylo odůvodněno ochranou veřejné bezpečnosti, není, vzhledem k obecným rizikům, která nejsou

specifická pro ženy, jedním z důvodů rozdílného zacházení, které povoluje článek 2(3) z důvodu ochrany žen.

K šesté otázce Soudní dvůr poznamenal, že výjimka z principu rovného zacházení, povolená členským státům na základě článku 2(2) není obligatorní, ale má pouze fakultativní charakter. Otázka, zda se jednotlivec může dovolávat ustanovení směrnice tak, aby byly zrušeny výjimky stanovené národním právem, nastane pouze tehdy, pokud tyto výjimky překročí rámec výjimek přípustných podle článku 2(2) směrnice. Soudní dvůr poté zmínil své výroky v soudních případech 14/83 - von Colson a 79/83 - Harz. V nich se stanoví, že povinnost členských států dosáhnout výsledku předpokládaného směrnicí a jejich povinnost v souladu s článkem 5 Smlouvy přijmout veškerá vhodná obecná i zvláštní opatření na zajištění plnění této povinnosti jsou závazné pro všechna úřední místa členských států, včetně soudů, a to v rámci jejich kompetence. Proto tedy záleží na průmyslovém tribunálu, jak vyloží ustanovení daného zákona, zejména článek 53, ve světle ustanovení směrnice tak, aby této směrnici plně vyhověl. Soudní dvůr navíc sdělil, že pokud i poté zůstane otázkou, zda se jednotlivec může dovolávat ustanovení směrnice proti výjimkám zavedeným národním právem, je třeba se uchýlit k již existujícímu soudcovskému právu Soudního dvora, a to konkrétně k soudnímu případu 152/84 - Marshall. Zejména v posledně jmenovaném soudním sporu Soudní dvůr rozhodl, že určitá ustanovení směrnice 76/207/EHS jsou ve své podstatě formulována bezpodmínečně a dostatečně přesně a že se jich mohou jednotlivci dovolávat proti členskému státu v případech, kdy je stát správně neprovedl. Mutatis mutandis, to samé platí ve věci aplikace principu rovného zacházení stanoveného v článku 2(1) na podmínky určující přístup k zaměstnání a k odborné přípravě a postupu v zaměstnání podle článku 3(1) a 4. Kromě toho Soudní dvůr také zastává názor, podle kterého se jednotlivci mohou opřít o ustanovení směrnice proti státnímu orgánu, ať vystupuje jako zaměstnavatel nebo jako veřejný orgán. Soudní dvůr poznamenal, že policejní ředitel je státním úředníkem odpovědným za vedení a řízení policejních sil a nevystupuje tedy jako soukromá osoba. Co se týče článku 6 směrnice, Soudní dvůr odpověděl, že jak vyplývá z tohoto článku a i ve světle obecného principu, který tento článek vyjadřuje, všechny osoby, které se cítí poškozeny v důsledku porušení zásady rovného zacházení, mají právo na efektivní soudní ochranu; toto

ustanovení je dostatečně přesné a bezpodmínečné, aby se na něj dalo odvolat proti členskému státu, který nezajistil plnou realizaci.

Podle názoru Soudního dvora postrádá odpověď na sedmou otázku vzhledem k předchozím odpovědím smysl.

V odpovědi na předložené otázky Soudní dvůr přednesl svůj výrok:

1. Princip efektivní soudní ochrany stanovený v článku 6 směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 nepřipouští, aby osvědčení vystavené národním úřadem obsahující tvrzení, že jsou splněny podmínky pro výjimku z principu rovného zacházení s muži a ženami kvůli ochraně veřejné bezpečnosti, bylo považováno za rozhodující důkaz, který by umožnil vyloučit jakoukoliv pravomoc k přezkoumání soudem. Článek 6, který stanoví, že všechny osoby, které se cítí poškozeny v důsledku diskriminace na základě pohlaví, musí mít k dispozici prostředky efektivní soudní ochrany, se mohou jednotlivci dovolávat ve sporu se členským státem, který nezajistil plnou implementaci směrnice do právního řádu.
2. Jednání zakládající diskriminaci na základě pohlaví odůvodněné ochranou veřejné bezpečnosti musí být přezkoumáno ve světle výjimek z principu rovného zacházení s muži i ženami stanovených ve směrnici 76/207/EHS.
3. Článek 2(2) směrnice 76/207/EHS musí být vykládán tak, že při rozhodování o tom, zda při pracovních činnostech policisty představuje pohlaví rozhodující faktor, může členský stát přihlédnout k požadavkům na veřejnou bezpečnost, aby omezil (za vnitřní situace charakterizované častými úkladnými vraždami) obecný výkon policejní služby pouze na muže ozbrojené střelnými zbraněmi.
4. Rozdíly v zacházení s muži a ženami, které dovoluje článek 2(3) směrnice 76/207/EHS z důvodu ochrany žen, nepokrývají rizika a nebezpečí, jimž je vystaven v konkrétní situaci každý policista při výkonu služby, a netýkají se jen žen jako takových.

5. Jednotlivci se mohou domáhat vůči státní autoritě pověřené udržováním veřejného pořádku a bezpečnosti a jednající ze své pozice jako zaměstnavatel, aby na základě principu rovného zacházení s muži a ženami stanoveného článkem 2(1) směrnice 76/207/EHS, v záležitostech uvedených v článku 3(1) a 4, týkajících se podmínek přístupu k zaměstnání, odborné přípravě a funkčnímu postupu, zrušil výjimku z tohoto principu v národním právu, pokud tato výjimka překračuje meze stanovené článkem 2(2).

4. Komentáře

Několik poznámek k projednávanému případu. Především je třeba si všimnout, že z výše uvedeného vyplývá, že článek 2(3) směrnice 76/207/EHS, který upravuje ochranu žen zejména v otázkách těhotenství a mateřství, nelze použít k ospravedlnění diskriminujícího zacházení se ženami, jestliže za dané situace jsou muži i ženy vystaveni stejnému riziku a nebezpečí. Navíc, pokud se týká článku 2(2) stejné směrnice, si zaslouží zmínku dva body. Za prvé, při stanovení možnosti vyloučit muže nebo ženy z výkonu povolání nebo činnosti je nutno vzít v úvahu i jiné než biologické důvody (v tomto případě kontext, ve kterém je činnost vykonávána). Za druhé, pokud členské státy překročí meze stanovené tímto článkem, nastoupí přímý účinek dalšího ustanovení směrnice tak, aby bylo možné dosáhnout zrušení takového ustanovení národního práva.

Soudní případ 109/88

Handels - og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark kontra Dansk Arbejdsgiverforening (Danfoss)

Den soudního výroku

17. října 1989

Reference

[1989] ECR 3199

Kauza:

rovná odměna pro muže a ženy

(článek 119 Smlouvy o založení EHS a článek 1 a 6 směrnice 75/117/EHS)

1. Fakta

Firma Danfoss vyplácela zaměstnancům stejné mzdové skupiny stejnou základní mzdu. Přitom využívala možnost podle článku 9 kolektivní smlouvy uzavřené dne 9. března 1983 mezi Dansk Arbejdsgiverforening (Dánská asociace zaměstnavatelů) a Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark (Svaz komerčních a úřednických zaměstnanců, Dánsko - dále jen Svaz zaměstnanců) a vyplácela individuální příplatky vypočítané inter alia na základě mobility, kvalifikace a výsluhy let.

Svaz zaměstnanců nejprve podal žalobu na firmu Danfoss u Úřadu pro průmyslovou arbitráž. Žalobu opřel o princip rovné odměny a podal ji ve prospěch svých dvou členek: jedna pracovala v laboratoři a druhá v recepci a expedici. Na podporu svých tvrzení Svaz zaměstnanců uvedl, že v příslušných dvou mzdových skupinách byla průměrná mzda u mužů vyšší než u žen. Ve svém rozhodnutí ze dne 16. dubna 1985 Úřad pro průmyslovou arbitráž stanovil, že Svaz zaměstnanců nedoložil existenci diskriminace vzhledem k malému počtu zaměstnanců, z jejichž výdělku se výpočty prováděly. Na základě toho Svaz zaměstnanců inicioval nové řízení, ve kterém poskytl podrobnější statistiku o mzdách vyplacených v období let

1982 až 1986, a to celkem 157 zaměstnancům. Ta prokázala, že průměrný výdělek u mužů byl o 6,85 % vyšší než u žen. Firmu Danfoss zastupovala Dánská asociace zaměstnavatelů.

2. Otázky předložené k výroku ESD

Svým rozhodnutím ze dne 12. října 1987 požádal Dánský úřad pro průmyslovou arbitráž (Faglige Voldgiftsret) Soudní dvůr, aby podle článku 177 Smlouvy o založení EHS rozhodl o následujících předběžných otázkách:

- (1a) Na kom podle názoru Soudního dvora spočívá důkazní břemeno v případě dokazování, zda je rozdíl v odměňování mezi zaměstnanci způsoben/nezpůsoben důvody založenými na pohlaví, je-li současně prokázáno, že zaměstnanec vykonává práci stejné hodnoty jako zaměstnankyně;
- (b) je slučitelné se směrnicí o rovné odměně, pokud zaměstnanci mužského pohlaví, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jako zaměstnankyně, dostávají vyšší mzdu výhradně na základě subjektivních kritérií, jako je například mobilita?
- (2a) Je v rozporu se směrnicí, jsou-li zaměstnancům odlišného pohlaví konajícím stejnou práci nebo práci stejné hodnoty poskytovány za tuto práci nad základní mzdu ještě zvláštní příplatky za výsluhu let, výcvik apod.;
- (b) pokud ano, jakým způsobem může podnik, aniž by porušil ustanovení směrnice, činit rozdíly v odměňování mezi jednotlivými zaměstnanci;
- (c) je v rozporu se směrnicí, aby zaměstnanci konající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, dostali zapláceno rozdílně vzhledem k různému výcviku?
- (3a) Může zaměstnanec nebo organizace zaměstnanců prokázat na základě toho, že podnik o velkém počtu zaměstnanců (např. minimálně 100) konajících práci stejné povahy nebo hodnoty, platí ženám v průměru méně než mužům, že došlo k porušení směrnice;

- (b) pokud ano, znamená to, že dvě skupiny zaměstnanců (muži a ženy) musí v průměru dostávat stejnou mzdu?
- (4a) Pokud se zjistí, že rozdíly v odměňování za stejnou práci lze připsat tomu, že se na každou ze skupin zaměstnanců vztahuje jiná kolektivní smlouva, bude z tohoto zjištění vyplývat, že v takovém případě směrnice neplatí;
- (b) je významné, když každá z kolektivních smluv pokrývá výhradně nebo převážně zaměstnance mužského nebo ženského pohlaví?

3. Soudní výrok ESD

Soudní dvůr nejprve posoudil otázky důkazního břemene (otázky 1(a) a 3(a)). Zdůraznil, že v situaci, kde spornou otázkou je systém individuálních příplatků, který je naprosto neprůhledný, mohou zaměstnankyně prokázat rozdíly v odměňování, jen pokud jde o průměrnou mzdu. Pokud by důkazní břemeno o existenci zřejmé diskriminace nebylo při zjišťování, zda jsou rozdíly v odměňování ve skutečnosti diskriminační, přeneseno na zaměstnavatele, byli by zaměstnanci zbaveni efektivních prostředků soudní ochrany k uplatnění zásady rovné odměny před národním soudem. Soudní dvůr dále dodal, že článek 6 směrnice o rovné odměně vyžaduje výklad v tom smyslu, že efektivní provádění směrnice, které je jedním z jejích základních cílů, zahrnuje i změny národních pravidel týkajících se důkazního břemene, pokud jsou nezbytné pro účinnou realizaci principu rovnosti.

Podstata otázek 1(b) a 2(a) a (c) spočívá v možnosti výkladu, zda zaměstnavatel aplikaci hledisek vztahujících se k příplatkům za mobilitu, výcvik nebo výsluhu let, která vede systematicky ke znevýhodňování žen, může či nemůže ospravedlnit; pokud ano, tak za jakých podmínek. Soudní dvůr se zabýval každým z těchto hledisek zvlášť. Pokud jde o hledisko mobility, Soudní dvůr prohlásil, že je třeba rozlišovat podle toho, zda se toto hledisko použije na odměnu za kvalitu vykonané práce nebo na odměnu za přizpůsobení se proměnlivé pracovní době a různým pracovním místům. V prvním případě je hledisko mobility bezpochyby neutrálním kritériem z hlediska pohlaví. Pokud aplikace

tohoto hlediska vede systematicky k znevýhodnění žen, může tomu být pouze z důvodu jeho nesprávné aplikace. V druhém případě může hledisko mobility rovněž působit nevýhodně pro ženy, které si vzhledem k povinnostem v domácnosti a rodině nemohou organizovat svůj pracovní čas tak pružně jako muži. Poté, co Soudní dvůr připomněl svůj výrok ve věci 170/84 - Bilka, potvrdil, že pokud je praxe zaměstnavatele založena na objektivně ospravedlnitelných faktorech bez vztahu k diskriminaci na základě pohlaví, může odůvodnit odměnu za přizpůsobivost zaměstnance tím, že prokáže význam tohoto hlediska pro výkon specifických úkolů mu svěřených. Jak sdělil Soudní dvůr, stejný závěr se týká také hlediska kvalifikace. Pokud jde o hledisko výsluhy let, Soudní dvůr prohlásil, že pokud jdou odpracované roky ruku v ruce s pracovními zkušenostmi umožňujícími zaměstnanci lépe pracovat, má zaměstnavatel volnost, zda a jak tuto zkušenost odmění, aniž by dokládal její význam pro výkon specifických úkolů svěřených zaměstnanci.

Vzhledem k výše uvedeným odpovědím Soudní dvůr dospěl k názoru, že otázka 2(b) nemusí být zodpovězena.

Protože kolektivní smlouva ze dne 9. března 1983 je jedinou, která se týká sporu v projednávaném soudním případě, Soudní dvůr dospěl k názoru, že na otázku 4 není třeba odpovědět.

Soudní dvůr odpověděl na předložené otázky následovně:

Směrnice Rady 75/117/EHS z 10. února 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy se musí vykládat v tomto smyslu:

1. Pokud se v podniku využívá systém odměňování, který postrádá jakoukoli transparentnost, je na zaměstnavateli, aby prokázal, že jeho chování, kterým v záležitostech odměňování dovolí, aby byl průměrný plat relativně vysokého počtu ženských zaměstnanců nižší než u mužů, není diskriminační.

2. Pokud se zdá, že aplikace hledisek vztahujících se k příplatkům za mobilitu, výcvik nebo výsluhu let vede systematicky k znevýhodňování žen,
- (a) může zaměstnavatel ospravedlnit, proč používá hledisko mobility, pokud je chápáno jako schopnost přizpůsobit se proměnlivé pracovní době a práci na různých pracovištích, tím, že prokáže důležitost této přizpůsobivosti pro výkon specifických úkolů svěřených zaměstnanci; posledně uvedené ale neplatí, pokud je toto hledisko chápáno jako měřítko kvality práce vykonané zaměstnancem;
 - (b) může zaměstnavatel ospravedlnit, proč používá hledisko kvalifikace, tím, že prokáže důležitost výcviku pro výkon specifických úkolů svěřených zaměstnanci;
 - (c) zaměstnavatel nemusí poskytnout zvláštní ospravedlnění pro používání hlediska výsluhy let.

4. Komentáře

Tento soudní případ je prvním před ESD, ve kterém byly předloženy statistické důkazy (o existenci rozdílů v průměrných příplatcích k odměně za práci mezi muži a ženami) pouze a výhradně stranou žalující. Bylo však nemožné za pomoci těchto čísel zjistit, zda takové rozdíly zakládají přímou nebo nepřímou diskriminaci, pokud vůbec jsou diskriminační. Problémem byl nedostatek transparentnosti diskutovaného systému odměňování. Otázka transparentnosti byla nedávno dále rozvinuta ze strany ESD v soudním případě 318/86 - Komise kontra Francie. Tento výrok je významný tím, že ESD pochopil, že v těchto situacích musí důkazní břemeno o neexistenci diskriminačního zacházení nést zaměstnavatel (viz soudní případ C - 184/89 - Nimz, pokud jde o členské státy, viz soudní případ C - 360/90 - Botel. Porovnejte se soudním případem 170/84 - Bilka, pokud jde o přenesení důkazního břemene v případech nepřímé diskriminace). Svým požadavkem na poskytnutí takového důkazu zaměstnavatelem ESD vlastně žádá na zaměstnavateli, aby jeho systém byl transparentní. Přenesení důkazního břemene vyplývá z práva ES, které je nadřazené právům národním. Proto ESD uvádí ve svých úvahách článek 6

směrnice 75/117/EHS, která stanoví, že členské státy v souladu se svými vnitrostátními podmínkami a právními systémy učiní opatření nutná k zajištění realizace zásady rovné odměny. Nicméně je třeba zdůraznit, že tato možnost se omezuje na případy rovného odměňování nebo, pokud jde o ostatní směrnice, na žaloby vznesené proti úřadům členských států (protože směrnice nemají přímý horizontální účinek - soudní případ 182/84 - Marshall). Viz směrnice o důkazním břemenu.

Soudní případ 262/88

Douglas Harvey Barber kontra Guardian Royal Exchange Assurance Group

Den soudního výroku

17. května 1990

Reference

[1990] ECR 1889

Kauza:

rovná odměna pro muže a ženy - povinné skončení pracovního poměru pro nadbytečnost - předčasná výplata důchodu
(článek 119 Smlouvy o založení EHS, směrnice Rady 75/117/EHS a směrnice Rady 76/207/EHS)

1. Fakta

Pan Barber byl účastníkem penzijního fondu založeného firmou Guardian Royal Exchange Assurance Group (dále jen Guardian), využívajícího bezpříspěvkový program, tzn. program zcela financovaný zaměstnavatelem. Tento program byl provozován externí firmou a byl schválen v souladu se zákonem o sociálním zabezpečení z roku 1975. Součástí tohoto programu bylo, že se jeho pojištěnci museli smluvně zavázat, že se vzdávají té části státního penzijního programu, která je vázána na příjmy ze závislé činnosti, protože právě tuto část státního programu soukromý penzijní program nahrazoval. Pojištěnci v soukromém programu tohoto druhu platili do státního programu pouze snížené příspěvky, odpovídající základní paušální penzi splatné podle státního programu všem zaměstnancům bez ohledu na jejich příjmy. Podle penzijního programu Guardian byl stanoven základní věk pro odchod do důchodu u kategorie zaměstnanců, do které patřil pan Barber, na 62 let u mužů a na 57 let u žen. Tento rozdíl se rovnal rozdílu existujícímu ve státním penzijním programu, kde byl základní věk u mužů stanoven na 65 let a u žen na 60 let. Pojištěnci z penzijního fondu Guardian měli nárok na okamžitý důchod při dosažení

základního penzijního věku podle tohoto programu. Nárok na odloženou penzi, splatnou při dosažení základního penzijního věku náležel pojištěncům fondu, kteří dosáhli věku alespoň 40 let a pracovali u Guardian alespoň 10 let v době, kdy jejich zaměstnanecký vztah skončil. V podmínkách pro odchodné u Guardianu, sjednaných v pracovní smlouvě pana Barbera se stanoví, že v případě výpovědi z pracovního poměru pro nadbytečnost mají pojištěnci fondu - muži nárok na okamžitou penzi, jestliže dosáhli věku 55 let a ženy 50 let. Zaměstnanci, kteří tyto podmínky nesplní, obdrží v hotovosti finanční částku, vypočítanou na základě výsluhy let; dále jim náleží odložený důchod splatný při dosažení základního důchodového věku.

Pan Barber dostal výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost s účinností od 31. prosince 1980, kdy mu bylo 52 let. Guardian mu vyplatil finanční částku v hotovosti podle podmínek pro odchodné, dále odstupné při ukončení pracovního poměru pro nadbytečnost podle zákona a dále částku ex gratia (z milosti). Nárok na starobní důchod by mu vznikl od data jeho 62. narozenin. Pan Barber dospěl k názoru, že se stal obětí protiprávní diskriminace na základě pohlaví, a proto podal žalobu u průmyslového tribunálu. Poté, co byly jeho požadavky zamítnuty v první i druhé instanci, se odvolal k odvolacímu soudu.

2. Otázky předložené k posouzení ESD

Svým rozhodnutím ze dne 12. května 1988 požádal odvolací soud v Londýně Soudní dvůr, aby podle článku 177 Smlouvy o založení EHS rozhodl o následujících předběžných otázkách:

- (1) Propustí-li zaměstnavatel skupinu zaměstnanců pro nadbytečnost za podobných okolností jako v projednávaném případě a získají-li tito zaměstnanci různé dávky v souvislosti s tímto propuštěním, představují všechny tyto dávky „odměnu“ ve smyslu článku 119 Smlouvy o založení EHS a směrnice o rovné odměně (75/117/EHS), nebo takové dávky spadají do působnosti směrnice o rovném zacházení (76/207/EHS), anebo nespádají pod žádný z těchto předpisů?

- (2) Je pro odpověď na první otázku podstatné, že jednou z těchto dávek je důchod vyplácený v souvislosti se zaměstnaneckým penzijním programem (soukromá penze)?
- (3) Je porušen princip rovné odměny, zakotvený v článku 119 a ve směrnici o rovné odměně za okolností projednávaného případu, pokud:
- (a) muž a žena stejného věku jsou propuštěni pro nadbytečnost za stejných podmínek, avšak v souvislosti s tímto propuštěním dostane žena důchod okamžitě, zatímco muži náleží pouze odložený soukromý důchod, nebo
 - (b) celková hodnota dávek, kterou dostane žena, je vyšší, než celková hodnota dávek, kterou dostane muž?
- (4) Mají článek 119 a směrnice o rovné odměně v tomto případě stejný přímý účinek?
- (5) Je pro odpověď na třetí otázku podstatné, že právo ženy na okamžitou penzi podle podmínek pro odchodné může být uspokojeno, pokud splní podmínky pro okamžitou penzi podle ustanovení platných pro soukromý zaměstnanecký program v tom smyslu, že se s touto ženou podle Guardianu zachází jako s osobou v důchodu, vzhledem k tomu, že s ní byl ukončen pracovní poměr pro nadbytečnost sedm let před splněním základních podmínek nároku na důchod podle penzijního programu?

