

**Výběr judikátů
Evropského soudního dvora
o rovných příležitostech
mužů a žen II**

Praha 2004

Obsah

Úvod 5

Soudní případ C – 7/93 7

Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds kontra G. A. Beune
rovné zacházení pro muže a ženy - důchodový systém pro státní
zaměstnance - směrnice Rady 79/7/EHS
- směrnice Rady 86/378/EHS - článek 119 Smlouvy o založení EHS

Soudní případ C – 273/97 22

Angela Maria Sirdar kontra ministerstvo obrany a státní tajemník pro obranu
(Spojené království Velké Británie a Severního Irska)
rovné zacházení pro muže a ženy – odepření zaměstnat ženu jako
šéfkuchařku v královské námořní pěchotě
– článek 2 (2) směrnice Rady 76/207/EHS

Soudní případ C - 207/98 28

Silke-Karin Mahlburg kontra spolková země Mecklenburg-Vorpommern
rovné zacházení pro muže a ženy - přístup k zaměstnání - odmítnutí
zaměstnat těhotnou ženu
- článek 2 (1) a (3) směrnice Rady 76/207/EHS

Soudní případ C – 158/97 33

Georg Badeck a ostatní, intervenienti: Hessische Ministerpräsident,
tj. ministerský předseda spolkové země Hesensko, a Landesanwalt beim
Staatsgerichtshof des Landes Hessen, tj. zemský právní zástupce působící
na Státním ústavním soudu spolkové země Hesensko
rovné zacházení pro muže a ženy – zaměstnání ve veřejné správě – opatření
k podpoře žen
– článek 2 (1) a (4) směrnice Rady 76/207/EHS

Soudní případ C – 407/98 47

Katarina Abrahamsson a Leif Anderson kontra Elisabeth Fogelqvist
rovné zacházení s muži a ženami – pozitivní opatření ve prospěch žen -
slučitelnost s komunitárním právem – článek 2 (1) a (4) směrnice Rady
76/207/EHS

Soudní případ C – 79/99 56

Julia Schnorbus a spolková země Hesensko
rovné zacházení pro muže a ženy - pravidla pro přístup k praktickému
právnímu vzdělávání ve spolkové zemi
Hesensko - přednost pro žadatele, kteří ukončili vojenskou nebo civilní službu
– článek 2 (1) a (4) směrnice Rady 76/207/EHS

Soudní případ C – 381/99 61

Susanna Brunnhofer kontra Bank der österreichischen Postsparkasse AG
rovná odměna za práci pro muže a ženy - podmínky aplikace – mzdové
rozdíly - definice „stejně práce“ a „práce stejné hodnoty“ - klasifikace podle
kolektivní smlouvy v kategorii stejných prací - důkazní břemeno

- objektivní zdůvodnění mzdové nerovnosti - efektivita práce konkrétního zaměstnance – článek 119
(nyní článek 141) Smlouvy o založení Evropského společenství – směrnice Rady 75/117/EHS

Soudní případ C – 109/00 76

Tele Danmark A/S kontra Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK) zastupující paní Marianne Brandt-Nielsen
rovné zacházení pro muže a ženy - článek 5 (1) směrnice Rady 76/207/EHS - článek 10 směrnice
Rady 92/85/EHS - propuštění těhotné zaměstnankyně - pracovní smlouva na dobu určitou

Soudní případ C – 438/99 81

Maria Luisa Jiménez Melgar kontra Ayuntamiento de Los Barrios
ochrana těhotných žen - směrnice Rady 92/85/EHS - článek 10 - přímý účinek a rozsah působnosti
- propuštění ze zaměstnání - pracovní smlouva na dobu určitou

Soudní případ C – 366/99 88

Joseph Griesmar kontra Ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie et Ministre de la Fonction publique, de la Réforme de l'Etat et de la Décentralisation (Francie)
sociální politika - rovné zacházení pro muže a ženy - aplikovatelnost článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství (články 117 až 120 Smlouvy o založení Evropského společenství byly nahrazeny články 136 až 143), nebo směrnice Rady 79/7/EHS - francouzský důchodový systém pro osoby pracující ve státní správě a v armádě – služební kredit za děti poskytovaný státním zaměstnankyním - zda je to přípustné ve světle článku 6 (3) Dohody o sociální politice nebo ustanovení směrnice Rady 79/7/EHS