3. Soudní výrok ESD

Ve své odpovědi na první otázku ESD nejprve konstatoval, že skutečnost, že některé dávky byly vypláceny po skončení pracovního poměru, nemá vliv na to, že tyto dávky mají charakter odměny za práci ve smyslu článku 119 Smlouvy. Proto tedy kompenzace poskytnutá zaměstnanci v souvislosti s jeho propuštěním pro nadbytečnost v zásadě patří pod pojem odměna za práci pro účely článku 119 Smlouvy. Navíc

Soudní dvůr rozhodl, že tato dávka při propuštění pro nadbytečnost vyplacená zaměstnavatelem nemůže pozbýt charakteru odměny za práci jenom proto, že nevyplývá z pracovní smlouvy; jde o dávku ze zákona nebo dávku ex gratia. V případě výplaty odstupného ze zákona při propuštění pro nadbytečnost Soudní dvůr sdělil, že podle jeho výroku v soudním případě Defrenne II se článek 119 týká též diskriminace plynoucí přímo ze zákonných opatření. To znamená, že dávky stanovené zákonem mohou být pro účely tohoto ustanovení pokryty pojmem odměna za práci. V případě dávky ex gratia ze strany zaměstnavatele vyplývá z výroku v soudním případě 12/81 - Garland, že článek 119 pokrývá výhody poskytované zaměstnancům zaměstnavatelem, i když k tomu není smluvně povinován. V souladu s tím Soudní dvůr rozhodl, že proto není nutné diskutovat o tom, zda je směrnice o rovném zacházení použitelná i na projednávanou situaci.

V daném kontextu je nutné chápat i druhou otázku, která se snaží v zásadě zjistit, zda starobní důchod vyplácený z externího soukromého zaměstnaneckého programu spadá do působnosti článku 119, zejména tehdy, pokud je tento důchod přiznán v souvislosti s propuštěním při nadbytečnosti. V tomto ohledu Soudní dvůr nejprve zdůraznil, že projednávané programy vznikají buď na základě dohody mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem, nebo na základě jednostranného rozhodnutí ze strany zaměstnavatele. Tyto programy jsou zcela financovány buď zaměstnavatelem, nebo společně zaměstnanci a zaměstnavatelem, a to bez jakéhokoliv příspěvku ze strany veřejných institucí. V souladu s tím tyto programy tvoří součást protiplnění, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům. Za druhé, tyto programy nelze povinně aplikovat na obecné kategorie zaměstnanců. Naopak, platí pouze pro zaměstnance zaměstnané v určitých podnicích s tím, že přístup do těchto programů se nutně odvozuje ze zaměstnaneckého poměru k danému zaměstnavateli. Za třetí zdůraznil, že i kdyby příspěvky placené do těchto programů a dávky z těchto programů plynoucí alespoň částečně nahrazovaly příspěvky a dávky do obecných zákonných programů, nevylučovala by tato skutečnost působnost článku 119. Na základě toho Soudní dvůr rozhodl, že na rozdíl od dávek přiznaných národními programy sociálního zabezpečení tvoří důchod vyplácený podle externího programu součást plnění vypláceného zaměstnanci zaměstnavatelem z titulu jeho zaměstnání, a proto plně spadá do působnosti článku 119.

V odpovědi na třetí a pátou otázku postačí zdůraznit, že článek 119 zakazuje jakoukoliv diskriminaci v otázkách odměňování mezi muži a ženami, a to bez ohledu na systém, který tuto nerovnost způsobuje. V souladu s tím je v rozporu s článkem 119 stanovit věkovou hranici pro přiznání důchodu vypláceného podle externího programu odlišnou podle pohlaví, i když rozdíl mezi důchodovým věkem mužů a žen je stejný jako v zákonném programu. Soudní dvůr dále připomněl několik svých výroků, ve kterých zdůraznil základní význam transparentnosti, a zejména možnost dovolat se svých práv před národními soudy s cílem zabránit, a v případě potřeby i odstranit, jakoukoliv diskriminaci založenou na pohlaví. Pokud jde o prostředky, jak zjistit soulad s principem rovné odměny, Soudní dvůr prohlásil, že pokud by národní soudy musely hodnotit a srovnávat všechny různé typy protiplnění přiznávané mužům i ženám podle okolností případu, bylo by obtížné dovolat se soudně svých práv a účinnost článku 119 by se tím podstatně snížila. Z toho vyplývá, že skutečná transparentnost, umožňující účinnou soudní ochranu je zajištěna jediné tehdy, pokud se princip rovné odměny použije na každou složku odměňování mužů i žen.

Při úvahách nad čtvrtou otázkou, týkající se přímé působnosti článku 119 (za podmínek a okolností tohoto případu), Soudní dvůr připomněl případ 96/80 ve věci Jenkins, podle kterého má toto ustanovení přímý účinek pro všechny formy diskriminace podle pohlaví, které je národní soud schopen rozpoznat s využitím hlediska stejné práce a rovné odměny obsaženého ve zmíněném článku, aniž by jeho aplikace vyžadovala precizněji definovaná opatření ze strany Společenství nebo členského státu. Soudní dvůr tuto úvahu uzavřel tím, že stav, kdy má žena nárok na okamžitý starobní důchod v okamžiku, kdy dostala výpověď pro nadbytečnost, avšak muž stejného věku má za podobných okolností nárok pouze na důchod odložený, způsobuje nerovnou odměnu mezi těmito dvěma kategoriemi zaměstnanců, kterou by měl národní soud spolehlivě zjistit posouzením všech složek odměňování a pomocí hledisek uvedených v článku 119.

Nakonec se Soudní dvůr zabýval úvahami o vlivu tohoto rozsudku *ratione temporis*. Z výroku v soudním případě 43/75 - Defrenne II plyne, že by Soudní dvůr mohl cestou výjimky, zohledněnou vážnými obtížemi,

které by soudní výrok mohl způsobit se zřetelem k uplynulým událostem, rozhodnout o omezení možnosti všech dotčených osob dovolávat se výkladu, který Soudní dvůr již podal k tomuto ustanovení v řízeních o předběžných otázkách. Soudní dvůr poté prohlásil, že ve světle článku 7(1) směrnice 79/7/EHS a článku 9(a) směrnice 86/378/EHS jsou členské státy a dotčené strany odůvodněně oprávněny domnívat se, že článek 119 neplatí pro důchody vyplácené podle externích programů a že výjimky z principu rovnosti mezi muži a ženami jsou v této oblasti dále povoleny. Za těchto okolností Soudní dvůr prohlásil, že hledisko právní jistoty vylučuje ty právní situace, jejichž účinky již plně nastaly v minulosti, a to v případech, pokud by mohly retroaktivně porušit finanční rovnováhu mnoha externích penzijních programů. Je však vhodné umožnit výjimku z této zásady ve prospěch jednotlivců, kteří ve správné době podnikli kroky pro zabezpečení svých práv. Nakonec Soudní dvůr zdůraznil, že nelze připustit jakákoli omezení v důsledku výše uvedeného výkladu, pokud se týká nároku na důchod vzniklého po vydání tohoto rozsudku.

V odpovědi na předložené otázky Soudní dvůr sdělil tento výrok:

1. Dávky vyplácené zaměstnavatelem zaměstnanci v souvislosti s propuštěním z pracovního poměru pro nadbytečnost patří do působnosti druhého odstavce článku 119 Smlouvy o založení EHS bez ohledu na to, zda jsou vypláceny podle pracovní smlouvy, na základě zákonných ustanovení nebo dobrovolně.
2. Důchod vyplácený podle externího soukromého zaměstnaneckého programu patří do působnosti článku 119 Smlouvy.
3. Stav, kdy má muž, propuštěný pro nadbytečnost, nárok pouze na odloženou penzi, splatnou při dosažení základního důchodového věku, zatímco žena ve stejné situaci má nárok na okamžitou penzi v důsledku dosažení věkové hranice pro přiznání důchodu podle externího programu, a to věkové hranice odlišné podle pohlaví, je v rozporu s článkem 119, přestože je rozdíl mezi důchodovým věkem mužů a žen stejný jako v zákonném programu. Aplikace principu rovné odměny musí být zajištěna se zřetelem na každou složku odměňování, nejen na základě komplexního hodnocení protiplnění vypláceného zaměstnancům.

4. Článek 119 se lze dovolávat u národních soudů. Národní soudy musí zabezpečit práva udělená tímto ustanovením jednotlivcům zejména tam, kde není muž při propuštění v důsledku nadbytečnosti v externím penzijním programu vyplácen důchod okamžitě tak, jako je v obdobné situaci vyplácen ženě.
5. Přímého účinku článku 119 Smlouvy se nelze dovolávat při nárocích na důchody splatné před datem vydání tohoto rozsudku, s výjimkou případů zaměstnanců nebo těch, kteří uplatnili nárok jejich jménem a dali podnět k soudnímu řízení nebo vznesli ekvivalentní nárok podle příslušného národního práva.

4. Komentáře

Tento rozsudek může mít dalekosáhlé finanční dopady pro penzijní fondy. Z právního hlediska však tento soudní výrok vlastně nepřinesl do stávajícího soudcovského práva nic podstatného. Tento soudní případ pojednává o dvou zřetelných otázkách: o externích zaměstnaneckých penzijních programech a o dávkách vyplácených v souvislosti s propuštěním zaměstnance pro nadbytečnost; obě otázky podle Soudního dvora spadají do působnosti článku 119. Zařazením zaměstnaneckých penzijních programů do působnosti článku 119 (viz soudní případ 170/84 - Bilka) ESD nezvrátil svůj výrok v soudním případě 80/70 - Defrenne I, protože státní instituce do programů dohodnutých mezi zaměstnavateli a zaměstnanci nepřispívají. Navíc tyto programy nejsou povinné pro obecné kategorie zaměstnanců. Již ze soudního případu 12/81 - Garland vyplynulo, že platby ex gratia spadají pod pojem „odměna za práci“, stejně jako skutečnost, že dávka se nemusí uskutečnit v době trvání zaměstnaneckého poměru. Není snadné odlišit tento případ od soudního případu 19/81 - Burton, v němž ESD podřídil daný případ působnosti směrnice 76/207/EHS o rovném zacházení, a ne působnosti článku 119. V soudním případě Burton Soudní dvůr neshledal rozdíl věkových hranic pro výplatu důchodu v rozporu s komunitárním právem, jak vyplývá ze směrnice 79/7/EHS o postupném zavedení zásady rovného zacházení s muži a ženami v záležitostech sociálního zabezpečení (ale viz soudní případ C - 9/91 - Koruna kontra EOC). Rozdíl spočívá ve skutečnosti, že

pan Burton si podal žádost o dobrovolný odchod v souvislosti s nadbytečností, a proto se případ zabýval otázkou přístupu do takového programu. Na straně druhé, projednávaný soudní případ se týká nároku na dávku při propuštění pro nadbytečnost a na důchod plynoucí ze skutečnosti, že pan Barber spadá do programu povinného odchodu pro nadbytečnost. Je docela dobře možné, že ESD změnil svůj postoj k soudnímu případu Burton. Tento rozsudek implicitně ruší platnost článku 9(a) směrnice 86/378/EHS o provádění zásady rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách sociálního zabezpečení, který stanoví výjimku v určení důchodového věku, a zároveň zpochybňuje platnost ostatních ustanovení uvedené směrnice. Většina právních otázek se nabízí v důsledku skutečnosti, že ESD rozhodl, že jeho rozsudek se netýká důchodů přiznaných před datem vydání tohoto rozsudku, tzn. 17. května 1990 (porovnejte se soudním případem 43/75 - Defrenne II). Znamená to snad, že princip zákazu diskriminace platí pouze pro ty důchody, u kterých se veškeré příspěvky splácely po uvedeném datu, nebo pro všechny důchody, i pro ty, u kterých se splácely (nižší) příspěvky ještě před uvedeným datem? Členské státy, vědomy si nejrůznějších finančních důsledků, se pokusily omezit škody svým penzijním fondům připojením „Protokolu o článku 119 Smlouvy o založení EHS“ k Maastrichtské smlouvě.

Soudní případ C - 177/88

Elisabeth Johanna Pacifica Dekker kontra Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus

Den soudního výroku

8. listopadu 1990

Reference

[1990] ECR I - 3941

Kauza:

rovné zacházení s muži a ženami - odmítnutí jmenovat těhotnou ženu (článek 2(1) a 3(1) směrnice Rady 76/207/EHS)

1. Fakta

V červnu roku 1981 si paní Dekkerová podala žádost o místo instruktorky ve výcvikovém středisku pro mladistvé, provozovaném Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) (dále jen VJV). Dne 15. června 1981 informovala výbor, který se žádostmi zabýval, že je už tři měsíce těhotná. Výbor ji přesto navrhl řídicímu orgánu VJV jako nejvhodnějšího kandidáta na toto místo. Svým dopisem ze dne 10. července 1981 ale VJV paní Dekkerovou informoval, že na toto místo nebude jmenována. Vysvětlil, že pokud by ji zaměstnal, neproplatí mu Risicofonds Sociale Voorzieningen Bijzonder Onderwijs (nadále jen Risicofonds) náhradu za denní dávku, kterou by VJV musel vyplácet paní Dekkerové během mateřské dovolené. V důsledku toho by nemohl VJV z finančních důvodů zaměstnávat v době její nepřítomnosti náhradníka a trpěl by tedy nedostatkem personálu. Podle článku 6 Ziekengeldreglement (vnitřní předpisy Risicofondu o denních náhradách v nemoci) je řídicí orgán Risicofondu zmocněn odmítnout proplácení náhrad svému členovi (zaměstnavateli) v plném nebo částečném rozsahu denních dávek, pokud se pojištěnec (zaměstnanec) stane nezpůsobilým vykonávat své pracovní povinnosti během šesti měsíců od počátku pojištění. To platí, pokud se ve stejné době, kdy pojištění vzniklo, dalo na

základě zdravotního stavu pojištěnce předpokládat, že během uvedené doby taková nezpůsobilost nastane. Na rozdíl od článku 44(1)(b) nizozemského zákona o nemocenském pojištění (Ziekwet), upravujícího obecné pojištění zaměstnanců soukromého sektoru, Ziekengeldreglement, který je osamoceně aplikován na paní Dekkerovou, nezná pro případ těhotenství žádné výjimky z pravidla o kompenzaci denních dávek při „předvídatelné nemoci“.

Obvodní soud (Arrondissementrechtbank) v Haarlemu a poté i krajský odvolací soud (Gerechtshof) nevyhověl žalobě paní Dekkerové, ve které požadovala přiznání náhrady škody způsobené jí VJV. Paní Dekkerová se poté odvolala k Nejvyššímu nizozemskému soudu (Hoge Raad der Nederlanden).

2. Otázky předložené k výroku ESD

Svým rozhodnutím ze dne 24. června 1988 požádal Nejvyšší nizozemský soud (Hoge Raad der Nederlanden) Soudní dvůr, aby podle článku 177 Smlouvy o založení EHS rozhodl o následujících předběžných otázkách:

- (1) Poruší zaměstnavatel přímo nebo nepřímo princip rovného zacházení stanovený v článku 2(1) a 3(1) směrnice Rady 76/207/EHS z 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 pracovní podmínky, odmítne-li uzavřít pracovní smlouvu s uchazečkou, kterou sám považuje za vhodnou, kvůli nepříznivým důsledkům, které lze očekávat vzhledem k jejímu momentálnímu těhotenství, a to v souvislosti s pravidly stanovenými veřejným úřadem, podle kterých se pracovní neschopnost v souvislosti s těhotenstvím a šestinedělím považuje za pracovní neschopnost z důvodu nemoci?
- (2) Je významné, že se nepřihlásili žádní uchazeči mužského pohlaví?
- (3) Je v rozporu s článkem 2 a 3,

- (a) když se za okolností, kdy došlo k porušení principu rovného zacházení s odmítnutým uchazečem, vyžaduje, aby před vyhověním žalobě bylo zaměstnavateli prokázáno zavinění;
 - (b) pokud se takové porušení prokáže, může zaměstnavatel namítat oprávněnost takového jednání, i když se nejedná o žádný případ uvedený v článku 2(2) až 4?
- (4) Lze-li vyžadovat zavinění podle třetí otázky nebo namítat ospravedlnitelné důvody, postačí pak absence zavinění nebo existence takových ospravedlnitelných důvodů k tomu, aby zaměstnavatel nesl celkové riziko, nebo musí být článek 2 a 3 vykládán tak, že zaměstnavatel je nositelem rizika, pokud se nade vši pochybnost nepřesvědčil, že poskytování dávky v pracovní neschopnosti bude odmítnuto nebo že dojde k zániku tohoto pracovního místa, a že učinil vše možné pro to, aby tomu zabránil?

3. Soudní výrok ESD

Ve své odpovědi na první otázku ESD konstatoval, že pouze ženy lze odmítnout přijmout na pracovní místo z důvodu těhotenství, a proto takové odmítnutí představuje přímou diskriminaci z důvodu pohlaví. Na odmítnutí zaměstnat uchazeče z důvodu finančních dopadů jeho nepřítomnosti v těhotenství se musí hledět tak, že je podloženo těhotenstvím. Tuto diskriminaci nelze ospravedlnit finanční ztrátou, kterou by zaměstnavatel přijímající těhotnou ženu utrpěl během trvání její mateřské dovolené. Proto, jak prohlásil Soudní dvůr, není nutné zvažovat, zda národní ustanovení, jako jsou tato, nutí zaměstnavatele odmítnout zaměstnání těhotné ženě a tím ji ve smyslu směrnice diskriminovat.

Pokud jde o druhou otázku, Soudní dvůr sdělil, že spočívá-li důvod pro odmítnutí zaměstnat ženu v tom, že je těhotná, potom je takové rozhodnutí zaměstnavatele přímo spojeno s pohlavím uchazeče. Za těchto okolností nemá neúčast mužských uchazečů na odpověď na první otázku vliv.

Pokud jde o třetí otázku, Soudní dvůr konstatoval, že článek 2(2), (3) a (4) směrnice dovoluje výjimky z principu rovného zacházení uvedené v článku 2(1). Směrnice však nepodmiňuje odpovědnost za porušení principu rovného zacházení zaviněním nebo neexistencí okolností vylučujících odpovědnost (liberační důvody). Navíc, jak řekl Soudní dvůr, článek 6 směrnice poskytuje obětem diskriminace práva, která mohou využít během soudního řízení. I když plná transpozice směrnice nevyžaduje stanovení konkrétní formy sankcí za protiprávní diskriminaci, vyžaduje přesto, aby tyto sankce měly takový charakter, který zaručuje faktickou a efektivní soudní ochranu. Kromě toho sankce musí mít pro zaměstnavatele reálný odstrašující účinek (viz soudní případ 14/83 - von Colson).

Vzhledem k odpovědi na třetí otázku se Soudní dvůr rozhodl, že na čtvrtou otázku není třeba odpovídat.

Z těchto důvodů Soudní dvůr rozhodl takto:

1. Zaměstnavatel přímo poruší princip rovného zacházení zakotvený v článku 2(1) a 3(1) směrnice Rady 76/207/EHS z 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky, odmítne-li uzavřít pracovní smlouvu s těhotnou uchazečkou, kterou považuje za vhodnou, kvůli možným nepříznivým dopadům způsobeným jejím zaměstnáváním, vzhledem k předpisům o pracovní neschopnosti vydaným veřejnými úřady, které považují pracovní neschopnost z důvodu těhotenství a šestinedělí za pracovní neschopnost z důvodu nemoci.
2. Skutečnost, že o toto pracovní místo se neucházeli žádní muži, nemá vliv na odpověď na první otázku.
3. Přestože směrnice 76/207/EHS poskytuje členským státům při postihování porušení zákazu diskriminace volnost při hledání vhodného řešení k dosažení stanoveného cíle, vyžaduje, aby - stanoví-li členský stát tyto sankce v rámci občanskoprávní odpovědnosti - jakékoliv porušení zákazu diskriminace samo o sobě činilo dotyčnou osobu vinnou a plně odpovědnou, a to bez ohledu na výjimky stanovené národním právem.

4. Komentáře

Daný soudní případ se týká odmítnutí přijmout do zaměstnání ženu, protože je těhotná. Je obtížné určit, zda takové odmítnutí zakládá diskriminaci ve smyslu směrnice 76/207/EHS o rovném zacházení, neboť v této situaci neexistuje srovnání s muži, jelikož pouze ženy mají jedinečnou schopnost rodit děti. Přesto ESD považoval ve svém rozhodnutí takové odmítnutí za diskriminační. Význam tohoto rozsudku tedy primárně spočívá ve způsobu, jakým ESD vykládá koncepci diskriminace. Podle ESD způsobit jedinci újmu (nebo mu udělit výhodu) výhradně z důvodu jeho pohlaví představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví. Proto skutečnost, že se v tomto případě o místo nepřihlásil žádný muž, je irelevantní. Navíc význam tohoto rozsudku spočívá v tom, že národní soudy mají zakázáno zohledňovat výjimky ze zákazu diskriminace stanovené národními předpisy; stejně tak nesmějí podmiňovat odpovědnost za porušení tohoto zákazu zaviněním. V opačném případě by byl princip nediskriminovat zbaven efektivní sankce (soudní případ 14/83 - von Colson). Dále také soudní případ C - 179/88 - Hertz.

Soudní případ C - 179/88

Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark (jednající za Birthe Hertz) kontra Dansk Arbejdsgiverforening (jednající za Aldi Marked A/S)

Den soudního výroku

8. listopadu 1990

Reference

[1990] ECR 3979

Kauza:

rovné zacházení pro ženy a muže, výpovědní důvody, absence z důvodu těhotenství nebo šestinedělí
(článek 2(3) a 5(1) směrnice Rady 76/207/EHS)

1. Fakta

Paní Birthe Vibeke Hertzová byla zaměstnána na částečný úvazek jako pokladní a prodavačka v podniku Aldi Marked K/S. V červnu 1983 porodila dítě. Těhotenství bylo provázeno komplikacemi, a proto byla paní Hertzová většinu času na nemocenské. Po uplynutí mateřské dovolené paní Hertzová pokračovala od konce roku 1983 v práci. Zpočátku neměla zdravotní problémy, avšak později v období od června 1984 do června 1985 zůstala 100 pracovních dní na nemocenské v důsledku onemocnění souvisejícího s jejím těhotenstvím a šestinedelím. V červnu 1985 jí Aldi vypovědělo pracovní smlouvu z důvodu absence; pro Aldi bylo běžnou praxí propouštět zaměstnance, kteří byli často na nemocenské. Protože dánský soud pro manželské a obchodní věci (Soe - og Handelsret) žalobu paní Hertzové proti propuštění zamítl, odvolala se jmenovaná k Højesteret. V řízení před tímto soudem byla paní Hertzová zastoupena Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund (dánská zaměstnanecká unie) a firma Aldi Marked byla zastoupena Dansk Arbejdsgiverforening (dánská asociace zaměstnavatelů). Dánský Højesteret došel k závěru, že rozhodnutí v této věci závisí na interpretaci směrnice Rady 76/207/EHS

z 9. února 1976 o realizaci zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky, a proto požádal ESD o rozhodnutí o předběžné otázce.