Soudní případ C – 206/00 101

Henri Mouflin kontra Recteur de l'académie de Reims (Francie)
sociální politika - rovné zacházení pro muže a ženy - aplikace článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství (články 117 až 120 Smlouvy o založení Evropského společenství byly nahrazeny články 136 až 143), nebo směrnice Rady 79/7/EHS - soustava výsluhových důchodů pro francouzské státní zaměstnance a příslušníky armády - nárok na výsluhový důchod s okamžitou účinností pouze pro ženy

Soudní případ C – 351/100 105

Pirkko Niemi (Finsko)
sociální politika – rovné zacházení pro muže a ženy – aplikovatelnost článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství (nyní článku 141), nebo směrnice Rady 79/7/EHS na důchodové systémy pro státní zaměstnance – pojem odměny za práci

ÚVOD

Evropský soudní dvůr (dále jen „ESD“) představuje soudní orgán Evropských společenství. Sídlí v Lucemburku a zajišťuje dodržování práva při výkladu a provádění

Smlouvy o založení Evropského společenství (článek 220 Smlouvy o založení Evropského společenství). Jeho úkol spočívá v zajišťování toho, aby právo Evropských společenství bylo vykládáno a aplikováno shodně ve všech členských státech, jinými slovy - aby toto právo bylo vždy shodné pro všechny zúčastněné strany za všech okolností.

Každý členský stát je zastoupen jedním soudcem působícím u ESD, což znamená, že žádný národní právní systém vyskytující se v Evropské unii není vyloučen. I po rozšíření bude dodržováno pravidlo jeden členský stát = jeden soudce, i když z důvodu efektivnosti bude ESD moci zasedat v tzv. Velkém senátu složeném ze 13 soudců namísto povinného plenárního zasedání, jehož se zúčastní všichni soudci.

U ESD působí 8 generálních advokátů. Jejich role spočívá v předkládání odůvodněných stanovisek týkajících se případů před ESD. Musí tak činit veřejně a nestranně.

Soudci a generální advokáti jsou buď bývalými členy nejvyšších národních soudů, nebo vysoce kompetentními právníky, na jejichž nestrannost se lze plně spolehnout. Jsou jmenováni společnou dohodou vlád členských států. Každý z nich je jmenován na období šesti let, po jehož uplynutí může být opětovně jmenován až na dvě další období tří let.

Aby byl ESD odbřemeněn od tisíců případů, jež mu jsou předkládány, byl v roce 1989 zřízen Soud prvního stupně, rozhodující o určitých typech případů – např. v případech nekalé soutěže.

ESD hrál ve vývoji řešení nejrůznějších sporných otázek týkajících se rovného zacházení s muži a ženami významnou úlohu. První příležitost zabývat se případem diskriminace žen dostal v roce 1971. Tehdy rozhodl ve prospěch paní Defrenne, jež se jako soukromá osoba domáhala před belgickým soudem proti svému zaměstnavateli práva na rovnou odměnu za práci podle článku 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství. ESD ve svém rozhodnutí o předběžné otázce potvrdil, že se jednotlivec může článku 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství s úspěchem přímo dovolávat před národními soudy. Tento rozudek lze pokládat za důležitý mezník pro počátek rozvoje precedenčního práva ESD v oblasti rovnosti žen a mužů.

ESD svá rozhodnutí mající význam z hlediska rovnosti žen a mužů vydává zejména ve dvou typech soudního řízení:

1. Řízení pro nesplnění povinnosti (článek 226 a násl. Smlouvy o založení Evropského společenství)

Komise může zahájit toto řízení, domnívá-li se, že členský stát neplní povinnost pro něj vyplývající z práva Evropských společenství. Toto řízení může být zahájeno i jiným členským státem.

ESD prošetří předložená tvrzení a vydá rozsudek. Pokud dojde ESD k závěru, že žalovaný členský stát nesplnil svou povinnost, musí členský stát okamžitě zjednat nápravu.

2. Řízení o předběžné otázce (článek 234 Smlouvy o založení Evropského společenství)

Národní soudy jsou odpovědné za to, že právo Evropských společenství je správně aplikováno v členských státech. Existuje však riziko, že by národní soudy v různých zemích mohly vykládat právo Evropských společenství rozdílně.

Aby se této situaci předešlo, existuje tzv. „řízení o předběžné otázce“. To znamená, že pokud má národní soud jakoukoli pochybnost ohledně výkladu nebo platnosti práva Evropských společenství, může a za určitých okolností musí požádat ESD o radu. Tato rada je poskytnuta ve formě „rozhodnutí o předběžné otázce“.