2. Otázky předložené k posouzení ESD

Svým rozhodnutím ze dne 30. června 1988 požádal Danish Hoejesteret Soudní dvůr, aby podle článku 177 Smlouvy o založení EHS rozhodl o následujících předběžných otázkách:

- (1) Je propuštění z důvodu absence pro nemoc, která je důsledkem těhotenství nebo šestinedělí, v souladu s článkem 5 (1), ve spojení s článkem 2 (1)) směrnice Rady 76/207/EHS z 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 pracovní podmínky?
- (2) Je-li odpověď na první otázku kladná, je poskytovaná ochrana před výpovědí pro nemoc způsobenou těhotenstvím nebo šestinedělím časově neomezená?

3. Soudní výrok ESD

V rozsudku ze stejného dne ve věci Dekker Soud rozhodl, že propuštění pracovnice kvůli těhotenství je přímou diskriminací na základě pohlaví. Rozhodujícím testem, z kterého Soud v tomto rozhodnutí vycházel, bylo, zda se důvod nerovného zacházení dá uplatnit vůči zaměstnancům obou pohlaví. Na základě této zásady by se dalo očekávat, že Soud shledá diskriminaci z důvodů pohlaví i ve věci Hertz; přesto ESD rozhodl jinak. Soud rozlišuje případ propuštění zaměstnankyně kvůli těhotenství a šestinedělí, které by podle rozhodnutí ve věci Dekker zakládalo zakázanou diskriminaci na základě příslušnosti k pohlaví, od případu propuštění zaměstnankyně kvůli opakované nemoci, která byla důsledkem těhotenství a šestinedělí.

Soud zdůrazňuje, že směrnice nepočítá s případem nemoci, která je důsledkem těhotenství a šestinedělí. Směrnice ponechává přijetí předpisů k zajištění specifických práv žen z důvodu těhotenství a mateřství - článek 2 (3) - na členských státech. V návaznosti na toto ustanovení členské státy mohou upravit mateřskou dovolenou a stanovit její délku takovým způsobem, aby umožnily zaměstnankyním absenci v období, kdy vznikají případné obtíže odvozené od těhotenství a šestinedělí. Proto se na nemoci odvozené od těhotenství a šestinedělí, které se objeví po období mateřské dovolené, nevztahuje směrnice Rady 76/207/EHS z 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 pracovní podmínky. Propuštění z těchto důvodů nezakládá přímou či nepřímou diskriminaci z důvodů pohlaví ve smyslu směrnice.

Zaměstnanci ženského a mužského pohlaví jsou vystaveni nemocím ve stejné míře, ačkoliv, pravda, určité obtíže jsou specifické pro jedno či druhé pohlaví. Jedinou otázkou je, zda je žena propuštěna kvůli absenci pro nemoc za stejných podmínek jako muž; pokud je tomu tak, pak se nejedná o diskriminaci z důvodů pohlaví.

Soudní dvůr zodpověděl předloženou otázku následovně:

Bez zaujatosti k ustanovením národních předpisů přijatým k provedení článku 2 (3) směrnice Rady 76/207/EHS z 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 pracovní podmínky, článek 5 (1) této směrnice ve spojení s článkem 2 (1) nevylučují možnost propuštění kvůli absenci z důvodu nemoci, která je následkem těhotenství nebo šestinedělí.

4. Komentáře

Tento soudní případ se týkal propuštění ženy z důvodů opakovaných absencí způsobených nemocí (ve vztahu ke skutečnosti, že žena dříve porodila dítě) po skončení zákonné mateřské dovolené. Stejně jako

v případě C - 177/88 - Dekker ESD rozhodl, že diskriminace z důvodu těhotenství představuje přímou diskriminaci. Význam tohoto bodu rozsudku viz komentáře učiněné k případu Dekker. Z tohoto rozsudku plyne, že ženu nelze propustit z důvodu jejího těhotenství, z důvodů ve vztahu k těhotenství a během mateřské dovolené. Ale ESD odmítl poskytovat ženám ochranu před propuštěním v nemoci způsobené těhotenstvím probíhající po zákonné mateřské dovolené. Soudní dvůr shledal, že neexistuje důvod rozlišovat takový typ onemocnění od jiných nemocí, kterými trpí také muži. ESD neuvažoval, zda by takovéto propuštění nemohlo být nepřímou diskriminací, když uváží, že ženy absentují v práci častěji než muži. V době, kdy byl vyneseno tento rozsudek, nebyla ještě uveřejněna směrnice Rady 92/85/EHS z 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků a pracovníků krátce po porodu nebo kojících pracovníků (desátá samostatná směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

Směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky byla v roce 2002 novelizována směrnicí Rady 2002/73/ES.

Soudní případ C - 33/89

Maria Kowalska kontra Freie und Hansestadt Hamburg

Den soudního výroku

27. června 1990

Reference

[1990] ECR I - 2591

Kauza:

odchodné po ukončení pracovního poměru - vyloučení pracovníků na částečný pracovní úvazek
(článek 119 Smlouvy o založení EHS a směrnice Rady 75/117/EHS)

1. Fakta

Na pracovněprávní poměr mezi paní Kowalskou a Freie und Hansestadt Hamburg se vztahovala federální kolektivní smlouva pro zaměstnance státní správy (Bundesangestelltentarifvertrag). Podle článku 62 této smlouvy měli zaměstnanci pracující na plný pracovní úvazek (při splnění určitých podmínek) nárok na odchodné v den, kdy odcházeli do důchodu.

Zaměstnavatel paní Kowalské jí odmítnul vyplatit odchodné podle tohoto ustanovení z důvodu, že pracovala pouze na zkrácený pracovní úvazek. Protože paní Kowalská se považovala za oběť protiprávní nepřímé diskriminace, podala žalobu k pracovnímu soudu (Arbeitsgericht) v Hamburku.

2. Otázky předložené ESD

Svým rozhodnutím ze dne 12. prosince 1988 požádal pracovní soud (Arbeitsgericht) v Hamburku Soudní dvůr, aby podle článku 177 Smlouvy o založení EHS rozhodl o následujících předběžných otázkách:

- (1) Je „nepřímou diskriminací žen“ a tedy porušením článku 119 Smlouvy o založení EHS z roku 1957 případ, kdy
 - kolektivní pracovní smlouva platná pro veřejnou správu ve Spolkové republice Německo stanoví výplatu odchodného (Uebergangsgeld), jehož historický podklad spočívá v zákonu o veřejné správě, ve výši až čtyřnásobku měsíčního platu, ale pouze
 - v případě propuštění ze zaměstnání bez vlastní viny (zejména v důsledku dosažení určité věkové hranice, odchodu do důchodu z téhož důvodu, práceneschopnosti nebo v důsledku podstatného snížení schopnosti pracovat),
 - avšak z poskytování tohoto odchodného vylučuje zaměstnance, kteří neppracují na plný pracovní úvazek (38 hodin týdně),
 - jestliže počet žen pracujících na částečný pracovní úvazek významně převyšuje v porovnání s podílem žen pracujících na plný pracovní úvazek podle stejné kolektivní smlouvy?

- (2) Pokud je odpověď na první otázku kladná, vyžaduje článek 119 v souvislosti s článkem 117 Smlouvy o založení EHS nebo ustanovení směrnice Rady 75/117/EHS, aby zaměstnanci pracující na částečný pracovní úvazek měli nárok na uvedené odchodné (v poměru k odpracované době), i když je to v rozporu s ustanoveními kolektivní smlouvy, nebo je takový nárok vyloučen na základě svobodné smluvní vůle obou stran kolektivní smlouvy?

3. Soudní výrok ESD

Při zodpovídání první otázky považoval Soudní dvůr za nezbytné nejprve určit, zda odchodné vyplácené zaměstnancům při ukončení jejich zaměstnaneckého poměru patří do působnosti článku 119 Smlouvy. Soudní dvůr připomněl, že pojem odměna za práci ve smyslu druhého odstavce článku 119 zahrnuje každé protiplnění, ať v hotovosti či v naturáliích, okamžitě nebo v budoucnu, a to za předpokladu, že jej zaměstnanec obdrží, byť nepřímo, od zaměstnavatele z titulu svého zaměstnání. V souladu s tím Soudní dvůr prohlásil, že skutečnost,

že některé dávky se vyplácejí po skončení pracovního poměru, je nevyjímá z působnosti pojmu odměna za práci ve smyslu článku 119. Proto Soudní dvůr rozhodl, že kvůli tomu, že článek 119 Smlouvy má imperativní povahu, neplatí zákaz diskriminace mezi muži a ženami pouze pro jednání veřejných autorit, ale také pro všechny kolektivní smlouvy o odměňování, jakož i pro individuální smlouvy o těchto otázkách (Defrenne II).

Kolektivní smlouva, jako v tomto případě, jak poznamenal Soudní dvůr, která dovoluje zaměstnavateli udržovat rozdíl v celkové výši výdělků mezi dvěma kategoriemi zaměstnanců - mezi těmi, kteří pracují určitý minimální počet pracovních hodin týdně, a těmi, kteří při plnění stejných úkolů tento stanovený minimální počet hodin týdně neodpracují - zakládá diskriminaci zaměstnanců ženského pohlaví vůči zaměstnancům mužského pohlaví v případech, kdy podstatně nižší procento mužů než žen pracuje na částečný pracovní úvazek. Takové dohody je v zásadě třeba považovat za porušení článku 119. Taková situace nenastane, pokud lze rozdíl v zacházení mezi oběma kategoriemi zaměstnanců vysvětlit objektivně ospravedlnitelnými faktory bez vztahu k jakékoli diskriminaci na základě pohlaví (viz případ 170/84 - Bilka); takové posouzení přísluší národním soudům.

Ve své odpovědi na druhou otázku Soudní dvůr připomněl svůj výrok ve věci Defrenne II, kde rozhodl, že článek 119 je dostatečně precizní, aby se ho mohli jednotlivci dovolávat v řízení před národními soudy o neplatnost národního ustanovení, včetně ustanovení kolektivní smlouvy, které není v souladu s tímto článkem. Dále Soudní dvůr prohlásil, že jeho rozsudek ve věci Ruzius-Wilbrink platí stejným způsobem na diskriminační ustanovení obsažená v kolektivní smlouvě.

V projednávaném případě Soudní dvůr rozhodl následovně:

1. Článek 119 Smlouvy o založení EHS má být vykládán tak, že vylučuje aplikaci takového ustanovení kolektivní smlouvy týkajícího se odměňování zaměstnanců veřejné správy, které stanoví, že zaměstnavatelé mohou vyloučit z nároku na odchodné při skončení pracovního poměru zaměstnance pracující na částečný pracovní úvazek

v tom případě, kdy podstatně nižší procento mužů než žen pracuje na částečný pracovní úvazek; to platí, pokud zaměstnavatel neprokáže, že takové vyloučení lze vysvětlit objektivně ospravedlnitelnými faktory beze vztahu k jakékoli diskriminaci na základě pohlaví.

2. Pokud kolektivní smlouva o odměňování ve svém ustanovení připouští nepřímou diskriminaci, musí být se skupinou znevýhodněných zaměstnanců zacházeno stejným způsobem a musí se stát (poměrně k počtu odpracovaných hodin) účastníky téhož programu jako ostatní zaměstnanci. **Tento program musí zůstat v případě nedostatečné transpozice článku 119 Smlouvy o založení EHS do národní legislativy jediným platným referenčním bodem.**

4. Komentáře

Projednávaný soudní případ potvrzuje několik předchozích rozsudků ESD. V soudním případě 262/88 - Barber ESD také rozhodl, že odchodné vyplácené zaměstnancům při skončení jejich pracovního poměru spadá do působnosti článku 119 (porovnejte se soudním případem 12/81 - Garland). Navíc výrokem, že kolektivní smlouvy patří do působnosti tohoto ustanovení, ESD potvrdil případ 43/75 - Defrenne II. ESD opětovně použil test uvedený v soudním případě 170/84 - Bilka, aby se vypořádal s otázkou nepřímé diskriminace. ESD také použil svůj výrok v soudním případě 102/88 - Ruzius-Wilbrink (záležitosti sociálního zabezpečení) na tento případ pojednávající o rovném odměňování. Soudní dvůr ve skutečnosti pouze rozšířil soudní případ 71/85 - FNV a rozhodl, že nejpriznivější režim platí nejen v případě (nepřímé) diskriminace způsobené programem sociálního zabezpečení, ale i kolektivní smlouvou.

Soudní případ C-184/89

H. Nimz kontra Freie und Hansestadt Hamburg

Den soudního výroku

7. února 1991

Reference

[1991] IRLR 222

Kauza:

rovná odměna pro muže a ženy - diskriminace na základě pohlaví
(článek 119 Smlouvy o založení EHS, článek 1 a 4 směrnice Rady
75/117/EHS)

1. Fakta

Paní Nimzová pracovala jako státní zaměstnanec Freie und Hansestadt Hamburg (Svobodného a hanzovního města Hamburg) od 1. ledna 1977. Od 1. ledna 1983 pracovala na úvazek 20 hodin týdně a od tohoto data byla placena podle tarifu VB, kategorie 1 kolektivní smlouvy pro státní zaměstnance spolkové správy (Bundesangestelltentarifvertrag - dále jen BAT). Po šesti letech služby v tomto tarifním zařazení zaměstnanci automaticky přecházeli do tarifní třídy kategorie 2. Dne 28. ledna 1988 správa města Hamburg odmítla přeargumentovat zaměstnankyni do vyšší platové třídy IVB, kategorie 2, s odvoláním na ustanovení článku 23(a) BAT. To stanovilo, že seniorita se bere plně do úvahy pro zaměstnance pracující alespoň na tři čtvrtiny plného pracovního úvazku. Pokud zaměstnanec pracuje po pracovní dobu kratší než tři čtvrtiny a delší, než je polovina plného pracovního úvazku, lze mu započítat jen polovinu doby výsluhy let. Ustanovení BAT byla doplněna s účinností od 1. ledna 1988 tak, že období seniority dosažené před tímto datem se nebere do úvahy.

Paní Nimzová proto podala u pracovního soudu v Hamburku žalobu, podle které jsou daná ustanovení kolektivní smlouvy v rozporu s článkem

119 Smlouvy o založení EHS.

2. Otázky předložené k posouzení ESD

Svémi rozhodnutím ze dne 13. dubna 1989 požádal pracovní soud v Hamburku Soudní dvůr, aby podle článku 177 Smlouvy o založení EHS rozhodl o následujících předběžných otázkách:

- (1) Je „nepřímou diskriminací žen“, a tedy porušením článku 119 Smlouvy o založení EHS, podmiňuje-li kolektivní smlouva pro státní správu - pro zaměstnance univerzitní správy - zařazení do vyššího platového tarifního stupně na konci kvalifikačního období následující podmínkou:

- plně se započítává doba, po kterou zaměstnanec pracuje alespoň na tři čtvrtiny plného pracovního úvazku, zatímco
- jednou polovinou se započítává doba, po kterou zaměstnanec pracuje alespoň na poloviční pracovní úvazek;
- a to i za okolností, kdy ve skutečnosti 90 % zaměstnanců pracujících na částečný pracovní úvazek kratší než tři čtvrtiny plného pracovního úvazku jsou ženy, zatímco ve skupině zaměstnanců pracujících na pracovní úvazek delší než tři čtvrtiny plného úvazku tvoří ženy pouze o něco více než 55 %?

- (2) Pokud je odpověď na první otázku kladná,

vyžaduje článek 119 a článek 117 Smlouvy o založení EHS samostatně nebo společně s ustanoveními směrnice Rady 75/117/EHS, aby zaměstnavatel aplikoval stejnou kvalifikační dobu pro postup do vyšší tarifní skupiny jak u zaměstnanců pracujících na částečný pracovní úvazek kratší než tři čtvrtiny plného úvazku, tak u zaměstnanců, kteří pracují alespoň v rozsahu tří čtvrtin plného pracovního úvazku, nebo by měl v tomto směru Soudní dvůr rozhodnutí odmítnout s ohledem na jednací volnost sociálních partnerů a ponechat rozhodnutí v této otázce stranám kolektivní smlouvy?

3. Soudní výrok ESD

Soudní dvůr dospěl k názoru, že pokud má na první otázku odpovědět správně, je třeba nejprve určit, zda zařazení do vyššího tarifního stupně spadá do působnosti článku 119 Smlouvy. Soudní dvůr shledal, že v projednávaném soudním případě existuje poloautomatický systém tarifních stupňů založený na bázi seniority upravený kolektivní smlouvou. Tato smlouva obsahuje pravidla, která určují postupné navyšování platu, na které má zaměstnanec nárok, zůstává-li ve stejném postavení. Z toho vyplývá, že taková pravidla v zásadě patří do koncepce odměny za práci ve smyslu článku 119. Navíc, pokud jde o výše uvedené ustanovení, Soudní dvůr připomněl, že z důvodu, že článek 119 Smlouvy má imperativní povahu, neplatí zákaz diskriminace mezi muži a ženami pouze pro jednání veřejných autorit, ale také pro všechny kolektivní smlouvy o odměňování, jakož i pro individuální smlouvy o těchto otázkách (Defrenne II).

Soudní dvůr dále zdůraznil, že kolektivní smlouva, jako je tato, zakládá diskriminaci zaměstnanců ženského pohlaví, pokud se prokáže, že ve skutečnosti pracuje na částečný pracovní úvazek podstatně menší procento mužů než žen. Z tohoto důvodu by měla v zásadě být považována za smlouvu, která je v rozporu s článkem 119. Situace by se změnila pouze tehdy, pokud by rozdíl v zacházení mezi oběma kategoriemi zaměstnanců mohl být ospravedlněn objektivními faktory bez vztahu k jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví (viz soudní případ 170/84 - Bilka). Soudní dvůr rovněž poznamenal, že ač seniorita působí ruku v ruce se zkušenostmi, které v zásadě umožňují zaměstnancům vykonávat jejich povinnosti o to lépe, objektivnost tohoto hlediska závisí na všech okolnostech každého případu, zejména na vztahu mezi povahou vykonávaných povinností a zkušenostmi nabytými výkonem těchto povinností po odpracování určitého počtu pracovních hodin. Tuto otázku však musí posoudit národní soudy.

V odpovědi na druhou otázku Soudní dvůr sdělil, že pokud některé ustanovení kolektivní smlouvy zakládá nepřímou diskriminaci, musí být se členy diskriminované skupiny zacházeno stejným způsobem a musí pro ně současně platit stejná opatření, jako pro ostatní zaměstnance - tedy taková,

kteřá až do doby správné transpozice článku 119 do národního práva zůstávají jediným platným systémem. Soudní dvůr také připomněl, že podle soudcovského práva ESD musí národní soud, který aplikuje ustanovení komunitárního práva, zajistit plnou efektivitu jeho opatření. Tam, kde je to nutné, musí odmítnout aplikaci jakéhokoliv ustanovení národního práva, které by bylo v rozporu s právem Společenství, a to aniž by musel vyžadovat nebo vyčkat, až bude takové ustanovení prohlášeno pomocí právních nebo jiných prostředků za neplatné. Soudní dvůr závěrem sdělil, že tyto úvahy platí i ve vztahu k ustanovením obsaženým v kolektivní smlouvě, jsou-li v rozporu s komunitárním právem.

Soudní dvůr rozhodl následovně:

1. Článek 119 Smlouvy o založení EHS musí být vykládán jako neplatnost kolektivních smluv, které ve vztahu k zaměstnancům státní správy stanoví, že pro účely seniority (výsluhy let) se při zařazování do vyššího tarifního stupně plně započítá doba, po kterou zaměstnanci pracovali alespoň tři čtvrtiny plného pracovního úvazku, zatímco zaměstnancům pracujícím v rozmezí polovičního a tříčtvrtěčního úvazku se podle této smlouvy započítá tato doba pouze polovinou, pokud se tak děje za okolností, kdy tuto druhou skupinu zaměstnanců tvoří podstatně menší procento mužů než žen a pokud zaměstnavatel existenci takových ustanovení prokazatelně neospravedlní objektivními faktory, zejména souvislostí mezi povahou vykonávaných povinností a zkušeností získanou jejich výkonem teprve po odpracování určitého počtu pracovních hodin.
2. Pokud ustanovení kolektivní smlouvy obsahují diskriminační ustanovení, musí národní soud prohlásit taková ustanovení za diskriminační bez toho, aniž by musel požadovat nebo vyčkávat jejich předchozího zrušení kolektivním vyjednáváním nebo jiným postupem. Dále musí na členy skupiny, kteří jsou v důsledku diskriminace v nevýhodném postavení, aplikovat stejná opatření, která platí pro ostatní zaměstnance - tedy taková, která až do doby správné transpozice článku 119 do národního práva zůstávají jediným platným systémem.

4. Komentáře

Tento soudní případ je velmi podobný soudnímu případu 33/89 - Kowalska. Rozdíl mezi nimi je v důvodu žaloby. Projednávaný soudní případ se zabývá odměnou za senioritu, zatímco případ Kowalska se týká odchodného při skončení zaměstnaneckého poměru. Na tomto místě je třeba dodat, že srovnání mezi úvahami ESD v soudním případě 109/88 - Danfoss a tímto případem naznačuje, že zaměstnavatel již nemá nadále volnost při odměňování seniority bez stanovení skutečného významu, který seniorita má při výkonu konkrétních úkolů svěřených zaměstnanci.

Soudní případ 188/89

A. Foster a společníci kontra British Gas PLC

Den soudního výroku

12. července 1990

Reference

[1990] ECR I-3313

Kauza:

rovné zacházení s muži a ženami - přímá působnost směrnice na znárodněnou společnost
(článek 5(1) směrnice Rady 76/207/EHS)

1. Fakta

Podle Plynárenského zákona z roku 1972, který se v dané době vztahoval na British Gas Corporation (dále BGC), BGC byla veřejnoprávní korporací zodpovědnou za rozvoj a údržbu systému zásobování plynem ve Velké Británii. Tato firma měla monopolní postavení v dodávkách plynu. BGC byla privatizována podle Plynárenského zákona z roku 1986. Její privatizací byla zřízena firma British Gas PLC, na kterou byla s účinností od 24. srpna 1986 převedena veškerá práva a závazky BGC.

Paní Fosterová, Fulford-Brownová, Morganová, Robyová, Sallowayová a Sullivanová musely při dosažení věkové hranice 60 let, v době mezi 27. prosincem 1985 a 22. červencem 1986, podle BGC odejít do důchodu. Tento odchod do důchodu odrážel obecnou politiku BGC, podle které museli zaměstnanci při dosažení věkové hranice pro vznik nároku na státní penzi (podle britské legislativy 60 let pro ženy a 65 let pro muže) odejít do důchodu. Paní Fosterová a její kolegyně, které si přály i nadále pracovat, podaly u soudu proti společnosti žalobu na náhradu škody s tím, že jejich penzionování ze strany BGC je porušením článku 5(1) směrnice Rady EHS 76/207 z 9. února 1976. Přestože se obě strany soudního sporu shodly

na tom, že propuštění zaměstnankyň bylo porušením uvedeného článku i britského právního řádu, platného v dané době, neshodly se, zda se lze na článek 5(1) směrnice odvolávat ve sporu s BGC.