Tato publikace navazuje na publikaci Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen, již v roce 1999 vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Publikace z roku 1999 obsahovala 25 nejvýznamnějších soudních rozhodnutí ESD v oblasti rovnosti žen a mužů.

Tato publikace obsahuje 12 soudních rozhodnutí ESD, která byla vynesena v posledních 10 letech. Z důvodu větší přehlednosti jsou rozhodnutí uvedena ve zkráceném znění. Při jejich výběru usilovali autoři o zařazení těch rozsudků, jež mohou zajímat čtenáře v České republice. Jedná se o rozsudky zabývající se problematikou těhotných zaměstnankyň, pozitivními akcemi ve prospěch jak žen, tak mužů, zásadou rovné odměny za práci pro muže a ženy, oprávněností odmítnutí zaměstnat ženu jako šéfkuchařku v královské námořní péchotě a dále důchodovými systémy pro státní zaměstnance.

Tato publikace byla uspořádána s důvěrou, že napomůže všem, kteří usilují o prosazování principu rovného zacházení s muži a ženami, a že bude pobídkou pro pokračování v jejich úsilí.

Soudní případ C – 7/93

Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds kontra G. A. Beune

Den soudního výroku
28. září 1994

Reference
[1994] ECR I-4471

Kauza

rovné zacházení pro muže a ženy - důchodový systém pro státní zaměstnance - směrnice Rady 79/7/EHS - směrnice Rady 86/378/EHS - článek 119 Smlouvy o založení EHS

1. Fakta

Centrale Raad van Beroep (Vyšší soud pro sociální zabezpečení) předložil Soudu dne 12. ledna 1993 k rozhodnutí podle článku 177 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství sedm předběžných otázek ohledně výkladu směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení s muži a ženami v oblasti sociálního zabezpečení (Úř. věst. 1979 č. L 6, s. 24) a výkladu článku 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství.

Tyto otázky byly vzneseny během soudního řízení mezi G. A. Beune a Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (dále jen „ABP“) a týkaly se toho, jakou výši důchodu státní služby určí ABP panu Beune.

Ze spisů předložených Soudnímu dvoru se zdá, že nizozemští státní zaměstnanci jsou kryti obecnou soustavou důchodového zabezpečení, kterou stanoví Algemene Ouderdomswet (obecný zákon o starobním pojištění, dále jen „AOW“) a soustavou důchodového zabezpečení pro státní zaměstnance, která se řídí Algemene Burgerlijke Pensioenwet (obecný zákon o státním důchodu, dále jen „ABPW“).

AOW stanoví obecnou soustavu starobního důchodového zabezpečení ku prospěchu rezidentů Nizozemska a nerezidentů, kteří podléhají dani z příjmu. Důchod (dále jen „obecný důchod“), stanovený od roku 1965 s odkazem na minimální mzdu platnou v Nizozemsku, se vypočítává na základě ukončených dob pojištění a vyplácí se v plné výši za dobu 50 let pojištění.

ABPW zaručuje státnímu zaměstnanci, který dokončil alespoň 40 let služby, důchod (dále jen „důchod státní služby“) rovnající se 70 % jeho posledního platu. Nároky na důchod jsou stejné u mužů i u žen. Důchody vyplácí ABP, zákonem zřízená právnická osoba, která se řídí veřejným právem.

Ženatý muž měl před 1. dubnem 1985 podle AOW nárok na obecný důchod pro sezdáný pár rovnající se 100 % minimální mzdy platné v Nizozemsku. Nesezdané osoby jakéhokoli pohlaví měly nárok na obecný důchod rovnající 70 % minimální mzdy. Vdaná žena neměla podle práva žádný nárok; nárok získala pouze po smrti svého manžela.

ABPW k tomu, aby se předešlo překrývání obecného důchodu a důchodu státní služby, stanoví, že se část obecného důchodu, na který měl státní zaměstnanec nárok podle AOW stejným způsobem jako každý nizozemský rezident a který odpovídal jeho nárokům ohledně dob zaměstnání ve státní službě, bude považovat za část jeho důchodu státní služby, tedy za část „včleněnou“ do druhého jmenovaného důchodu. ABP v praxi odečítá částku obecného důchodu od důchodu státní služby, který má být vyplacen dotyčné osobě. Vzhledem k tomu, že se důchod státní služby vypočítává na základě

doby pojištění 40 let, maximální započitatelná, tedy odečtená výše obecného důchodu činí 80 %.