2. Otázky předložené k výroku ESD

Svým rozhodnutím ze dne 4. května 1989 požádala Horní sněmovna (House of Lords) Soudní dvůr, aby podle článku 177 Smlouvy o založení EHS rozhodl o následující předběžné otázce:

(1) Byla BGC (v předmětné době) organizací takového typu, aby se vůči ní mohly žalobkyně u anglických soudů a tribunálů přímo domáhat svých nároků vyplývajících ze směrnice Rady 76/207 ze dne 9. února 1976 o realizaci principu rovného zacházení s muži a ženami v přístupu k zaměstnání a funkčnímu postupu a v otázce pracovních podmínek tak, aby oprávněně žalovaly náhradu škody na základě toho, že politika penzionování je v BGC v rozporu se směrnicí?

3. Soudní výrok ESD

V souladu se svými předchozími výroky Soudní dvůr nejprve zdůraznil, že uložily-li orgány Společenství prostřednictvím směrnice členským státům povinnost dodržovat jistý postup, je účinnost takového opatření popřena, pokud se osoby, kterým je ochrana určena, nemohou této ochrany soudně dovolat a pokud národní soudy nemohou vzít existenci takového opatření na zřetel jako element komunitárního práva. Proto členský stát, který ve stanovené lhůtě neimplementoval opatření vyžadované směrnicí, nemůže vůči jednotlivcům namítat vlastní selhání, v jehož důsledku nesplnil povinnosti uložené směrnicí. Pokud tedy členský stát neprovedl danou směrnicí ve stanovené lhůtě, lze se kdykoliv dovolávat těch ustanovení směrnice, která se zdají být svou podstatou bezpodmínečná a dostatečně právně určitá; lze se jich dovolávat proti jakýmkoli ustanovením národního práva, která jsou v rozporu se směrnicí, nebo tehdy, pokud ustanovení směrnice zakládá osobní právo, uplatnitelné vůči státu.

Za druhé, Soudní dvůr připomněl své rozhodnutí v soudním případě 152/84 - Marshall, kde rozhodl, že pokud se osoba může dovolávat provedení směrnic vůči státu, může tak učinit bez ohledu na to, zda stát vystupuje jako zaměstnavatel nebo veřejný úřad. V každém případě je nutné zabránit, aby stát těžil z vlastního selhání vyhovět právu Společenství. Na základě těchto úvah Soudní dvůr jako v řadě dalších případů stanovil, že o dostatečně precizní a bezpodmínečná ustanovení směrnice (jako je případ článku 5(1) směrnice) se lze opřít vůči organizacím nebo institucím (bez ohledu na jejich právní formu), které jsou kontrolovány nebo řízeny státem, resp. vůči organizacím nebo institucím vybaveným mimořádnými pravomocemi, které lze uplatňovat ve vztazích mezi jednotlivci.

V odpovědi na předloženou otázku Soudní dvůr rozhodl takto:

O článek 5(1) směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a funkčnímu postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, se lze opřít v žalobě na náhradu škody proti instituci (bez ohledu na její právní formu), která je z pověření státu odpovědná za poskytování veřejných služeb řízených státem a která je k tomuto účelu vybavena mimořádnými pravomocemi, které lze uplatňovat ve vztazích mezi jednotlivci.

4. Komentáře

V soudním případě 152/84 - Marshall ESD rozhodl, že směrnice nemají přímý horizontální účinek, tzn. že se o ně nelze opřít ve sporech mezi soukromými subjekty. Negativní účinky tohoto výroku ESD omezil dvěma způsoby. Nejprve tím, že vytvořil koncepci „nepřímého efektu“ v soudním případě 14/83 - von Colson a v případě 79/83 - Harz, a za druhé vydáním rozhodnutí v této věci. V tomto projednávaném soudním případě ESD zaujal poměrně široký pohled na pojem „státu“. V důsledku toho vzrostly šance jednotlivce opřít se o (vertikálně) přímo působící ustanovení směrnice proti státu. Závěr, že článek 5 směrnice 76/207/EHS je dostatečně precizní a bezpodmínečný, aby se o něj opřít dalo, již vyplynul ze soudního případu 19/81 - Burton. Viz také soudní případy 151/84 -

Soudní případ C - 200/91

Coloroll Pension Trustees Ltd kontra James Richard Russell a další

Den soudního výroku

28. září 1994

Reference

[1994] ECR 4389

Kauza:

rovné odměňování pro muže a ženy, zaměstnanecké důchodové systémy, používání rozdílných pojistně matematických podmínek, které rozlišují podle pohlaví, omezení časové působnosti stanovené v soudním případě Barber C - 262/88
(článek 119 Smlouvy o založení EHS)

Roberts, 152/84 - Marshall a 262/84 - Beets-Proper.

1. Fakta

Ve shodě s množstvím kartelových smluv (kartel je nejběžnější právní formou, ve které ve Spojeném království vznikají zaměstnanecké penzijní systémy), Coloroll Pension Trustees Limited vlastnila a spravovala majetek systému, vytvořeného různými společnostmi ve skupině Coloroll pro jejich zaměstnance, se specifickým cílem poskytovat jim důchody a další dávky přislíbené zaměstnavatelem. Pokud jde o základní dávky, penzijní systémy Coloroll jsou systémem definovaných dávek, které poskytují zaměstnancům specifické důchody, odpovídající 1/60 jejich celkového výdělku za každý rok zaměstnání počínaje rokem dosažení důchodového věku, který je 65 let u mužů a 60 let u žen. Za jistých okolností může účastník odejít do důchodu před dosažením tohoto věku s nárokem na bezprostředně vyplácený důchod, jehož výše je redukována podle pojistně matematických metod, rozlišujících účastníky podle pohlaví, neboť ženy se podle statistik dožívají delšího věku než muži. Pokud jde o financování, jsou tyto systémy příspěvkové. Jsou financovány z příspěvků placených nejen zaměstnavatelem, ale také zaměstnanci. Příspěvky zaměstnanců

odpovídají procentu výdělku, shodnému pro všechny zaměstnance, jak muže, tak ženy. Zaměstnanci mají také právo platit dodatkové dobrovolné příspěvky k zajištění dodatkových dávek, které se vypočítávají i poskytují odděleně. Nicméně příspěvky zaměstnavatele, které se vypočítávají souhrnně, se v čase mění, aby se dosahovalo vyrovnávání nákladů na poskytování přislíbených důchodů. Jsou také vyšší ve prospěch žen, neboť se v kapitálově financovaném systému počítá s pojistně matematickými faktory založenými na očekávané délce života, různé podle pohlaví.

Až na jedinou výjimku jsou všechny penzijní systémy skupiny Coloroll smluvně vyvázané ze Státního penzijního systému založeného na výdělci (State Earnings-Related Pension Scheme - SERPS). Důchod vyplácený z takového národního systému je doplňkem základního zákonného důchodového nároku, ke kterému je přidáván náhradou za placení příspěvků do národního systému. „Smluvně vyvázaný“ v daném kontextu znamená, že se Colorollový systém národního penzijního systému účastní, pokud jde o příspěvky a dávky, které se přímo odvozují z platu každého ze zaměstnanců. Účastníci Colorollových systémů tudíž platí do národního systému pouze redukované příspěvky, stanovené na základě úrovně státních aktiv, zatímco průběžně přispívají do příslušného profesního systému. Finanční kolaps skupiny Coloroll v roce 1990 a nařízení nucené správy pro některé společnosti patřící do skupiny následně přimělo správce k likvidaci penzijních systémů a k vypořádání jejich majetku. Stojíc před úkolem rozhodnout ve stovkách případů, kdy účastníci systému žalovali o různé důchody a dávky, si správní rada (nucená správa) nebyla jistá, zda pravidla obsažená v zakládací listině jsou slučitelná s článkem 119 Smlouvy, tak jak byla vyložena v rozhodnutí ve věci Barber, obzvláště s odvoláním na aplikaci tohoto případu a jím stanovené omezení časové působnosti přímého účinku článku 119.

Z těchto důvodů se správní rada rozhodla podat hromadnou žalobu k vrchnímu soudu, aby získala nezbytné instrukce, neboť právě tento soud vykonává všeobecný dohled nad kartely. Vrchní soud považoval za žádoucí přerušit řízení a požádat ESD o rozhodnutí v četných předběžných otázkách.

2. Otázky předložené k posouzení ESD

Svým rozhodnutím ze dne 23. července 1991 Vrchní soud pro Anglii a Wales (High Court of Justice of England and Wales) přerušil řízení a požádal Soudní dvůr, aby na základě článku 177 Smlouvy o založení EHS rozhodl o předběžných otázkách ohledně výkladu článku 119 Smlouvy a ohledně časových omezení rozhodnutí Soudního dvora ve věci Barber.

Tyto otázky, které budou níže společně se stanoviskem soudu rozpracovány do větších detailů, se týkaly zejména

- (1) přímé aplikovatelnosti článku 119 ve vztahu ke správci zaměstnaneckého penzijního pojištění,
 - (2) přesného rozsahu časových omezení rozhodnutí ve věci Barber,
 - (3) aplikovatelnosti zásad stanovených v rozhodnutí Barber platných pro penzijní pojištění, které není smluvní,
 - (4) přípustnosti používání rozdílných pojistně matematických podmínek, které rozlišují podle pohlaví a
 - (5) jaké jsou závazky nabyvatele v případě převodu práv z jednoho penzijního fondu na druhý.
- I (1) Může se přímého účinku článku 119 Smlouvy o založení EHS dovolávat (a) zaměstnanec a (b) osoba odkázaná na tohoto zaměstnance výživou v žalobě o dávky podle tohoto systému, pokud tato žaloba nesměřuje proti zaměstnavateli, ale proti správci systému?
- (2) Může se přímého účinku článku 119 dovolávat ve vztahu k systému (a) zaměstnanec a (b) osoba odkázaná na tohoto zaměstnance výživou a
- (a) požadovat na správcích systému, aby zařídili změnu pravidel (bez ohledu na jejich aktuální podmínky, znění) tak, aby

princip rovné odměny stanovený článkem 119 zajistili rovnoprávným vyplácením dávek zaměstnancům nebo osobám jimi vyživovaným nebo

- (b) požadovat, aby zaměstnavatel (pokud ještě existuje) nebo správci využili svých oprávnění - pokud je mají - ať už ve vztahu k možnosti doplnit pravidla systému (pojistného plánu) nebo jinak, k zabezpečení toho, že dávky vyplácené podle tohoto systému zaměstnancům nebo jimi vyživovaným osobám budou reflektovat princip rovné odměny,

pokud je odpověď na (a), resp. na (b) kladná,

- (c) vyžaduje princip rovné odměny, aby se dávky poskytované znevýhodněnému pohlaví ve všech případech zvýšily, nebo je slučitelné s článkem 119, aby dávky poskytované druhému pohlaví byly zredukovány?

- (3) Jestliže se přímého účinku článku 119 lze dovolávat jak proti zaměstnavateli, tak správci systému, jaký je vztah mezi odpovědností systému a odpovědností zaměstnavatele? Obzvláště,

- (a) může být na zaměstnavateli požadováno, aby správci systému platil další finanční prostředky;
- (b) pokud ve fondech systému kartelu vznikají nadbytečná aktiva, může zaměstnavatel požadovat, aby byl v první instanci plně nebo částečně zbaven odpovědnosti za dodržování článku 119, pokud se projednáváná věc týká přebytečných aktiv;
- (c) musí být správcem uspokojen nějaký další nárok ze jmění systému, pokud nebyl proti zaměstnavateli vznesen žádný požadavek nebo pokud nebylo zaměstnavatelem přijato žádné opatření k zajištění nebo uspokojení takového nároku?

- (4) Jsou odpovědi na otázky (1), (2) a (3) ovlivněny (a jestliže ano, jak) tím, když

- (a) peněžní prostředky spravované správcem nepostačují k plnému vyrovnávání nákladů na poskytování dávek tak, aby

reflektovaly princip rovné odměny stanovený článkem 119 nebo

- (b) zaměstnavatel není schopen poskytnout správci systému jakékoli další prostředky nebo
- (c) výsledek zrovnoprávnění dávek nastane nebo možná nastane u jedné skupiny beneficentů (např. příjemců důchodů), pouze pokud dávky jiné skupiny (např. současných zaměstnaných účastníků systému) budou zredukovány?

II Pokud jde o žaloby o dávky poskytované smluvně vyvázaným systémem, jaký je přesný účinek bodu 5 operativní části rozhodnutí ve věci Barber C - 262/88, podle kterého „přímého účinku článku 119 Smlouvy se nelze dovolávat při nárocích na důchody splatné před datem vydání tohoto rozsudku, s výjimkou případů zaměstnanců nebo těch, kteří uplatnili nárok jejich jménem a dali podnět k soudnímu řízení nebo vznesli ekvivalentní nárok podle příslušného národního práva"? Obzvláště (kromě výjimky týkající se řízení zahájeného před vydáním rozhodnutí ve věci Barber):

- (1) Mohou se přímého účinku článku 119 dovolávat zaměstnanci, pokud se týče nároku
 - (a) pouze ve vztahu k zaměstnání konanému dne 17. května 1990 (datum vydání rozsudku) nebo později nebo
 - (b) také ve vztahu k zaměstnání konanému před 17. květnem 1990 a pokud ano, k celému období tohoto zaměstnání nebo jeho části, a konečně, ke které části tohoto zaměstnání?
- (2) Jestliže odpověď na první otázku je (b), mohou se přímého účinku článku 119 dovolávat, pokud se týče nároku
 - (a) pouze zaměstnanci, jejichž zaměstnání kryté pojistným systémem skončila dne 17. května 1990 nebo později nebo
 - (b) také zaměstnanci,
 - jejichž zaměstnání pokryté pojistným systémem skončilo před 17. květnem 1990 a kteří měli podle pravidel systému nárok na výplaty důchodů ve splátkách před 17. květnem 1990;

- jejichž zaměstnání podle systému skončilo před 17. květnem 1990, ale kteří měli podle pravidel systému nárok na výplaty důchodů ve splátkách (odložený důchod) pouze dne 17. května 1990 nebo později?

- (3) Jestliže je odpověď na druhou otázku (2b) kladná, mohou se přímého účinku článku 119 dovolávat tito zaměstnanci pouze ve vztahu ke splátkám důchodů splatným dne 17. května 1990 nebo později nebo také ve vztahu ke splátkám důchodů splatným před tímto datem?
- (4) Platí principy obsažené v odpovědích na otázky (1) až (3) rovněž ve vztahu k nárokům na dávky pro osoby vyživované zaměstnancem? Obzvláště, v jakém rozsahu a ve vztahu ke kterému období zaměstnání jsou oprávněni vdovy a vdovci (a) ovdovělí dne 17. května 1990 a později a (b) ovdovělí před 17. květnem 1990 dovolávat se přímého účinku článku 119, pokud se týče nároku na pozůstalostní dávky?
- (5) Vztahují se principy odpovědí na otázky (1) až (4) též na dávky, které nemají vztah k skutečné délce zaměstnání, a pokud ano, jak?

III Platí principy stanovené v odpovědi na druhou otázku též ve vztahu k systémům a dobám výkonu těch zaměstnání, která nejsou smluvně vyvázána?

IV Je v souladu s článkem 119, jsou-li poskytovány dávky nebo jejich výplaty vypočítané s odkazem na pojistně matematické faktory (zahrnující především předpoklady, jako je očekávaná délka života) vyvolávající rozdílné výsledky pro muže a ženy?

- (a) Mohou být pojistně matematické faktory užívány při vypočítávání dávek poskytnutých zaměstnanci
 - hotovostní částkou splatnou výměnou za část roční penze,
 - ve formě budoucí penze splatné vyživované osobě výměnou za

vzdání se části roční penze,

- zredukováním penze, rozhodne-li se zaměstnanec odejít do předčasného důchodu a předsunout termíny splátek důchodu před dosažení základního důchodového věku?
- (b) Pokud správce systému vyplatí kapitálový obnos třetí straně, aby zajistil výplatu penzijních dávek třetí stranou zaměstnanci nebo osobě vyživované, je správce oprávněn nebo povinen vzhledem k tomu, komu se kapitálový obnos vyplácí
- platit muži a ženě stejný kapitálový obnos i tehdy, pokud bude převeden na penzijní dávku, která pro muže a ženy stejná není,
 - přijmout některé jiné (a pokud ano, jaké) postupy nebo taktiku?

- (c) Ve světle odpovědí na otázky (a) a (b), společně s odpověďmi na druhou otázku, je správce systému povinen přezkoumat a přepočítat ukazatele vytvořené se zřetelem k pojistně matematickým faktorům ve vztahu k událostem před 17. květnem 1990 a pokud ano, se zřetelem ke kterému období?

V (1) V situaci, kdy není systém financován výlučně z příspěvků zaměstnavatele, ale také z příspěvků zaměstnanců, a to z příspěvků vyžadovaných od zaměstnanců podle pravidel systému anebo z dobrovolných příspěvků doplňkových k příspěvkům vyžadovaným podle pravidel systému, platí princip rovnosti stanovený článkem 119

- (a) pouze pro ty dávky splatné z aktiv fondu, které odpovídají příspěvkům zaměstnavatele, nebo
- (b) také pro ty dávky splatné z aktiv fondu, které odpovídají základním příspěvkům do systému anebo dobrovolným doplňkovým příspěvkům?

- (2) Pokud zaměstnanec přestoupí z jednoho systému do druhého (např. při změně zaměstnání) a odpovědnost za vyplácení dávek byla přijímacím systémem akceptována náhradou za transferovou platbu od správce předchozího systému, platí článek 119 jako požadavek na zvýšení těchto dávek v systému, pokud je nezbytné reflektovat princip rovnosti? Pokud ano, jakým způsobem za těchto okolností platí principy stanovené v odpovědi na druhou otázku?

VI Platí článek 119 pro systémy, ve kterých byli vždy účastni pouze příslušníci jednoho pohlaví, i pokud jde o nároky na doplňkové dávky, ke kterým by účastníci byli oprávněni na základě článku 119, pokud by se systému účastnily osoby druhého pohlaví?

3. Soudní výrok ESD

Z dané věci a otázek předložených Soudnímu dvoru je zřejmé, kolik praktických otázek zůstalo v souvislosti s rozhodnutím ve věci Barber otevřeno a jak dalekosáhlé jsou jeho účinky. Pro naše účely se budeme věnovat pouze nedůležitějším aspektům rozhodnutí ve věci Coloroll.

V rámci první otázky chtěl vrchní soud vědět, zda se i osoby odkázané na zaměstnance výživou mohou dovolávat přímého účinku článku 119 a zda se tohoto článku mohou dovolávat nejenom vůči zaměstnavateli, ale i vůči nucenému správci penzijního systému. S odkazem na rozhodnutí, které následovalo po rozhodnutí ve věci Barber (Ten Oever), Soudní dvůr prohlásil, že článek 119 se použije i na pozůstalostní důchody, neboť v takovém případě je pozůstalý jedinou osobou, která může uplatňovat právo zaměstnance na rovnou odměnu. Pokud by byl pozůstalý takové možnosti zbaven, účinné prosazování článku 119 by nebylo ve vztahu k penzím možno zabezpečit. Vzhledem k tomu, že důchody vyplacené ze zaměstnaneckých systémů penzijního pojištění jsou odměnou ve smyslu článku 119 (Barber), lze se tohoto ustanovení dovolávat i vůči nucenému správci systému, přestože byl systém penzijního pojištění vytvořen ve formě kartelu a jeho správce není stranou pracovního vztahu. Správce je proto povinen v rámci svých pravomocí učinit vše pro to, aby bylo dodržování zásady rovného zacházení zajištěno.

Soud zdůraznil, že princip rovné odměny tvoří jeden ze základů komunitárního práva a že práva náležející jednotlivcům na základě článku 119 musí být národními soudy zajišťována. Z důvodu, že článek 119 Smlouvy má imperativní povahu, neplatí zákaz diskriminace mezi muži a ženami pouze pro jednání veřejných autorit, ale také pro všechny kolektivní smlouvy o odměňování, jakož i pro individuální smlouvy o těchto otázkách (Defrenne). Na základě všech těchto skutečností došel ESD k závěru, že nucení správci penzijního fondu jsou povinni respektovat zásadu rovného odměňování a odstranit jakékoliv diskriminační účinky, které může systém penzijního pojištění mít (viz také Fisscher). Pokud jde o příslušná ustanovení vnitrostátního práva, která správcům zakazují jednat mimo rozsah svěřených pravomocí, resp. bez ohledu na ustanovení zakládací listiny, jsou zaměstnavatelé i správci penzijních systémů povinni za účelem zajistit dodržování zásady rovného zacházení použít všechny prostředky dostupné podle domácího práva, včetně možnosti obrátit se na soud. Jedná se zejména o případy, kde je účast národních soudů nezbytná, např. při změně systému penzijního pojištění nebo změně zakladatelské listiny.

V odpovědi na otázku týkající se stanovení přesného rozsahu rozhodnutí ve věci Barber, odkázal Soud na své rozhodnutí ve věci Ten Oever. Pokud jde o to, zda vůbec a jakým způsobem se časové omezení rozhodnutí ve věci Barber vztahuje na ty dávky vyplácené v rámci zaměstnaneckého penzijního systému, které nemají vztah k délce faktického zaměstnání, Soud stanovil, že se časové omezení působnosti podle rozhodnutí ve věci Barber vztahuje pouze na rozhodné události, které nastaly před 17. květnem 1990. Toto omezení se týká i pozůstalostních důchodů (vdovských, vdoveckých a sirotčích důchodů). Na dávky, které však nemají vztah k délce zaměstnání, jako jsou například jednorázové výplaty v případě úmrtí zaměstnance během pracovního poměru, se omezení stanovené v rozhodnutí Barber vztahuje pouze tehdy, pokud k rozhodné události došlo přede dnem vydání tohoto rozhodnutí.

Na otázku, zda rozhodnutí ve věci Barber, a obzvláště jím stanovené omezení časové působnosti příslušné směrnice, se týká pouze zaměstnaneckých systémů vyvázaných nebo také systémů nevyvázaných, Soud připomenul svá předchozí rozhodnutí ve věci Defrenne I a Bilka,

a bez jakýchkoli pochybností odpověděl, že penzijní systémy smluvně nevyvázané spadají do působnosti článku 119 Smlouvy. Proto se na ně rovněž vztahují principy stanovené v rozhodnutí ze 17. května 1990 ve věci C - 262/88 Barber, zejména v něm stanovená omezení časové působnosti.

V odpovědi, týkající se používání rozdílných pojistně matematických podmínek, které rozlišují podle pohlaví, ESD stanovil, že přestože jak důchody ve stanovené výši, které se zaměstnavatel zavázal platit zaměstnanci podle soukromého zaměstnaneckého penzijního systému, tak i příspěvky zaměstnanců do tohoto systému spadají do působnosti pojmu odměna ve smyslu článku 119 Smlouvy, neplatí to ve vztahu k příspěvkům zaměstnavatele, kterými zajišťuje přiměřenost kapitálu nezbytného k pokrytí nákladů na důchody vyplácené v budoucnosti. Pro takto fondově financované důchody platí takové pojistně matematické faktory, jako je např. delší předpokládaná délka života u žen, což znamená, že příspěvky zaměstnavatele nezbytné pro poskytování rovných důchodů pro ženy a muže jsou pro ženy vyšší.

Z toho vyplývá, že na nerovnosti systému, vzniklé převedením důchodu na kapitál nebo náhradou důchodu budoucím důchodem, náležitým oprávněné osobě za to, že se vzdala části splatné částky, nebo vyvolané redukcí důchodu v případě předčasného důchodu, nebo převedením nabytých práv do jiného systému, se článek 119 také nevztahuje. Tyto nerovnosti jsou zřejmými následky metod financování tohoto systému, nezbytně zahrnujícími pojistně matematické faktory.

V případě převodu důchodových práv mezi zaměstnaneckými systémy při změně zaměstnání je konečný systém povinen, jakmile dosáhne zaměstnanec důchodového věku, zvýšit dávky, které se mu zaručil vyplácet při akceptaci jeho převodu, aby odstranil nerovnosti (v rozporu s článkem 119) vyvolané nedostatečností kapitálu převedeného z původního systému a eliminoval tím nerovné zacházení způsobené původním systémem.

Nicméně, protože v rozhodnutí ze 17. května 1990 ve věci Barber C - 262/88 Soud omezil přímý účinek článku 119 v tom smyslu, že dovolávat se dodržování zásady rovného zacházení ve věcech zaměstnaneckých penzí před národními soudy je možné pouze ve vztahu

k dávkám splatným za dobu zaměstnání, která následuje po datu vyhlášení tohoto rozhodnutí. Ani systém, který práva převedl, ani systém, který je akceptoval, není povinen uskutečnit finanční kroky nezbytné k dosažení rovnosti ve vztahu k období zaměstnání před 17. květnem 1990.

Soudní dvůr zodpověděl předložené otázky následovně:

1. Příмого účinku článku 119 Smlouvy o založení EHS se vůči správcům zaměstnaneckého penzijního systému, kteří musí při výkonu svých oprávnění a plnění svých povinností stanovených základací listinou dodržovat princip rovného zacházení, mohou dovolávat jak zaměstnanci, tak osoby na tyto zaměstnance odkázané výživou (vyživované).
2. Pokud národní právo zaměstnavatelům a správcům penzijních systémů zakazuje jednat mimo rozsah svých oprávnění nebo nebrat na zřetel ustanovení základací listiny, jsou tito k odstranění jakékoliv diskriminace v odměňování povinni využít každý dostupný prostředek národního práva, zejména soudní pomoc.
3. Správná implementace principu rovné odměny vyžaduje
 - pokud jde o dobu zaměstnání následující po zjištění diskriminace soudem, avšak předcházející nabytí účinnosti opatření určených k jejímu odstranění, aby znevýhodněným zaměstnancům byly uděleny stejné výhody, jakých již požívají ostatní zaměstnanci,
 - pokud jde o dobu zaměstnání, která následuje po účinnosti těchto opatření, článek 119 Smlouvy nevylučuje, aby bylo rovného zacházení dosaženo redukcí výhod,
 - pokud jde o dobu zaměstnání před 17. květnem 1990 (den, kdy bylo vydáno rozhodnutí ve věci Barber C - 262/88), neukládá komunitární právo žádné povinnosti, které by ospravedlnily
 - zpětnou redukci výhod, kterých znevýhodnění zaměstnanci již nabyli.
4. Národní soud je povinen zajistit správnou implementaci článku 119 Smlouvy se zřetelem na odpovídající povinnosti stanovené vnitrostátním právem pro zaměstnavatele a správce penzijních systémů.

5. Jakékoli problémy, které se vyskytnou v důsledku toho, že prostředky ve fondech řízených správci penzijního systému nepostačují k vyrovnání dávek, se musí, ve světle principu rovné odměny, řešit na národní úrovni. Tyto problémy se nedotýkají odpovědi na předchozí otázky.
6. Na základě rozhodnutí ve věci Barber se v případě žalob o rovném zacházení ve věcech zaměstnaneckých systémů lze dovolávat přímého účinku článku 119 pouze ve vztahu k dávkám splatným za období zaměstnání následující po 17. květnu 1990, s výjimkou případů zaměstnanců nebo oprávněných rodinných příslušníků, kteří podali u soudu žalobu nebo zahájili obdobné řízení podle platného vnitrostátního práva.
7. Omezení časové působnosti podle rozhodnutí Barber platí pro vdovské a sirotčí důchody; proto lze rovné zacházení žalovat pouze ve vztahu k období zaměstnání následujícímu po 17. květnu 1990.
8. Omezení časové působnosti podle rozhodnutí Barber platí na dávky, které nemají souvislost s délkou faktického zaměstnání, pouze pokud rozhodující událost nastala před 17. květnem 1990.
9. Princip stanovený v rozhodnutí Barber a zejména z něj vyplývající omezení časové působnosti se nevztahuje výlučně na zaměstnanecké systémy, z nichž se lze smluvně vyvázat, ale též na zaměstnanecké systémy, z nichž se smluvně vyvázat nelze.
10. Používání pojistně matematických metod, které rozlišují podle pohlaví, v zaměstnaneckém systému fondově definovaných dávek, nespadá do působnosti článku 119 Smlouvy. Proto nerovnosti v rozsahu dávek z pojištění nebo dávek zastupitelných, jejichž hodnota se stanovuje pouze na základě pravidel určených pro spravování tohoto systému, rovněž nepatří do působnosti článku 119.

11. Princip rovné odměny stanovený v článku 119 Smlouvy platí pro všechny důchodové dávky vyplácené v rámci zaměstnaneckých penzijních systémů, aniž by se rozlišovalo podle druhu příspěvků určených na tyto dávky, jmenovitě bez ohledu na to, zda se jedná o příspěvky zaměstnanců či příspěvky od zaměstnavatele. Nicméně, pokud zaměstnanecký penzijní systém vede pouze administrativu spojenou s členstvím a výkonem nezbytných opatření pro správu systému, pak se na doplňkové dávky financované z příspěvků zaměstnanců poskytovaných výlučně na dobrovolném základě, článek 119 nevztahuje.
12. V případě převodu důchodových práv mezi zaměstnaneckými systémy při změně zaměstnání je konečný systém povinen, jakmile dosáhne zaměstnanec důchodového věku, zvýšit dávky, které se mu zaručil vyplácet při akceptaci jeho převodu, aby odstranil nerovnosti (v rozporu s článkem 119) vyvolané nedostatečností kapitálu převedeného z původního systému a eliminoval tím nerovné zacházení způsobené původním systémem. To je povinen provést ve vztahu k dávkám za období zaměstnání následující po 17. květnu 1990.
13. Článek 119 Smlouvy se neuplatní v systémech, v nichž vždy byli nebo jsou výlučně účastni příslušníci jednoho pohlaví.

Soudní případ C - 127/92

Dr. Pamela M. Enderby kontra Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health

Den soudního výroku

27. října 1993

Reference

[1993] ECR 5535

Kauza:

rovná odměna pro muže a ženy - důkazní břemeno
(článek 119 Smlouvy o založení EHS)

1. Fakta

Dr. Enderbyová, která byla zaměstnána u Frenchay Health Authority jako řečový terapeut, se podle svého názoru stala obětí diskriminace na základě toho, že na stejné úrovni, jako je její pracovní zařazení v National Health Service (NHS - vedoucí III), jsou příslušníci její profese, která je především ženskou profesí, zjevně hůře placeni, než příslušníci srovnatelných profesí, ve kterých je na ekvivalentní profesionální úrovni více mužů než žen. V roce 1986 podala proti svému zaměstnavateli žalobu k pracovnímu soudu s tím, že tvrdila, že její roční příjem činil pouze GBP 10 106, zatímco vedoucí psycholog na klinice a vedoucí lékárník 3. stupně, na místech, která odpovídají jejímu místu, měli roční příjem GBP 12 527, respektive GBP 14 106.

2. Otázky předložené k posouzení ESD

Svým rozhodnutím ze dne 30. listopadu 1991 požádal Court of Appeal (Odvolací soud pro Anglii a Wales) Soudní dvůr, aby podle článku 177 Smlouvy o založení EHS rozhodl o následujících předběžných otázkách:

- (1) Vyžaduje princip rovné odměny stanovený článkem 119 Římské smlouvy od zaměstnavatelů, aby objektivně ospravedlňovali rozdíly ve výdělcích mezi zaměstnáním A a zaměstnáním B?
- (2) Je-li odpověď na první otázku kladná, může být pro zaměstnavatele dostačující, ospravedlní-li rozdíly v odměňování tím, že výdělků v zaměstnání A, resp. B jsou ovlivněny rozdíly procesu kolektivního vyjednávání, který (bráno v úvahu odděleně) není diskriminační a neznevýhodňuje ženy na základě jejich pohlaví?
- (3) Může zaměstnavatel v době, kdy existuje vážný nedostatek vhodných kandidátů do zaměstnání B, zvýšit úroveň odměňování v tomto zaměstnání, aby zůstalo atraktivní? A v případě, že pouze část rozdílu ve výdělcích mezi zaměstnáním A a B je způsobena potřebou motivovat vhodné kandidáty k nástupu do zaměstnání B,
 - (a) je rozdíl v odměňování objektivně ospravedlněn celý nebo
 - (b) je objektivně ospravedlněna tato část, tzn. pouze ta část rozdílu, která je způsobena potřebou motivovat vhodné kandidáty k nástupu do zaměstnání B, nebo
 - (c) musí zaměstnavatel výdělků v zaměstnání A a B vyrovnat v případě, kdy se mu nepodaří dokázat, že celkový rozdíl je objektivně ospravedlněn?

3. Soudní výrok ESD

V tomto případě se odvolací soud rozhodl, že v souladu s britskými zákony a za souhlasu stran nechá přezkoumat otázku objektivního ospravedlnění rozdílu ve výdělcích mezi zaměstnáními téže hodnoty, neboť případ vyžaduje komplexnější zjištění. Při posuzování této předběžné otázky se vycházelo z předpokladu, že obě zaměstnání mají stejnou hodnotu. Osoba, která podává žalobu, uvádí běžně na podporu svých tvrzení důkazy. V zásadě tedy důkazní břemeno o existenci diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o odměnu, leží na zaměstnanci, který se považuje za oběť takové diskriminace. Nicméně je z předchozích případů jasné, že je nezbytné přenést důkazní břemeno, aby postiženým

pracovníkům, kteří se podle svého názoru stali oběťmi diskriminace, nebylo znemožněno uplatnit účinné prostředky k prosazení principu rovné odměny. Proto musí být opatření rozlišující zaměstnance podle délky jejich pracovní doby, mající v praxi nepříznivý dopad na podstatně více příslušníků jednoho pohlaví, považováno za neslučitelné s cíli stanovenými článkem 119 Smlouvy potud, pokud zaměstnavatel neprokáže, že je jeho jednání založeno na objektivně ospravedlnitelných faktorech, jež nemají vztah k diskriminaci na základě pohlaví (případy Bilka, Kowalska, Nimz). Obdobně pokud se v podniku využívá systém odměňování, který postrádá jakoukoli transparentnost, je na zaměstnavateli, aby prokázal, že jeho chování v záležitostech odměňování není diskriminační, dovolí-li, že ve vztahu k relativně vysokému počtu ženských zaměstnanců je jejich průměrný výdělek nižší než u mužů (případ Danfoss).

Soudní dvůr zdůraznil, že okolnosti tohoto případu se neshodují s předchozími případy. Za prvé se nejedná o otázku faktické diskriminace, která se vyskytuje např. u zaměstnanců na částečný úvazek. Za druhé, nejedná se stížnost na to, že by zaměstnavatel aplikoval systém odměňování, který postrádá jakoukoli transparentnost, neboť úroveň výdělků řečových terapeutů a lékárníků v NHS byla dohodnuta v řádném procesu kolektivního vyjednávání, který nejeví známky diskriminace, pokud jde o obě dvě profese. Nicméně, pokud jsou výdělky řečových terapeutů zřejmě nižší než výdělky lékárníků a pokud první skupinu tvoří téměř výhradně ženy a druhou převážně muži, je na první pohled zřejmé, že se jedná o případ diskriminace na základě pohlaví; alespoň pokud obě zaměstnání mají stejnou hodnotu a statistiky popisující tuto situaci jsou pravdivé. Záleží na národním soudu, aby zhodnotil, zda vezme tyto statistiky v potaz, což znamená, že musí rozhodnout, zda tyto statistiky zahrnují dostatečný počet zaměstnanců, neilustrují čistě náhodný nebo krátkodobý fenomén a zda je všeobecně lze považovat za relevantní.

Jedná-li se na první pohled o diskriminaci, musí zaměstnavatel prokázat, že pro rozdíly v odměňování existují objektivní důvody. Pokud by nebylo důkazní břemeno o existenci zřejmé diskriminace v otázce, zda jsou platové rozdíly ve skutečnosti diskriminační, přeneseno na zaměstnavatele, byli by zaměstnanci zbaveni efektivních prostředků soudní ochrany k uplatnění zásady rovné odměny před národním soudem (viz případ Danfoss).

Ke druhé otázce: skutečnost, že úroveň výdělků je v tomto případě stanovena kolektivní smlouvou, sjednanou odděleně pro každou z obou dotyčných profesních skupin, a to bez jakéhokoli diskriminačního účinku v každé skupině, nevylučuje na první pohled diskriminaci tam, kde výsledky těchto vyjednávacích procesů ukazují, že obě skupiny se stejným zaměstnavatelem a ve stejné odborové organizaci jsou rozdílné. Kdyby se mohl zaměstnavatel samostatně odvolávat na to, že v procesu kolektivního vyjednávání neexistuje diskriminace, a takové ospravedlnění rozdílů v odměňování by bylo považováno za dostatečné, mohl by, jak zdůraznila německá vláda, snadno obejít princip rovné odměny oddělením procesů kolektivního vyjednávání.

Co se týče třetí otázky, Soudní dvůr shodně rozhodl, že záleží na národním soudu, který má výhradní jurisdikci, aby rozhodl, zda a v jakém rozsahu existují důvody, kterými zaměstnavatel vysvětluje přijetí takového postupu v odměňování, který sice platí nezávisle na pohlaví zaměstnance, ale ve skutečnosti se týká většího počtu žen než mužů, a zda tyto důvody mohou být objektivně ospravedlněny ekonomickou situací (případy Bilka, Nimz). Ekonomické důvody mohou zahrnovat potřeby a cíle podnikání a různá kritéria, jako jsou flexibilita nebo adaptabilita zaměstnanců na pracovní dobu a na pracovní místo, jejich vzdělání nebo délka zaměstnání (případ Danfoss). Stav na trhu práce, který může vést k tomu, že zaměstnavatel zvýší odměny v daném oboru, aby přilákal uchazeče, může tvořit objektivně ospravedlnitelný ekonomický důvod ve smyslu případů výše citovaných. Jejich aplikace záleží na okolnosti každého případu a spadá tedy do jurisdikce národního soudu. Pokud bude národní soud schopen přesně stanovit právní hranici toho, jaká část nárůstu výdělků odpovídá jejich tržní síle, je nutné akceptovat, že rozdíl v odměňování je objektivně ospravedlněn v rozsahu této části. V případech, kdy národní soudy či jiné státní instituce aplikují komunitární právo, musí dodržovat princip proporcionality. Pokud v dané situaci neexistuje rozhodnutý případ, musí národní soud posoudit, zda úloha tržní síly ve vztahu k úrovni výdělků byla dostatečně významná, aby poskytla pro část nebo pro celý rozdíl v odměňování objektivní ospravedlnění.

Soudní dvůr zodpověděl předložené otázky následovně:

1. Pokud pravdivé statistiky odhalí patrný rozdíl v odměňování mezi dvěma zaměstnáními stejné hodnoty, přičemž jedno z nich je vykonáváno téměř výlučně ženami a druhé muži, článek 119 Smlouvy požaduje, aby zaměstnavatel prokázal, že tento rozdíl je založen na objektivně ospravedlnitelných faktorech bez vztahu k jakékoli diskriminaci na základě pohlaví.
2. Skutečnost, že tento rozdíl v úrovni výdělků ve dvou zaměstnáních stejné hodnoty, z nichž první je zastáván téměř výlučně ženami a druhé převážně muži, byl dohodnut rozdílně v procesu kolektivního vyjednávání, a to přestože se uskutečnil mezi stejnými stranami (a zváženo samostatně, neměl diskriminační účinek), není dostatečně objektivním ospravedlněním daného rozdílu.
3. Záleží na národním soudu, zda při aplikaci principu proporcionality rozhodne, zda vůbec a v jakém rozsahu nedostatek uchazečů o toto zaměstnání a potřeba přilákat je vyššími výdělky zakládá objektivně ospravedlnitelný ekonomický důvod takového rozdílu.

Soudní případ C - 421 /92

Gabriele Habermann - Beltermann kontra Arbeiterwohlfahrt,
Bezirksverband Ndb./Opf. e.V.

Den soudního výroku

5. května 1994

Reference

[1994] ECR 1657

Kauza:

noční práce těhotných žen
(směrnice Rady 76/207/EHS)

1. Fakta

Paní Habermann - Beltermannová, zdravotní sestra kvalifikovaná k péči o staré občany, žádala o místo noční ošetřovatelky v domově důchodců. Z rodinných důvodů mohla pracovat pouze v noci. Pracovní smlouva uzavřená mezi paní Habermann - Beltermannovou a Arbeiterwohlfahrt (zaměstnanecká organizace v sociálním zabezpečení) byla podepsána 23. března 1992 s účinností od 1. dubna 1992. Ve smlouvě bylo stanoveno, že paní Habermann - Beltermannová bude přijata pouze na noční práci. Od 29. dubna do 12. června nepracovala z důvodu nemoci. Lékařské vyšetření s datem 29. dubna 1992 potvrdilo, že je těhotná. Její těhotenství mělo začít 11. března. Arbeiterwohlfahrt s odvoláním na § 8 zákona na ochranu matek (Mutterschutzgesetz) s ní skončil pracovní poměr. Ve své žádosti o rozhodnutí v předběžné otázce národní soud uvedl, že porušení zákazu noční práce má v Německu podle judikatury a právní praxe za následek neplatnost pracovní smlouvy. Smlouva platná za výše popsaných okolností může být rovněž zbavena právní účinnosti v důsledku toho, že byl zaměstnavatel uveden v podstatné náležitosti druhou stranou v omyl. Národní soud si však nebyl jistý, zda princip rovného zacházení stanovený články 2(1), 3(1) a 5(1) směrnice Rady 76/207/EHS z 9. února 1976 o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a funkčnímu postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, zakazuje aplikaci národního zákonodárství

takovým způsobem, proto se rozhodl zastavit řízení a obrátit se na Soudní dvůr se dvěma předběžnými otázkami.

2. Otázky předložené k posouzení ESD

Svým rozhodnutím ze dne 24. listopadu 1992 Arbeitsgericht (Pracovní soud) v Regensburgu, Landshutu požádal Soudní dvůr, aby podle článku 177 Smlouvy o založení EHS rozhodl o následujících předběžných otázkách:

- (1) Mají principy stanovené Soudním dvorem v případě C - 177/88, týkající se interpretace směrnice Rady 75/117/EHS z 10. února 1975 o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady rovné odměny pro muže a ženy a principu rovného zacházení stanoveného v článku 2 (1) směrnice Rady 76/207/EHS z 9. února 1976 o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a funkčnímu postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, být vykládány tak, že pracovní smlouva uzavřená mezi zaměstnavatelem a těhotnou zaměstnankyní způsobuje neplatnost této smlouvy v důsledku porušení zákazu konat práci určitého druhu (noční práci) v době těhotenství, přičemž žádná ze stran v době uzavírání smlouvy o stavu těhotenství neví?
- (2) Je porušen princip rovného zacházení obsažený v článku 3(1) a 5(1) směrnice Rady 76/207/EHS z 9. února 1976 o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a funkčnímu postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky,
 - (a) pokud je pracovní smlouva sjednaná s těhotnou zaměstnankyní prohlášena za neplatnou v důsledku porušení zákazu určité práce (noční práce), který platí během těhotenství na ochranu těhotné zaměstnankyně;
 - (b) může zaměstnavatel ukončit pracovní poměr se zaměstnankyní s odkazem na neplatnost pracovní smlouvy v důsledku toho, že byl při sjednávání pracovní smlouvy uveden v podstatné náležitosti druhou stranou v omyl?

3. Soudní výrok ESD

Obžalovaný tvrdil, že směrnice nemůže mít přímý účinek, neboť spor se vede mezi dvěma účastníky občanského řízení, a že Soudní dvůr dosud nerozhodl, že směrnice mají přímý horizontální účinek. Soudní dvůr tento argument odmítl s tím, že je zřejmé, že národní soud byl požádán, aby rozhodl o výkladu směrnice, která byla transponována do národního práva tak, aby napomohla ve výkladu a aplikaci dvou ustanovení německého občanského zákoníku (German Civil Code).

Soudní dvůr nejprve zvážil, zda nicotnost nebo neplatnost pracovní smlouvy v tomto případě nezakládá přímou diskriminaci na základě pohlaví ve smyslu ustanovení směrnice. Pro tento závěr je nutno určit, zda prvotní důvod pro nicotnost nebo neplatnost smlouvy platí bez rozdílu pro zaměstnance obou nebo pouze jednoho pohlaví. Je jasné, že skončení pracovního poměru z důvodu těhotenství zaměstnankyně, ať v důsledku nicotnosti nebo neplatnosti pracovní smlouvy, se týká výlučně žen a zakládá tudíž přímou diskriminaci na základě pohlaví. Soudní dvůr tak rozhodl v případech těhotných žen, které nebyly přijaty do zaměstnání nebo byly propuštěny (viz případ Dekker). Nerovné zacházení v případě, jako je tento, na rozdíl od případu Dekker není založeno přímo na těhotenství, ale na zákazu noční práce během těhotenství. Otázkou však zůstává, zda směrnice brání tomu, aby zákaz noční práce těhotných žen, který je nesporně v souladu s článkem 2(3), zakládal důvod pro prohlášení pracovní smlouvy za neplatnou nebo nicotnou. Při výkladu článku 2(3) směrnice Soudní dvůr shledal, že taková ustanovení jsou zákonná za předpokladu zachování zásady rovného zacházení, a to za prvé kvůli ochraně biologických zvláštností žen během těhotenství i po něm a za druhé kvůli ochraně zvláštního vztahu mezi matkou a jejím dítětem během období, které následuje po těhotenství a po porodu. Za těchto okolností závěr, že smlouva může být prohlášena za neplatnou nebo nicotnou pro neschopnost těhotné ženy konat noční práci, k jejímuž výkonu byla přijata, by byl v rozporu se záměrem chránit takové osoby, stanoveným v článku 2(3) směrnice, a zbavil by toto ustanovení veškeré účinnosti.

Soudní dvůr zodpověděl předložené otázky následovně:

Článek 2(1), ve spojení se článkem 3(1) a 5(1) směrnice Rady 76/207/EHS z 9. února 1976 o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a funkčnímu postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, vylučuje, aby pracovní smlouva sjednaná mezi zaměstnavatelem a těhotnou zaměstnankyní na dobu neurčitou k výkonu noční práce, kdy žádná ze stran v době sjednávání smlouvy o těhotenství neví, byla prohlášena za neplatnou v důsledku existence zákazu noční práce během těhotenství a kojení, stanoveného národním právem, nebo aby byla prohlášena za nicotnou v důsledku toho, že byl zaměstnavatel v době sjednávání pracovní smlouvy uveden v podstatné náležitosti druhou stranou v omyl.

Soudní případ C - 32/93

Carole Louise Webb kontra EMO Air Cargo Ltd

Den soudního výroku

14. července 1994

Reference

[1994] ECR 3567

Kauza:

rovné zacházení pro muže a ženy, náhrada za zaměstnankyni na mateřské dovolené, výpovědní důvody
(směrnice Rady 76/207/EHS)

1. Fakta

V roce 1987 firma EMO zaměstnávala 16 osob. V červnu téhož roku jedna ze čtyř zaměstnanců dovozního oddělení, paní Stewartová, zjistila, že je těhotná. Firma EMO nečekala na její odchod na mateřskou dovolenou a rozhodla, že paní Stewartová vyškolí během šesti měsíců před nástupem na mateřskou dovolenou někoho, kdo by ji po dobu její nepřítomnosti zastoupil. S paní Webbovou byla sjednána zkušební doba. Nicméně se očekávalo, že bude v práci pro EMO pokračovat, dokud se paní Stewartová nevrátí. Z materiálů předložených Soudnímu dvoru vyplývá, že paní Webbová v době podepsání pracovní smlouvy nevěděla, že je těhotná.

Paní Webbová začala ve firmě EMO pracovat 1. července 1987. O dva týdny později ji napadlo, že by mohla být těhotná. Její zaměstnavatel byl o této skutečnosti informován nepřímo. Poté si ji předvolal, aby jí oznámil úmysl propustit ji. Těhotenství paní Webbové bylo potvrzeno o týden později. 30. července obdržela dopis, ve kterém jí byla dána výpověď.

Paní Webbová podala žalobu k Industrial Tribunal pro přímou diskriminaci na základě pohlaví nebo alternativně pro nepřímou diskriminaci.

Jako příslušná norma národního zákonodárství se v daném případě aplikuje Sex Discrimination Act (zákon na ochranu před diskriminací na základě pohlaví) z roku 1975, a to do té míry, že se nelze dovolávat ustanovení 54 Employment Protection Act (zákon na ochranu zaměstnanců) z roku 1978, které zakazuje nespravedlivou výpověď, nebo ustanovení 60, které stanoví, že výpověď z důvodu těhotenství zakládá nespravedlivou výpověď. Podle ustanovení 64 nejsou oprávněni se dovolávat ochrany podle těchto ustanovení ti zaměstnanci, kteří byli zaměstnáni méně než dva roky.

The Industrial Tribunal žalobu paní Webbové zamítl. Ve svém rozhodnutí konstatoval, že v tomto případě nedošlo k přímé diskriminaci na základě pohlaví. V tomto ohledu byla jediným skutečným a zřejmým důvodem propuštění paní Webbové její nezpůsobilost plnit základní pracovní povinnosti, k jejichž plnění byla přijata, tj. nahradit paní Stewartovou během její absence z důvodu mateřské dovolené. Podle The Industrial Tribunalu, jestliže by muž přijatý ze stejných důvodů jako paní Webbová sdělil svému zaměstnavateli, že bude chybět v práci po srovnatelně dlouhou dobu, byl by propuštěn.

Odvolání podaná paní Webbovou nejdříve u The Employment Appeal Tribunal, a poté u odvolacího soudu, byla neúspěšná. Paní Webbové bylo odvolacím soudem uděleno povolení dále se odvolat ke Sněmovně Lordů (The House of Lords), která poté řízení zastavila a předložila ESD následující otázku k předběžnému rozhodnutí.

2. Otázka předložená k posouzení ESD

Svým rozhodnutím ze dne 26. října 1992 požádala The House of Lords (Sněmovna Lordů) Soudní dvůr, aby podle článku 177 Smlouvy o založení EHS rozhodl o následující předběžné otázce:

Je diskriminace na základě pohlaví v rozporu se směrnicí 76/207/ EHS v případě, kdy zaměstnavatel dá výpověď zaměstnankyni (žalobkyni),

- (a) kterou přijal pro zvláštní účel, a to aby nahradila (po vyškolení) jinou pracovníci během její blížíci se mateřské dovolené,
- (b) když bezprostředně po přijetí do zaměstnání zaměstnavatel zjistí, že žalobkyně sama bude nepřítomna z důvodu své mateřské dovolené v době trvání mateřské dovolené první zaměstnankyně, a zaměstnavatel ji propustí, neboť potřebuje, aby příslušná práce byla vykonávána,
- (c) protože kdyby zaměstnavatel věděl o těhotenství žalobkyně v době přijetí, nebyla by přijata,
- (d) protože zaměstnavatel by obdobně propustil i muže, zaměstnaného za tímto účelem, žádal-li by v dané době o povolení k nepřítomnosti v práci ze zdravotních či jiných důvodů?

3. Soudní výrok ESD

Soud se nejprve odvolal na svá předchozí rozhodnutí v případech C - 179/88 Hertz a C - 421/92 Habermann - Beltermann, kde stanovil, že výpověď na základě těhotenství zakládá přímou diskriminaci na základě pohlaví. Dále uvedl, že článek 2(3) směrnice 76/207/EHS uznává zákonnost těch národních ustanovení, která ženy chrání v souvislosti s „těhotenstvím a mateřstvím“, tzn. s ohledem na jejich biologické zvláštnosti během těhotenství i po něm a za druhé s ohledem na zvláštní vztah mezi ženou a jejím dítětem v období, které následuje po těhotenství a porodu, vše za předpokladu zachování zásady rovného zacházení (viz případy C - 421/92 Habermann - Beltermann a C - 184/83 Hoffmann).

Těhotenství v žádném případě nelze srovnávat se situací, ve které se žena z důvodu těhotenství stává nezpůsobilou plnit pracovní úkoly, pro které byla přijata, které vyšlo najevo bezprostředně po uzavření pracovní smlouvy, se situací obdobně nezpůsobilého muže k plnění pracovních úkolů kvůli zdravotním nebo jiným důvodům. Stejně tak nelze těhotenství srovnávat s jinou patologickou podmínkou nebo dokonce s nezpůsobilostí k práci z nezdavotních důvodů, obě situace by mohly ospravedlnit propuštění ženy bez diskriminace na základě pohlaví. Co více, ve výše citovaném případě Hertz Soud stanovil jasný rozdíl mezi těhotenstvím

a nemoci, dokonce i v těch případech, kdy je nemoc přisuzována těhotenství, ale projeví se až po ukončení mateřské dovolené. Jak Soudní dvůr zdůraznil, neexistuje důvod pro to, rozlišovat takovou nemoc od jiné nemoci. Způsobilost zaměstnance plnit řádně pracovní úkoly podle pracovní smlouvy je pro zaměstnavatele nezbytná za splnění předchozí podmínky. Ochrana udělená komunitárním právem ženě během těhotenství a po porodu však nemůže záviset na tom, zda je její přítomnost během mateřství v zaměstnání nezbytná pro řádný běh podniku, v němž je zaměstnána. Jakýkoli opačný výklad by způsobil neúčinnost příslušných ustanovení směrnice. Skončení pracovního poměru sjednaného na neurčitou dobu z důvodu těhotenství prvé ženy nelze ospravedlnit tím, že - z čistě časového hlediska - nemůže druhá žena vykonávat práci, pro kterou byla přijata. Skutečnost, že hlavní řízení se týká ženy, která byla přijata, aby nahradila jinou pracovníci během mateřské dovolené, a která sama velmi krátce po uzavření pracovní smlouvy zjistila, že je těhotná, se nevztahuje k odpovědi, která přísluší národnímu soudu.

Soudní dvůr zodpověděl předloženou otázku následovně:

Článek 2 (1) vyložen společně s článkem 5 (1) směrnice Rady 76/207/EHS z 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 pracovní podmínky, zakazuje propustit zaměstnankyni, která byla přijata na neurčitou dobu proto, aby alespoň zpočátku nahradila jinou pracovníci během její nadcházející mateřské dovolené, a která nemůže své pracovní povinnosti vykonávat, protože sama krátce po nástupu do zaměstnání zjistí, že je těhotná.

Soudní případ C - 128/93

Geertruida Catharina Fisscher kontra Voorhuis Hengelo BV and Sticing Bedrijfspensioenfonds voor de Detailhandel

Den soudního výroku

28. září 1994

Reference

[1994] ECR 4583

Kauza:

rovné odměňování pro muže a ženy, zaměstnanecké důchodové systémy, časová působnost soudního případu Barber C - 262/88 (článek 119 Smlouvy o založení EHS)

1. Fakta

Od 1. ledna 1978 do 10. dubna 1992 byla paní Fisscherová zaměstnána u společnosti Voorhuis Hengelo BV ("Voorhuis"). Zaměstnanci Voorhuisu byli členy zaměstnaneckého penzijního pojištění spravovaného Sticing Bedrijfspensioenfonds voor de Detailhandel. Nicméně až do 31. prosince 1990 paní Fisscherová nebyla přijata do systému tohoto pojištění, protože pravidla tohoto systému z něj vylučovala vdané ženy. Od 1. ledna 1991 bylo pojištění rozšířeno i na vdané ženy a paní Fisscherová se s účinností k 1. lednu 1988 mohla stát jeho členkou. Paní Fisscherová poté napadla původní pravidla z důvodu jejich neslučitelnosti s článkem 119 Smlouvy, protože od 8. dubna 1986, tj. data vydání rozsudku ve věci 43/75 Defrenne, ve kterém Soud poprvé rozhodl, že článek 119 má přímý účinek, měl být systém zpřístupněn rovněž vdaným ženám. Z tohoto důvodu podala žalobu o přiznání členství v tomto systému se zpětnou účinností, a to od 1. ledna 1978, dne, kdy začala pracovat pro Voorhuis.

2. Otázky předložené k posouzení ESD

Svým rozhodnutím ze dne 26. března 1993 požádal Kantongerecht (Kantonální soud) v Utrechtu Soudní dvůr, aby podle článku 177 Smlouvy o založení EHS rozhodl o následujících předběžných otázkách:

- (1) Zahrnuje právo na rovnou odměnu stanovené v článku 119 Smlouvy o založení EHS právo na členství v zaměstnaneckém penzijním systému, který je zřízen povinně veřejným orgánem, jako v tomto případě?
- (2) Je-li odpověď na první otázku kladná, platí časové omezení pro penzijní systémy, které stanovil ESD ve věci Barber, rovněž pro systém, jako je tento (tzv. mimosmluvní systém), a zároveň i pro právo připojit se k zaměstnaneckému penzijnímu systému, ze kterého byla žalobkyně vyloučena na základě toho, že byla vdaná žena?
- (3) Jsou správci systému (zaměstnanecký penzijní fond) tam, kde je členství v podnikovém penzijním systému stanoveno povinně zákonem, vázáni principem rovného zacházení podle článku 119 Smlouvy; může zaměstnanec, který byl poškozen porušením této zásady, žalovat penzijní fond u soudu přímo tak, jako by žaloval zaměstnavatele?

Při zodpovídání této otázky je třeba zvážit, zda měl Kantonální soud vůbec pravomoc nezákonný výkon správy penzijního systému projednat, neboť rozsah žaloby přesahoval meze jeho jurisdikce. V tom případě je tedy třeba zjistit, zda může žalobkyně na základě smlouvy se zaměstnavatelem žalovat penzijní fond.

- (4) Je žalobkyně oprávněna podle článku 119 Smlouvy být členem zaměstnaneckého penzijního systému od data předcházejícího 1. lednu 1991; znamená to tedy, že není povinna zaplatit pojistné, které by jinak musela platit, pokud by se stala členkou tohoto systému dříve?

- (5) Je relevantní, že žalobkyně neuplatňovala své nároky již dříve?
- (6) Má protokol týkající se článku 119 Smlouvy připojený k Maastrichtské smlouvě (Barber protokol) a návrh zákona, kterým se mění článek III. návrhu holandského zákona 20890 upravující přechodné období k provedení čtvrté směrnice, vliv na tento případ, byl-li soudním příkazem zahájen dne 16. července 1992?

3. Soudní výrok ESD

V odpovědi na první a druhou otázku Soud použil stejné argumenty jako ve věci Vroege.

Pokud jde o třetí otázku, Soud určil, že účinnost článku 119 by byla značně omezena a právní ochrana požadovaná k dosažení skutečné rovnosti by byla oslabena, pokud by se zaměstnanec mohl dovolávat svých práv pouze vůči zaměstnavateli a ne vůči správci penzijního systému, který je výslovně pověřen plněním zaměstnavatelových povinností.

V odpovědi na čtvrtou otázku ESD zdůraznil, že pokud jde o právo na členství v zaměstnaneckém penzijním systému, článek 119 požaduje, aby zaměstnanec netrpěl diskriminací podle pohlaví tím, že by byl z takového systému vyloučen. To znamená, že tam, kde dochází k diskriminaci, bude dosaženo rovného zacházení, pokud se diskriminovaný zaměstnanec bude nacházet ve stejné situaci jako zaměstnanec druhého pohlaví. Tento zaměstnanec však nemůže požadovat příznivější zacházení, zvláště ve finanční oblasti, než by měl, kdyby byl řádně přijat za člena.

Co se týče páté otázky, Soud důsledně rozhodl, že v případě absence právní úpravy v komunitárním právu národní pravidla týkající se lhůt k podání žalob jsou rovněž použitelná pro žaloby ohledně práva Společenství za podmínky, že pravidla pro tyto žaloby nejsou méně příznivá než pro obdobné žaloby domácího charakteru a že neznemožňují uplatnění práv poskytnutých komunitárním právem v praxi (viz rozhodnutí ve věci 33/76 Rewe).

U šesté otázky, týkající se hlavně rozsahu Protokolu č. 2 připojeného ke Smlouvě o Evropské Unii, Soud použil stejné odůvodnění jako ve věci Vroege.

Soudní dvůr zodpověděl předložené otázky následovně:

1. Právo zapojit se do zaměstnaneckého penzijního systému spadá do rozsahu článku 119 Smlouvy, a proto zahrnuje zákaz diskriminace stanovený tímto článkem.
2. Omezení časové působnosti rozhodnutí z 19. května 1990 ve věci C - 262/88 Barber se nevztahuje na právo zapojit se do zaměstnaneckého penzijního systému.
3. Správci zaměstnaneckého penzijního systému musí, stejně jako zaměstnavatelé, dodržovat ustanovení článku 119 Smlouvy. Zaměstnanec, který je diskriminován, může svá práva uplatňovat přímo proti těmto správcům.
4. Skutečnost, že zaměstnanec může podat žalobu o přiznání členství v zaměstnaneckém penzijním systému se zpětnou účinností, nedovoluje vyhnout se placení příspěvků za příslušné období členství v systému.
5. Zaměstnanci, kteří uplatňují své právo na členství v zaměstnaneckém penzijním systému, se mohou opřít o národní pravidla vztahující se na lhůty k podání žalob podle národního práva za podmínky, že tato pravidla pro tento druh žalob nejsou méně příznivá než pro obdobné žaloby domácího charakteru a neznemožňují uplatnění práv poskytnutých komunitárním právem v praxi.
6. Protokol č. 2 týkající se článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství, připojený ke Smlouvě o Evropské Unii, se nedotýká práva zapojit se do zaměstnaneckého penzijního systému, které se řídí rozhodnutím z 13. května 1986 ve věci 170/84 Bilka.

Soudní případ C - 400/93

Specialarbejderforbundet i Danmark kontra Dansk Industri, dříve Industriens Arbejdsgivere jednající za Royal Copenhagen A/S

Den soudního výroku

31. května 1995

Reference

[1995] ECR 1275

Kauza:

rovná odměna pro muže a ženy - postup při porovnávání výdělků - důkazní břemeno

(článek 119 Smlouvy o založení EHS a směrnice Rady 75/117/EHS)

1. Fakta

Royal Copenhagen je výrobce keramiky, který zaměstnává ve výrobě asi 1 150 zaměstnanců, z toho 40 % mužů a 60 % žen. Jeho zaměstnance lze rozdělit do tří skupin na: hrnčíře, kteří používají různé techniky k modelování porcelánové hlíny, malíře, kteří výrobky zdobí, a nekvalifikované zaměstnance, kteří obsluhují pece, třídí a leští zboží, přepravují zboží uvnitř i vně továrny. Na všechny zaměstnance se vztahuje stejná kolektivní smlouva, podle které jsou v zásadě všichni placeni podle počtu vyrobených kusů, to znamená, že jejich výdělky jsou zcela nebo částečně závislé na výrobě. Mohou si však vybrat, že budou placeni podle pevně stanovené hodinové sazby, která je stejná pro všechny skupiny. V praxi to znamená, že průměrně 70 % hrnčířů a 70 % malířů je placeno podle odpracovaných kusů: jejich výdělek se skládá z pevné částky, placené za základě hodinové sazby, a pohyblivé částky, placené podle množství vyrobených kusů. Skupina zaměstnanců, kteří řídí automatické stroje, placená podle kusů, se skládá z 26 mužů, kteří tvoří v průměru asi 18 % všech hrnčířů placených podle kusů. Skupina dekorátérů placených podle kusů se skládá z 156 osob, 155 žen a jednoho muže, v souhrnu průměrně 49 % ze skupiny placených podle kusů. Skupina dekorátérů talířů

placených za kus se skládá z 51 osob, samých žen, které dohromady tvoří v průměru 16 % ze skupiny malířů placených podle kusů.

V dubnu 1990 byla průměrná hodinová mzda zaměstnanců obsluhujících automatické stroje placených podle kusů 103,93 dánských korun; zahrnovala pevnou částku 71,69 korun, nejvyšší dosažený výdělek činil 118 korun za hodinu a nejnižší 86 korun za hodinu. Během této doby průměrná hodinová mzda dekorátérů placených za kus byla 91 korun včetně fixní částky 72 korun za hodinu a průměrná hodinová mzda dekorátérů talířů placených od kusu činila 116,20 korun včetně pevné částky 35,85 korun, s nejvyšším výdělkem 159 korun za hodinu a s nejnižším 86 korun za hodinu.

Specialarbejderforbundet podal k soudu žalobu v přesvědčení, že Royal Copenhagen porušil zásadu rovného odměňování tím, že jím vyplácená průměrná hodinová mzda podle kusů skupině dekorátérů, kterou až na jednoho muže tvoří výhradně ženy, byla nižší než mzda zaměstnanců obsluhujících automatické stroje, kterou tvoří pouze muži.

2. Otázky předložené k posouzení ESD

Svým rozhodnutím ze dne 27. srpna 1993 požádal Falige Voldgiftsret (Smírčí soud) Soudní dvůr, aby dle článku 177 Smlouvy o založení EHS rozhodl o následujících předběžných otázkách:

- (1) Platí článek 119 Smlouvy a směrnice Rady 75/117/EHS z 10. února 1975 o rovném odměňování mužů a žen pro ty systémy odměňování, ve kterých výdělký závisí zcela nebo ve značném měřítku na výsledcích práce jednotlivých zaměstnanců?

Je-li odpověď na první otázku kladná:

- (2) Jsou pravidla rovného odměňování obsažená v článku 119 Smlouvy a ve směrnici Rady 75/117/EHS z 10. února 1975 aplikovatelná v případě porovnávání dvou skupin výdělečně činných osob, pokud

průměrný hodinový výdělek jedné skupiny, ohodnocované podle kusů a sestávající se převážně ze žen konajících jeden druh práce, je zřejmě nižší než průměrný hodinový výdělek druhé skupiny, taktéž ohodnocované podle počtu kusů, složené převážně z mužů konajících jiný druh práce, a to vše za předpokladu, že vykonávaná práce je stejné hodnoty?

- (3) Mohou být na základě toho, že jedna skupina se skládá převážně z žen a druhá z mužů, požadavky na složení skupin stanoveny například s ohledem na počet osob ve skupině nebo na podíl, který představují příslušníci jednoho pohlaví na celkovém počtu zaměstnanců podniku?

Lze aplikovat směrnici, pokud je to nezbytné, i tak, aby bylo dosaženo stejných výdělků u dvou skupin zaměstnanců prostřednictvím jejich porovnání?

Jedním ze způsobů, jak lze tento problém ilustrovat, je následující: Skupina převážně mužských zaměstnanců (skupina A) a dvě skupiny převážně ženských zaměstnanců (skupina B a C) vykonávající práci stejné hodnoty; průměrný výdělek podle vyrobených kusů je nejvyšší ve skupině C, druhý nejvyšší ve skupině A a nejnižší ve skupině B. Může být skupina B srovnávána se skupinou A s požadavkem, aby její výdělek stoupl na úroveň skupiny A; může potom skupina A požadovat, aby její výdělek byl vyrovnán se skupinou C, a konečně může skupina B poté požadovat, aby její výdělek byl přizpůsoben (nové) úrovni poskytnuté skupině A - podle skupiny C?

- (4) V závislosti na tom, zda byla porušena zásada rovného odměňování, má význam ta skutečnost, že:
- (a) jedna skupina zajišťuje převážně mechanizovanou výrobu, zatímco druhá skupina výhradně ruční výrobu;
 - (b) úkolová mzda je stanovena vyšší nebo podnikovou kolektivní smlouvou;
 - (c) rozdíl v sazbách může být důsledkem volby způsobu odměňování, kterou provádí zaměstnanec. Je-li tato skutečnost podstatná, kdo ponese důkazní břemeno o existenci takového

- rozdílu;
- (d) existují patrné rozdíly v odměňování uvnitř jedné, příp. obou srovnávaných skupin;
 - (e) fixní část úkolové sazby je v obou srovnávaných skupinách různá;
 - (f) rozdíly mezi dvěma skupinami existují s ohledem na placené přestávky a na volnost organizovat si svou práci;
 - (g) není možné ověřit faktory, které ovlivnily úroveň sazby úkolové práce;
 - (h) práce jedné srovnávané skupiny předpokládá zvláštní požadavky na fyzickou sílu, zatímco práce ve druhé skupině zvláštní požadavek zručnosti;
 - (i) může být stanoveno, že rozdíly existují v důsledku nepohodlí a obtížnosti v práci, jako je hluk, teplota a intenzivní, opakující se a monotónní práce?

3. Soudní výrok ESD

K první otázce Soudní dvůr poznamenal, že článek 119 Smlouvy v třetím odstavci (a) výslovně stanoví, že rovnost v odměňování mužů a žen bez diskriminace znamená, že se odměna za stejnou práci při úkolové mzdě vypočítává podle stejného tarifu, a rovněž, že zásada rovné odměny platí i pro systémy odměňování podle vyrobených kusů (úkolová sazba).

Před zodpovězením další otázky ESD zdůraznil, že odměna v tomto případě nezávisí výlučně na individuální práci každého pracovníka, ale zahrnuje pevnou část sestávající se ze základní hodinové odměny, která není stejná pro všechny různé skupiny dotčených pracovníků.

Ve vztahu ke druhé otázce odstavci (c), (d), (e) a k odstavci (g) otázky čtvrté Soud trval na tom, že zásada rovné odměny v systému odměňování podle kusů vyžaduje, aby byla odměna za práci ve dvou skupinách zaměstnanců, v první složené především z mužů a druhé ze žen, vypočítána podle stejného tarifu. Je-li tarif pro dvě skupiny pracovníků vykonávající stejnou práci stejný nebo je-li zaměstnavatel v obou skupinách schopen objektivně zajistit, aby byl stejný celkový individuální výdělek zaměstnanců

za práci, která je přes svou rozdílnost považována za práci stejné hodnoty, pak princip rovné odměny připouští, aby zaměstnanci patřící do jedné nebo druhé skupiny dostávali na základě jejich rozdílných individuálních výsledků rozdílný celkový výdělek. Dále stanovil, že v systému úkolové mzdy nepostačuje pouhé zjištění rozdílu v průměrných výdělcích vypočteného z celkové individuální odměny všech zaměstnanců patřících k jedné a druhé skupině k tomu, aby byla konstatována diskriminace v odměňování. Na národním soudu záleží, aby určil, zda rozdíl v odměňování u zaměstnanců patřících do skupiny, která se skládá převážně z žen, je důkazem diskriminace těchto pracovníků ve srovnání s pracovníky patřícími do skupiny sestávající se především z mužů, a zda je diskriminace způsobena rozdílem mezi tarifem užívaným pro obě skupiny nebo zda je způsobena rozdíly v individuálních výsledcích.

Soud nicméně rozhodl (Enderby C - 127/92), že důkazní břemeno, které běžně spočívá na žalující straně, může být ve sporech o diskriminaci přeneseno na zaměstnavatele, neboť jinak by zaměstnancům, kteří se pokládají za oběť diskriminace, bylo znemožněno princip rovné odměny účinně prosadit. Obdobně, pokud se v podniku využívá systém odměňování, který postrádá jakoukoli transparentnost, je na zaměstnavateli, aby prokázal, že jeho chování v záležitostech odměňování není diskriminační, a to ani tehdy, pokud dopustí, aby při relativně vysokém počtu ženských zaměstnanců byl jejich průměrný výdělek nižší než u mužů (Danfoss). Obdobně, pokud pravdivé statistiky odhalí patrný rozdíl v odměňování mezi dvěma zaměstnáními stejné hodnoty, přičemž jedno z nich je vykonáváno téměř výlučně ženami a druhé muži, článek 119 Smlouvy požaduje, aby zaměstnavatel prokázal, že tento rozdíl je založen na objektivně ospravedlnitelných faktorech bez vztahu k jakékoli diskriminaci na základě pohlaví (Enderby).

Ke třetí otázce ESD zdůraznil, že zachování principu rovné odměny předpokládá porovnávání mezi výdělky zaměstnanců různého pohlaví za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Srovnání průměrných výdělků dvou skupin zaměstnanců placených podle vyrobených kusů musí v zájmu objektivit zahrnovat všechny zaměstnance, kteří se nalézají ve srovnatelné situaci, a to se zřetelem k faktorům, jako jsou povaha práce, praxe v oboru a pracovní podmínky. Komparace musí navíc pokrývat relativně široký

počet zaměstnanců, aby bylo zajištěno, že zjištěné rozdíly nejsou způsobeny čistě náhodnými nebo krátkodobými faktory nebo nespočívají v rozdílných výsledcích práce jednotlivých zaměstnanců. Závěrem Soud stanovil, že je na národním soudu, aby tato fakta zhodnotil ve světle výše uvedených hledisek.

Pokud se týče čtvrté otázky, odstavce (a), (f), (h) a (i), Soud zdůraznil, že rozdíl v odměňování mezi dvěma skupinami zaměstnanců nezakládá diskriminaci na základě pohlaví ve smyslu článku 119 Smlouvy a příslušné směrnice, jestliže může být vysvětlen objektivně ospravedlnitelnými faktory bez vztahu k jakékoli diskriminaci na základě pohlaví (Bilka). Národní soud, kompetentní ke zhodnocení této skutečnosti, se musí následně ujistit, zda ve světle okolností majících vztah k povaze vykonávané práce a k podmínkám jejího výkonu mají příslušné práce stejnou hodnotu, příp. zda tyto okolnosti jsou objektivními faktory bez vztahu k jakékoli diskriminaci na základě pohlaví a jako takové ospravedlňují rozdíly v odměňování.

Ve vztahu ke čtvrté otázce, odstavci (b), Soud zdůraznil, že článek 119 Smlouvy má imperativní povahu, což znamená, že zákaz diskriminace mezi muži a ženami neplatí pouze pro jednání veřejných autorit, ale též pro všechny kolektivní smlouvy o odměňování, jakož i pro individuální smlouvy o těchto otázkách (Defrenne). Jako faktor pro své hodnocení může vzít národní soud v úvahu i skutečnost, že úroveň výdělků je ovlivňována procesem vyššího nebo podnikového kolektivního vyjednávání.

Soudní dvůr zodpověděl předložené otázky následovně:

1. Článek 119 smlouvy o založení EHS a směrnice Rady 75/117/EHS z 10. února 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy se vztahuje na systémy odměňování podle počtu vyrobených kusů, kde výše výdělku závisí zcela nebo ve velké míře na individuálních výsledcích každého zaměstnance.

2. Princip rovné odměny stanovený v článku 119 Smlouvy a v článku 1 směrnice 75/117/EHS neznamená, že pouhé zjištění, že v systému odměňování podle množství vyrobených kusů je průměrný výdělek skupiny zaměstnanců sestávající převážně z žen konajících jeden druh práce značně nižší než průměrný výdělek skupiny pracovníků sestávající převážně z mužů konajících jiný druh práce stejné hodnoty, postačuje k tvrzení, že dochází k diskriminaci v odměňování. V systému odměňování podle množství vyrobených kusů, kde se výdělek skládá z variabilní složky závisící na výsledcích každého zaměstnance a z pevné částky, lišící se podle příslušných skupin zaměstnanců, není možné určit faktory, které ovlivňují sazbu nebo tarif používaný k výpočtu variabilní složky odměny za práci. V těchto případech musí zaměstnavatel prokázat, že zjištěné rozdíly nejsou způsobeny diskriminací na základě pohlaví.
3. Pro účely porovnávání mezi průměrným výdělkem dvou skupin zaměstnanců placených podle množství vyrobených kusů se musí národní soud ubezpečit, že každá skupina zahrnuje všechny zaměstnance, kteří se nalézají ve srovnatelné situaci, a to se zřetelem k celé řadě faktorů, kterými jsou povaha práce, praxe v oboru a pracovní podmínky, a ujistit se, že komparace pokrývá dostatečně široký počet zaměstnanců tak, aby bylo zajištěno, že zjištěné rozdíly nejsou způsobeny čistě náhodnými nebo krátkodobými faktory nebo rozdílnými pracovními výsledky zaměstnanců.
4. Národní soud musí při zkoumání, zda je zachováván princip rovné odměny, rozhodnout, zda ve světle okolností, jako jsou
- za prvé skutečnost, že práce vykovávaná jednou skupinou zaměstnanců zahrnuje obsluhu strojů a vyžaduje především fyzickou sílu, zatímco práce vykonávaná druhou skupinou je prací ruční vyžadující především zručnost,
 - za druhé skutečnost, že mezi pracemi konanými v obou skupinách existují rozdíly v placených přestávkách, ve svobodné volbě organizovat si svou práci a v nepohodlí (obtížnosti) při výkonu práce,

mají oba druhy práce stejnou hodnotu nebo zda tyto okolnosti mohou být považovány za objektivní faktory bez vztahu k jakékoli diskriminaci na základě pohlaví, které jako takové ospravedlňují rozdíly v odměňování.

5. Princip rovné odměny pro muže a ženy platí také tam, kde složky výdělku jsou ovlivňovány vyšším nebo podnikovým kolektivním vyjednáváním. Nicméně národní soud může vzít při svém hodnocení v úvahu tu skutečnost, zda rozdíly v průměrném výdělku dvou skupin zaměstnanců jsou způsobeny objektivními faktory bez vztahu k jakékoli diskriminaci na základě pohlaví.

Soudní případ C - 435/93

Francina Johanna Maria Dietz kontra Stichting Thuiszorg Rotterdam

Den soudního výroku

24. října 1996

Reference

[1996] ECR 5223

Kauza:

rovné odměňování pro muže a ženy, právo na účast v zaměstnaneckých penzijních systémech, právo na výplatu dávek starobního důchodu, pracovníci na částečný úvazek
(článek 119 Smlouvy o založení EHS)

1. Fakta

V Nizozemsku je účast v zaměstnaneckých penzijních systémech daného odvětví v zásadě povinná, a to jak pro zaměstnavatele, tak zaměstnance. Článek 3 (1) zákona *Wet Betreffende Verplichte Deelneming in een Bedrijfspensioensfonds* (zákon o dobrovolném přičlenění do zaměstnaneckého systému, dále jen zákon o zaměstnaneckých penzijních systémech) po novele stanoví, že ministr sociálních věcí a zaměstnanosti může zaměstnaneckou nebo obchodní asociaci, která podle něho vhodně zastupuje své členy, přičlenit k zaměstnaneckému systému, povinnému pro všechny zaměstnance nebo určitou skupinu zaměstnanců v daném odvětví.

Paní Dietzová byla zaměstnána na částečný úvazek v rozsahu sedmi hodin týdně u firmy Thuiszorg a předtím u jejího právního předchůdce - firmy Stichting Katholieke Maatschappelijke Gezinszorg jako pomocnice pro staré občany od 11. prosince 1972 do 6. listopadu 1990. Když jí bylo 61 let, odešla na základě dohody s firmou Thuiszorg do předčasného důchodu. Připojení k penzijnímu systému bylo pro zaměstnance firmy Thuiszorg povinné podle výše uvedeného zákona.

Zpočátku však byli pracovníci na částečný úvazek, zaměstnaní na 40 a méně procent stanovené pracovní doby, z penzijního systému vyloučení. Toto omezení bylo zrušeno s účinností od 1. ledna 1991 tak, aby systém vyhovoval požadavkům směrnice Rady z 24. července 1986 86/378/EHS o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení. V téže době byla přijata přechodná ustanovení, podle nichž může být zaměstnancům původně vyloučeným z penzijního systému z důvodu zvýšení ochrany jejich práv započítána doba pomyslného pojištění. Dne 2. prosince 1993 podala paní Dietzová ke Kantonálnímu soudu v Rotterdamu žalobu, v níž jako hlavní důvod uvedla, že v době uzavření dohody o dobrovolném odchodu do důchodu o chystaných legislativních změnách v penzijních systémech nevěděla a že pokud by o nich věděla, odchod do předčasného důchodu by odložila, aby tak získala nově poskytnutá práva. Thuiszorg, který si byl plně vědom nadcházejících změn, ji o nich měl informovat. Dále tvrdila, že podle článku 119 Smlouvy jí toto právo na důchod náleží i po dobu jejího zaměstnání po 8. dubnu 1976, a to ode dne vydání rozsudku v případě 43/75 Defrenne nebo alternativně po 17. květnu 1990, dni vydání rozsudku v případě C - 262/88 ve věci Barber.

Rotterdam Kantongerecht se rozhodl zastavit řízení a postoupit Soudnímu dvoru k posouzení předběžné otázky, podobné jako v případě C - 128/93 Fisscher (samozřejmě s určitými odchylkami).

2. Otázky předložené k posouzení ESD

Svým rozhodnutím ze dne 18. října 1993 požádal Kantongerecht (Kantonální soud) v Rotterdamu Soudní dvůr, aby podle článku 177 Smlouvy o založení EHS rozhodl o následujících předběžných otázkách:

- (1) Zahrnuje právo na rovnou odměnu podle článku 119 Smlouvy právo připojit se k zaměstnaneckému penzijnímu systému, jako je tento, tzn. prohlášenému povinným rozhodnutím veřejné autority?
- (1a) Bude odpověď stejná

- (a) bylo-li přijetí nizozemského zákona o zaměstnaneckých penzijních systémech založeno nejen na důvodu sociálním (pokud je penzijní systém založen pro určité odvětví, náklady se rozloží mezi všechny podniky v tomto odvětví), ale snahou bylo též zabránit nekalé konkurenci v předmětném odvětví;
 - (b) byl-li v původním návrhu zákona (z let 1948 - 1949) obsažen princip jeho automatické celoplošné působnosti, i když tento princip nakonec nebyl zákonem přijat;
 - (c) pokud by firma Thuiszorg podala námitku proti povinnému připojení a ministr by jí nepřijal;
 - (d) kdyby Thuiszorg provedl mezi svými zaměstnanci šetření, kterým by mohla být ospravedlněna případná snaha o dosažení výjimky, resp. kdyby zaměstnanci byli o možnosti takové výjimky informováni?
- (2) Je-li odpověď na první otázku kladná, může být časové omezení pro penzijní systémy stanovené rozhodnutím v případě Barber uplatněno v případě, jako je tento (tzv. mimosmluvního systému), též pokud jde o právo připojit se k zaměstnaneckému penzijnímu systému, z něhož byla původně žalobkyně vyloučena?
- (2a) Je-li odpověď na první otázku kladná, platí časové omezení stanovené rozhodnutím v případě Barber pro penzijní systémy, o něž se v tomto případě jednalo (tzv. mimosmluvní systémy), též pokud jde o výplatu starobních důchodů?
- (3) Jsou správci systému (zaměstnanecký penzijní fond) tam, kde je členství v podnikovém penzijním systému stanoveno jako povinné zákonem, vázáni principem rovného zacházení podle článku 119 Smlouvy a může zaměstnanec, který se domnívá, že tato zásada byla porušena, žalovat přímo penzijní fond, jako by byl zaměstnavatelem?

Při odpovědi na tuto otázku je třeba zvážit, zda měl Kantonální Soud vůbec dostatek oprávnění k projednání zákonnosti výkonu správy penzijního systému, neboť rozsah žaloby přesahoval meze jeho kompetence. V tom případě je tedy třeba zjistit, zda žalobkyně může na základě smlouvy se zaměstnavatelem žalovat penzijní fond.

- (4) Je žalobkyně podle článku 119 Smlouvy oprávněna být členem zaměstnaneckého penzijního systému od data předcházejícího 1. lednu 1991; znamená to tedy, že není povinna zaplatit pojistné, které by jinak musela platit, pokud by se stala členkou tohoto systému dříve?
- (5) Je relevantní, že žalobkyně již dříve neuplatňovala svá práva, která - jak nyní tvrdí - měla?
- (6) Má protokol týkající se článku 119 Smlouvy připojený k Maastrichtské smlouvě (Barber protokol) a návrh zákona, kterým se mění článek III návrhu holandského zákona 20890 upravující přechodné období zajišťující provedení čtvrté směrnice, vliv na tento případ zahájený soudním příkazem dne 2. prosince 1992?

3. Soudní výrok ESD

V odpovědi na výše uvedené otázky ESD velkou měrou opět zopakoval argumenty, které uvedl v předešlém případě Fisscher.

Soudní dvůr zodpověděl předložené otázky následovně:

1. Právo na účast v zaměstnaneckých penzijních systémech spadá do působnosti článku 119 Smlouvy, který rovněž stanovuje zákaz diskriminace. Jeho výklad nezávisí na účelech národního právního řádu umožňujících založit povinné členství nebo na skutečnosti, zda zaměstnavatel uplatní námitku proti rozhodnutí o založení povinného členství, ani na tom, zda zaměstnavatel provádí mezi zaměstnanci průzkum se zřetelem dosáhnout výjimky ze systému.
2. Omezení časové působnosti podle případu Barber se nevztahuje na právo účastnit se v zaměstnaneckém systému penzijního pojištění ani na právo na výplatu dávek starobního důchodu v případech, kdy byl zaměstnanec v důsledku porušení článku 119 Smlouvy vyloučen

- z členství na systému.
3. Správci penzijních systémů musí stejně tak jako zaměstnavatelé dodržovat požadavky článku 119 Smlouvy. A rovněž zaměstnanci, kteří se cítí být diskriminováni, mohou svá práva uplatňovat přímo vůči těmto správcům.
 4. Skutečnost, že zaměstnanec uplatňuje právo na členství v takovém systému retroaktivně, mu neumožňuje vyhnout se zaplacení příspěvků za období tohoto členství.
 5. Národní pravidla vztahující se k délce trvání procesních lhůt podle platného práva nesmí být konstruována proti zájmu zaměstnanců žalujících o právo připojit se k zaměstnaneckému penzijnímu systému nebo o právo na výplatu důchodu, tj. tak, aby byla pro příslušné úkony méně výhodná než pro obdobné úkony podle domácího práva; nesmí způsobit, aby se uspokojování práv plynoucích z právního řádu Společenství stalo zbytečně obtížným, resp. v praxi nemožným.
 6. Protokol číslo 2 připojený ke Smlouvě o Evropské Unii týkající se článku 119 Smlouvy se nedotýká práva na účast v zaměstnaneckých systémech penzijního pojištění nebo na práva na výplatu dávek starobního důchodu. V těch případech, kdy při porušení článku 119 Smlouvy jsou pracovníci vyloučeni ze členství v zaměstnaneckém systému, se tato práva řídí případem Bilka (170/84).

Soudní případ C - 450/93

Eckhard Kalanke kontra Freie Hansestadt Bremen

Den soudního výroku

17. října 1995

Reference

[1995] ECR 3051

Kauza:

rovné zacházení mezi muži a ženami, povyšování stejně kvalifikovaných kandidátů různého pohlaví, priorita dávaná ženám
(článek 2(4) směrnice Rady 76/207/EHS)

1. Fakta

V konečné fázi náboru na místo ředitele oddělení v Bremen Parks Department byli do užšího výběru zařazeni dva kandidáti, oba v platové třídě BAT III.: pan Kalanke, žalobce v hlavním řízení, držitel diplomu v oboru zahradnictví a zahradní architektury, který pracoval od roku 1973 v oboru zahradnictví pro Parks Department jako stálý asistent ředitele oddělení, a paní Glissman, držitelka diplomu v oboru zahradní architektura, která pracovala tamtéž v oboru zahradnictví od roku 1975. Správní Rada odmítla dát souhlas k povýšení pana Kalankeho, kterého navrhlo vedení Parks Department. Poté arbitráž rozhodla ve prospěch pana Kalankeho, správní rada však stanovila, že se arbitráž mylila, a odvolala se ke smířčímu výboru, který v rozhodnutí závazném pro zaměstnavatele konstatoval, že oba kandidáti jsou stejně kvalifikovaní a z toho důvodu má být - podle zákona spolkové země Brémy z 20. listopadu 1990 o rovném zacházení mezi muži a ženami - přednost dána ženě.

Pan Kalanke podal žalobu k pracovnímu soudu (Arbeitsgericht) s tím, že požaduje, aby soud určil, že se smířčí výbor mylil, když neuznal, že pan Kalanke je lépe kvalifikovaným kandidátem. Svoje tvrzení odůvodnil tím,

že systém kvót, stanovený výše uvedeným zákonem, upřednostňující ženské kandidáty, je v rozporu s Spolkovou ústavou a s § 611a Spolkového občanského zákoníku. Jeho návrh byl zamítnut nejprve pracovním soudem a posléze i pracovním soudem vyšší instance (Landesarbeitsgericht). První komora Spolkového pracovního soudu na žádost pana Kalankeho při přezkoumávání právních otázek daného případu vyjádřila názor, že rozhodnutí v daném sporu závisí v podstatě na aplikovatelnosti výše uvedeného zákona. Zdůraznil, že rozhodnutí smírčího výboru při aplikaci tohoto zákona by bylo nezákonné, pokud by byla dána přednost ženské kandidátce - jinak stejně kvalifikované - pouze na základě jejího pohlaví. Spolkový pracovní soud potvrdil názor zemského pracovního soudu v tom, že oba kandidáti jsou pro dané místo stejně kvalifikovaní. Rovněž potvrdil, že ženy jsou v Parks Department méně zastoupeny než muži; dále rozhodl, že smírčí výbor musel podle paragrafu 4 (2) uvedeného zákona souhlas se jmenováním žalobce na volné místo odeprít. Spolkový pracovní soud zdůraznil, že daná otázka nezahrnuje systém striktních kvót, kterým se vyhrazuje jistý podíl pracovních míst ženám bez ohledu na jejich kvalifikaci, ale systém kvót, který závisí na schopnostech kandidátů. Ženy dostávají přednost pouze tehdy, pokud jsou kandidáti obou pohlaví stejně kvalifikovaní. V této fázi soud řízení zastavil s tím, že některé aspekty daného případu závisí na výkladu slučitelnosti předmětného zákona s komunitárním právem.

2. Otázky předložené k posouzení ESD

Svým rozhodnutím ze dne 22. června 1993 požádal Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud) Soudní dvůr, aby podle článku 177 Smlouvy o založení EHS rozhodl o následujících předběžných otázkách:

- (1) Musí být článek 2 (4) směrnice Rady 76/207/EHS z 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 pracovní podmínky, vykládán tak, že zahrnuje i ta zákonná ustanovení, podle kterých jsou při obsazování míst ve vyšších platových třídách upřednostňovány ženy, stejně

kvalifikované jako muži ucházející se o toto místo, a to za okolností, kdy je účast žen v těchto oborech výrazně nízká; za výrazně nízkou účast se považuje stav, kdy ženy tvoří ani polovinu personálu zařazeného v jednotlivých platových třídách, v příslušné skupině zaměstnanců v organizačním útvaru nebo na funkční úrovni v dané organizační struktuře?

- (2) Pokud je odpověď na první otázku negativní,

musí být článek 2 (1) směrnice Rady 76/207/EHS z 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 pracovní podmínky, vykládán vzhledem k principu proporcionality tak, že nepřipouští aplikaci takových zákonných ustanovení, podle kterých je při stejné kvalifikaci ženy a muže upřednostňována při obsazování míst ve vyšších platových třídách žena, a to i tehdy, je-li účast žen v těchto oborech výrazně nízká; za výrazně nízkou se považuje, pokud ženy tvoří ani polovinu personálu v jednotlivých platových třídách, v příslušné skupině osob zaměstnanců organizačního útvaru nebo na funkční úrovni v dané organizační struktuře?

3. Soudní výrok ESD

Národní pravidlo, které stanoví, že ženy mají automaticky přednost při obsazování pracovních míst tehdy, kdy muži a ženy kandidující na stejné místo mají stejnou kvalifikaci, pokud je v obsazovaném oboru jejich účast výrazně nízká, je diskriminací na základě pohlaví. Je však nutné zvážit, zda takové národní pravidlo je přípustné ve smyslu článku 2 (4), který stanoví, že „tato směrnice není na úkor opatření k rozvoji rovných příležitostí pro muže a ženy, zejména odstraňováním existujících nerovností postihujících příležitosti žen“.

Toto ustanovení je speciálně a výhradně určeno jako oprávnění k opatřením, která, ač se mohou jevit jako diskriminační, mají v podstatě sloužit k odstraňování a zmírňování projevů nerovnosti, které se v praxi

vyskytují (viz případ 312/86 Komise kontra Francie). Nicméně, jako derogace individuálního práva stanoveného směrnicí, musí být článek 2 (4) vykládán striktně (viz případ 222/84 Johnston) tak, že národní pravidla, která zaručují ženám absolutní a bezpodmínečnou prioritu při jmenování nebo povyšování, jdou nad rámec podpory rovných příležitostí a překračují meze výjimek podle článku 4 směrnice. Navíc pokud takový postup usiluje o dosažení rovné účasti mužů a žen na všech stupních a úrovních v zaměstnání, pak se jím nahrazují rovné příležitosti ve smyslu článku 2 (4), jejichž konečný žádoucí výsledek lze dosáhnout právě jen tím, že jsou rovné příležitosti poskytovány.

Soudní dvůr zodpověděl na předložené otázky následovně:

Článek 2(1)a (4) směrnice Rady 76/207/EHS z 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 pracovní podmínky, vylučuje taková národní ustanovení, která - jako v daném případě - určují, že u kandidátů různého pohlaví zařazených do užšího výběrů uchazečů na povýšení, jsou-li stejně kvalifikovaní, je automaticky dávana přednost ženám v těch oborech (oblastech), kde je jejich účast výrazně nízká, s tím, že za výrazně nízkou účast se považuje, pokud ženy netvoří ani polovinu personálu v jednotlivých platových třídách, v příslušné skupině osob zaměstnanců organizačního útvaru nebo na funkční úrovni v dané organizační struktuře.

Soudní případ C - 180/95

Nils Draehmpaehl kontra Urania Immobilienservice OHG

Den soudního výroku

22. dubna 1997

Reference

[1997] ECR 2195

Kauza:

právo na odškodnění v případě diskriminace při přístupu k zaměstnání -
výběr sankcí členskými státy - stanovení maximální výše odškodnění
(směrnice Rady 76/207/EHS)

1. Fakta

Dopisem ze 17. listopadu 1994 projevil pan Draehmpaehl zájem o nabídku zaměstnání u Uranie, zveřejněnou v deníku „Hamburger Abendblatt“, formulovanou následovně: „Hledáme zkušenou asistentku pro naše ředitelství prodeje. Pokud jste schopná zvládnout ztřeštěné lidi v podniku zaměřeném na prodej, pokud jste ochotná jim připravovat kávu, pokud jste srozuměná s tím, že uslyšíte málo chvály za hodně práce, je vaše místo mezi námi. U nás je třeba umět pracovat na svém počítači a v týmu spolupracovat s ostatními. Pokud chcete skutečně přijmout tuto výzvu, očekáváme Vaše osobní materiály s žádostí o přijetí. Nebudete však moci říci, že jsme vás předem neupozornili...“ Urania na dopis pana Draehmpaehla neodpověděla a nevrátila mu ani dokumentaci s žádostí o přijetí. Pan Draehmpaehl uplatnil námitku, že byl nejkvalifikovanějším uchazečem o toto místo a že při přijímání do zaměstnání utrpěl diskriminaci založenou na pohlaví. Proto podal žalobu u hamburského pracovního soudu (Arbeitsgericht Hamburg) s cílem dosáhnout nápravy utrpěné újmy, a to vyplacením odškodného odpovídajícího výdělku za tři a půl měsíce. Odvolací soud rozhodl, že stěžovatel se stal obětí diskriminace z důvodu svého pohlaví ze strany Urania, která formulovala nabídku zaměstnání způsobem, který nebyl neutrální a který byl zřejmě určen ženám.

2. Otázky předložené k projednání ESD

Svým rozhodnutím ze dne 22. května 1995 požádal Arbeitsgericht (Pracovní soud) v Hamburku, aby ESD podle článku 177 Smlouvy o založení EHS rozhodl o následujících předběžných otázkách:

- (1) Jsou ustanovení národního práva, která podmiňují nápravu újmy utrpěné v důsledku diskriminace založené na pohlaví a způsobené v souvislosti s náborem nových zaměstnanců zaviněním zaměstnavatele, v rozporu s článkem 2 odstavcem 1 a článkem 3 odstavcem 1 směrnice Rady 76/207/EHS z 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 pracovní podmínky?
- (2) Jsou ustanovení národního práva, která na rozdíl od běžných vnitrostátních ustanovení občanského práva a pracovního práva určují horní hranici ve výši tří měsíčních výdělků jako částku odpovídající možnému odškodnění těch uchazečů či uchazeček, obětí diskriminace založené na pohlaví, k níž došlo při náborech nových zaměstnanců, kteří by však ze zřetelem k vyšší kvalifikaci přijatého uchazeče či uchazečky pracovní místo nezískali ani v případě, pokud by se výběr prováděl bez diskriminace, v rozporu s článkem 2 odstavcem 1 a článkem 3 odstavcem 1 směrnice Rady 76/207/EHS z 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 pracovní podmínky?
- (3) Jsou ustanovení národního práva, která na rozdíl od běžných vnitrostátních ustanovení občanského práva a pracovního práva určují horní hranici ve výši tří měsíčních výdělků jako částku odpovídající možnému odškodnění těch uchazečů či uchazeček, obětí diskriminace založené na pohlaví, k níž došlo při náborech nových zaměstnanců, kteří by získali neobsazené pracovní místo, pokud by se výběr prováděl bez diskriminace, v rozporu s článkem 2 odstavcem 1 a článkem 3 odstavcem 1 směrnice Rady 76/207/EHS z 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 pracovní podmínky?

- (4) Jsou zákonná ustanovení, platná v té které zemi, která na rozdíl od běžných vnitrostátních ustanovení občanského práva a pracovního práva určují horní hranici ve výši šesti měsíčních výdělků jako částku odpovídající kumulovanému odškodnění všech osob, které utrpěly újmu diskriminací založenou na pohlaví při náboru nových zaměstnanců, pokud odškodnění požaduje více osob, v rozporu s článkem 2 odstavcem 1 a článkem 3 odstavcem 1 směrnice Rady 76/207/EHS z 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 pracovní podmínky?

3. Soudní výrok ESD

Soudní dvůr v rozsudku z 8. listopadu 1990 ve věci C - 177/88 Dekker rozhodl, že směrnice v žádném případě nepodmiňuje odpovědnost osoby, která způsobila diskriminaci, zaviněním nebo možností příslušné odpovědnosti se zbavit. Soudní dvůr rovněž rozhodl, že je-li sankce zvolená členským státem podřízena pravidlům občanskoprávní odpovědnosti, musí být jakékoliv porušení zákazu diskriminace samo o sobě dostatečné ke stanovení plné odpovědnosti toho, kdo tento zákaz porušil, aniž by bylo možné přihlížet k možností zproštění odpovědnosti podle vnitrostátního práva. Národní pravidla, která podmiňují odškodnění újmy utrpěné v důsledku diskriminace na základě pohlaví při přijímání nových pracovníků zaviněním zaměstnavatele, jsou v rozporu se směrnicí o rovném zacházení.

I když směrnice nenutí členské státy ke konkrétní sankci, článek 6 jim ukládá povinnost přijmout opatření, která jsou nezbytná k dosažení cílů směrnice a k tomu, aby se umožnilo všem osobám, které se cítí být v důsledku porušení zásady rovného zacházení poškozeny, domáhat se svých nároků soudní cestou poté, co se mohly uchýlit k jiným kompetentním orgánům (viz rozhodnutí ve věci von Colson a Kamann 14/83). Dále v sobě směrnice zahrnuje to, že pokud se členský stát rozhodne potrestat porušení zákazu diskriminace poskytnutím odškodnění,

musí toto odškodnění zajistit skutečnou a účinnou právní ochranu a musí reálně odrazovat zaměstnavatele od porušování stanovených opatření a v každém případě musí být adekvátní utrpěné újmě. Často symbolické odškodnění nemůže být považováno za vyhovující požadavkům účinné transpozice směrnice do vnitrostátního práva (rozsudek ve věci Von Colson a Kamann). Při výběru adekvátního řešení zaručujícího naplnění směrnice musí členské státy dbát na to, aby z hmotně i procesně právního hlediska bylo porušení komunitárního práva sankcionováno analogickým způsobem jako porušení vnitrostátního práva obdobného charakteru (rozsudek z 21. září 1989, Komise kontra Řecko 68/88).

V té souvislosti je vhodné si položit otázku, zda tato odpověď platí stejným způsobem jak pro uchazeče o přijetí do zaměstnání, kteří by vzhledem k vysoké kvalifikaci přijatého uchazeče volné místo nezískali, i kdyby se byl výběr konal bez diskriminace, tak pro ty, kteří by mohli místo získat, pokud by se výběr bez diskriminace konal. Nicméně, při odškodnění by se mělo přihlížet ke skutečnosti, že - i když se vlastní výběr prováděl bez diskriminace - někteří uchazeči by obsazované místo pro vysokou kvalifikaci přijatého uchazeče neobdrželi. Je nepopiratelné, že takoví uchazeči, kteří utrpěli jen újmu způsobenou jejich vyloučením z přijímacího procesu, nemohou tvrdit, že rozsah újmy, kterou utrpěli, je stejný jako rozsah újmy uchazečů, kteří by pracovní místo získali, pokud by se byl výběr konal bez diskriminace. Vzhledem k těmto úvahám se nezdá nerozumným, když členský stát zavede zákonnou presumpci, podle níž újma utrpěná uchazečem náležejícím do první kategorie nemůže překročit strop odpovídající třem měsíčním výdělkům. V této souvislosti je třeba upřesnit, že je na zaměstnavateli, který má k dispozici všechny předložené žádosti o přijetí, aby podal důkaz, že by uchazeč pracovní místo nebyl získal, i pokud by žádná diskriminační hlediska nebyla aplikována.

Soudní dvůr stanovil v rozhodnutí ve věci Von Colson a Kamann, že směrnice požaduje, aby sankce zvolená členskými státy měla pro zaměstnavatele skutečně odstrašující účinek a aby byla vzhledem k utrpěné újmě adekvátní; při dodržení cíle zajistit účinnou a efektivní právní ochranu. Je jasné, že ustanovení určující a priori globální strop ve výši šesti měsíčních výdělků pro kumulované odškodnění všech uchazečů poškozených diskriminací založené na pohlaví při přijímacím řízení,

žádá-li o odškodné více uchazečů, může vést k omezení odškodnění a tím poškozené uchazeče od uplatnění jejich práv odrazovat. Takový důsledek by neodpovídal skutečné a účinné právní ochraně a neměl by vůči zaměstnavateli skutečně odstrašující účinek tak, jak to vyžaduje směrnice. Soud navíc poznamenal, že limitace kumulovaného odškodnění se v ostatních vnitrostátních ustanoveních z oblasti civilního práva a pracovního práva neobjevuje.

V odpovědi na předložené otázky Soudní dvůr přednesl svůj výrok:

1. Pokud se členský stát rozhodne potrestat porušení zákazu diskriminace postupem platným pro občanskoprávní odpovědnost, je směrnice Rady 76/207/EHS z 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 pracovní podmínky, zejména pak její článek 2 odstavec 1 a článek 3 odstavec 1, v rozporu s těmi vnitrostátními zákonnými ustanoveními, která podmiňují nápravu újmy utrpěné při přijímání nových pracovníků v důsledku diskriminace založené na pohlaví zaviněním zaměstnavatele.
2. Směrnice 76/207/EHS není v rozporu s těmi vnitrostátními zákonnými ustanoveními, která a priori stanoví maximální strop ve výši tří měsíčních výdělků jako částku odškodného, na které si uchazeč může činit nárok, pokud zaměstnavatel může dokázat, že vzhledem k vysoké kvalifikaci skutečně přijatého uchazeče by uchazeč neobdržel pracovní místo určené k obsazení, i kdyby se byl výběr konal bez diskriminace. Naproti tomu je směrnice v rozporu s těmi vnitrostátními zákonnými ustanoveními, která na rozdíl od jiných vnitrostátních ustanovení civilního a pracovního práva určují a priori maximální strop tří měsíčních výdělků jako výši odškodného, na které si může činit nárok uchazeč, diskriminovaný při přijímání nových pracovníků z důvodů pohlaví v případě, kdy by uchazeč volné místo získal, kdyby výběr probíhal bez diskriminace.
3. Směrnice 76/207/EHS je v rozporu s těmi vnitrostátními zákonnými

ustanoveními, která na rozdíl od jiných vnitrostátních ustanovení civilního a pracovního práva určují a priori globální maximální strop ve výši šesti měsíčních výdělků jako částku odpovídající kumulovaným odškodněním, o něž mohou usilovat kandidáti, kteří byli při přijímání nových pracovníků diskriminováni z důvodů pohlaví, pokud je takových kandidátů žádajících o odškodnění více.

Soudní případ C - 409/95

Hellmut Marschall kontra Land Northeim-Westfalen

Den soudního výroku

11. listopadu 1997

Reference

[1997] ECR 6363

Kauza:

pozitivní akce - přístup k funkčnímu postupu, stejná kvalifikace kandidátů, priorita kandidátek žen
(článek 2(1) a (4) směrnice Rady 76/207/EHS)

1. Fakta

Druhá věta paragrafu 25 (5) německého zákona o zaměstnancích ve veřejné službě stanoví, že „tam, kde je méně žen než mužů, zvláště pak ve vyšších třídách kariérního řádu, bude orgánem odpovědným za funkční postup dávana přednost ženám, a to i v případě stejné vhodnosti, schopnosti a profesionálních zkušeností, pokud zvláštní důvody na straně individuálního (mužského) kandidáta nezvrátí tuto vyrovnanost v jeho prospěch“. Přednostní pravidlo obsažené v tomto ustanovení zavedlo dodatekové kritérium při povyšování uchazeček žen s cílem působit proti nerovnostem mezi ženskými a mužskými kandidáty, kteří žádají o stejné místo. Při stejné kvalifikaci uchazečů mají zaměstnavatelé tendenci povyšovat muže spíše než ženy, protože při výběru používají tradiční hlediska, která v praxi znevýhodňují ženy, a dále zohledňují tu skutečnost, že mužští kandidáti jsou hlavami a živiteli rodin. Podle tohoto ustanovení je ženám při povyšování dávana přednost, „pokud zvláštní důvody u mužského kandidáta nehovoří v jeho prospěch“. Zákodníci záměrně zvolili právně nepřesnou formulaci, aby tak zajistili dostatečnou flexibilitu, a navíc, aby ponechali prostor k uvážení a posouzení všech specifických důvodů pro daného kandidáta. To znamená, že i přes toto pravidlo přednosti může být vždy dána přednost mužskému kandidátovi na základě tradičních či jiných hledisek k povýšení.

Pan Marschall pracuje jako učitel pro zemi severní Porýní - Westfálsko (dále jen Land). Platově je zařazen do základní třídy v kariérním stupni A. 12. 8. února 1994 zažádal o povýšení do funkce zařazené ve stupni A 13 (učitel kvalifikovaný pro výuku ve školách 2. stupně) v Gesamtschule Schwerte. Okresní úřad v Arnbergu mu však sdělil, že hodlá na tuto funkci přijmout kandidátku - ženu. Námitku pana Marschalla proti takovému postupu odmítl okresní úřad svým rozhodnutím z 29. června 1994 s tím, že ženská kandidátka musí být nutně upřednostněna, neboť podle jejich hodnocení mají oba kandidáti stejnou kvalifikaci a v kariérním stupni 13 je méně žen než mužů. Pan Marschall podal podnět k zahájení řízení před Verwaltungsgericht v Gelsenkirchenu a požadoval, aby ho Land povýšil do požadované funkce. Verwaltungsgericht shledal, že oba kandidáti jsou stejně kvalifikovaní, a rozhodl, že výsledek řízení závisí na kompatibilitě shora uvedeného ustanovení zákona o zaměstnancích ve veřejné službě s čl. 2 (1) a (4) směrnice 76/207/EHS.

2. Otázky předložené k posouzení ESD

Svým rozhodnutím ze dne 29. prosince 1995 požádal Verwaltungsgericht (Správní soud) v Gelsenkirchenu Soudní dvůr, aby podle článku 177 Smlouvy o založení EHS rozhodl o následující předběžné otázce:

Brání články 2(1) a (4) směrnice o rovném zacházení 76/207/EHS takovým pravidlům národního práva, která stanoví, že v oblastech veřejné služby, ve kterých je ve významných vyšších funkcích kariérních tříd zaměstnáno méně žen než mužů, musí být při stejné kvalifikaci dávána v povyšování přednost ženským kandidátkám před mužskými (za podmínek vhodnosti, schopnosti a profesionálních zkušeností), pokud zvláštní důvody na straně mužského kandidáta nezvrátí původní rovnováhu v jeho prospěch?

3. Soudní výrok ESD

Soud nejprve odkázal na rozhodnutí ze 17. října 1995 ve věci C - 450/93 Kalanke, ve kterém rozhodl, že národní pravidlo, které stanoví, že při dvou kandidátech - muži a ženě - stejně kvalifikovaných k výkonu práce na stejném místě v oboru, kde je méně žen než mužů, mají ženy automaticky přednost, je diskriminační s ohledem na příslušnost k pohlaví. Nicméně, na rozdíl od případu Kalanke obsahuje ustanovení v tomto případě klauzuli („Offnungsklausel“ o výjimkách z tohoto pravidla) o tom, že ženám nebude dána přednost, pokud zvláštní důvody u mužského kandidáta nehovoří v jeho prospěch. Proto je nutné zvážit, zda je takové národní pravidlo určeno ke zlepšení rovnosti příležitostí mužů a žen ve smyslu článku 2(4) směrnice.

V této souvislosti, ESD poznamenal, že předmětné ustanovení bylo speciálně a výlučně vytvořeno s cílem autorizovat opatření, která, ač se jeví jako diskriminační, směřují k odstranění a redukci skutečně se vyskytujících případů nerovnosti (Francie 312/86). Tím jsou tato národní opatření autorizována ve vztahu k přístupu k zaměstnání, včetně povyšování, dávající ženám zvláštní výhodu se zřetelem ke zlepšení jejich konkurenceschopnosti na trhu práce (Kalanke). Jak poznamenal Soud, zdá se, že dokonce i tam, kde jsou ženští a mužští kandidáti stejně kvalifikovaní, muži bývají při povyšování zvýhodňováni především kvůli předsudkům a stereotypům, týkajícím se role a výkonnosti žen v zaměstnání, a obavám např. z toho, že ženy z důvodu péče o rodinu a domácnost přeruší častěji svou kariéru, že budou méně přizpůsobivé pracovní době nebo že budou častěji nepřítomné kvůli těhotenství, porodu a kojení. Z těchto důvodů pouhá skutečnost, že mužský a ženský kandidát jsou stejně kvalifikovaní, neznamená, že mají oba stejnou šanci.

V odůvodnění Soudní dvůr dále pokračoval tím, že zatímco článek 2 (4) zakládá derogaci individuálního práva založeného směrnicí, národní opatření, které zvláště zvýhodňuje ženské kandidáty, nemůže ženám zaručovat absolutní a bezpodmínečnou přednost při jejich povyšování bez toho, aniž by překračovalo hranice výjimky dané tímto ustanovením (Kalanke). Na rozdíl od případu Kalanke národní pravidlo obsahující ochrannou klauzuli tyto hranice nepřekračuje, pokud v každém

jednotlivém případě poskytuje všem mužským kandidátům stejně kvalifikovaným jako ženy záruku, že jejich kandidatura bude podrobena objektivnímu hodnocení, které zahrnuje všechna zvláštní kritéria pro jednotlivé kandidáty, a že vyloučí prioritu poskytovanou ženám, pokud jedno nebo více hledisek převáží ve prospěch mužského kandidáta. Soud nicméně stanovil, že tato hlediska jako taková nesmějí být vůči ženám diskriminační, a zdůraznil, že záleží na národním soudu, aby na základě přezkoumání rozsahu příslušného ustanovení platného v Severním Porýní - Westfálsku určil, zda jsou tyto podmínky splněny.

Soudní dvůr zodpověděl předloženou otázku následovně:

Národní pravidlo, které stanoví, že tam, kde je ve významných vyšších funkcích kariérních tříd v oblasti státní správy zaměstnáno méně žen než mužů a kde jsou jak ženští, tak mužští kandidáti pro obsazení tohoto místa stejně kvalifikováni, pokud jde o jejich vhodnost, schopnost a profesionální zkušenosti, musí být dávana v povyšování přednost ženským kandidátům, pokud zvláštní individuální důvody na straně mužského kandidáta nepřevažují v jeho prospěch, není v rozporu s článkem 2 (1) a (4) směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky.

V každém jednotlivém případě toto pravidlo poskytuje mužskému kandidátovi, který je stejně kvalifikovaný jako kandidátka-žena, záruku, že jeho kandidatura bude předmětem objektivního hodnocení, do kterého budou zahrnuta všechna kritéria specifická pro kandidáta, a bude potlačena přednost udělovaná ženským kandidátkám, pokud jedno nebo více z těchto kritérií převáží ve prospěch mužského kandidáta a pokud taková kritéria nejsou vůči ženským kandidátkám diskriminační.

Účelová neperiodická publikace
Není určena k prodeji na knižním trhu

Výběr judikátů Soudního dvora Evropských společenství o rovných příležitostech mužů a žen

Vyšlo v roce 2005, druhé upravené vydání, 156 stran, 1000 výtisků

Vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí,

Na Poříčním právu 1, Praha 2

sazba a tisk

Tiskárna Vydavatelství KUFR

Naskové 3, Praha 5

ISBN 80-86878-12-0