Pro vdané státní zaměstnankyně, které neměly podle práva nárok na obecný důchod, ABPW před 1. dubnem 1985 stanovil, že výše obecného důchodu začleněná do jejich důchodu státní služby se vypočítá odkazem na výši obecného důchodu neprovdané ženy, a to na maximum 80 % ze 70 % minimální mzdy.

Od 1. dubna 1985 získaly vdané ženy podle práva nárok na obecný důchod podle AOW. Následkem této novely se systém ABPW změnil. Od 1. dubna 1985 do 1. ledna 1986 se používal přechodný systém. Od 1. ledna 1986 platí tento konečný systém:

- důchod státní služby za doby služby po 1. lednu 1986 se vypočítává v souladu s tím, co se nazývá „franšízový“ systém, který se, což je společné východisko, vztahuje stejným způsobem ke státním zaměstnancům mužského i ženského pohlaví; stejná částka obecného důchodu se odečítá od důchodu státní služby ženatých mužů a vdaných žen, v jejichž záznamech je uveden stejný počet let zaměstnání ve státní službě;
- u nároků na důchod, které se týkají doby služby před 1. lednem 1986, se systém platný před 1. dubnem 1985 zachovává včetně případu vdaných žen. Výše obecného důchodu, která se zahrnuje do důchodu státní služby, pokud jde o nárok vztahující se k dobám služby před 1. lednem 1986, se tudíž i nadále určuje u vdaných státních zaměstnankyň odkazem na výši důchodu neprovdané ženy, a to na maximum 80 % ze 70 % minimální mzdy, přičemž u ženatých státních zaměstnanců je to maximum 80 % ze 100 % minimální mzdy vzhledem k tomu, že se nároky manželky ve druhém jmenovaném případě podle AOW také zahrnují.

Vzhledem k tomu, že se za účelem výpočtu obecného důchodu zahrnutého do důchodu státní služby zachází s vdanými ženami stejným způsobem jako s neprovdanými ženami, je účinek vnitrostátních předpisů týkajících se důchodu použitelných u nizozemských státních zaměstnanců takový, že důchod státní služby ženatého muže je systematicky nižší než důchod státní služby vyplácený vdané ženě, která dosáhla ve státní správě stejné úrovně, pokud jde o nároky ohledně dob služby před 1. lednem 1986.

Pan Beune dosáhl dne 3. února 1988 věku 65 let. V tento den pobíral invalidní důchod, který byl přepočítán v souladu s ABPW. Je však společným východiskem, že tento fakt nemá žádný vliv na otázky předložené vnitrostátním soudem, invalidní důchod se přepočítal jako starobní důchod. Paní Beune, která se narodila v roce 1922, rovněž měla nárok na obecný důchod.

Vzhledem k tomu, že nároky pana Beune ohledně dob služby před 1. lednem 1986 byly započítány, výše obecného důchodu zahrnutá do jeho důchodu státní služby činí 16 286,59 HFL ročně, což podle Centrale Raad van Beroep představuje 40 x 2 % dvojnásobku důchodu sezdané osoby podle AOW. U vdané státní zaměstnankyně se stejným počtem let ve státní službě jako u

pana Beune by se však do jejího důchodu státní služby zahrnulo pouze 11 300 HFL ročně, což odpovídá 80 % obecného důchodu nesezdané osoby podle AOW.

Pan Beune podal stížnost k ABP z toho důvodu, že ABPW nabízí příznivější podmínky vdaným ženám než ženatým mužům, pokud jde o doby služby před 1. lednem 1986. Prohlašoval, že tato diskriminace není slučitelná se směrnicí Rady 79/7/EHS.

Nároky pana Beune byly v první instanci potvrzeny.

2. Otázky předložené k posouzení ESD

ABP se odvolal k Centrale Raad van Beroep, který přerušil řízení a předložil dne 12. ledna 1993 Soudnímu dvoru podle článku 177 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství tyto předběžné otázky:

(1) Má se zákonná soustava týkající se stáří ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. a) směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení s muži a ženami v oblasti sociálního zabezpečení chápat jako soustava, která mimo jiné zahrnuje zákonnou soustavu důchodového zabezpečení (hlavně) pro státní zaměstnance takového druhu, jež je stanovena v ABPW (Algemene Burgerlijke Pensioenwet - obecný zákon o státním důchodu)?

(2) Je-li tomu tak, má se zásada rovného zacházení stanovená v čl. 4 odst. 1 uvedené směrnice vykládat jako vzájemně neslučitelná s existencí různých pravidel pro kombinaci obecného důchodu [AOW Algemene Ouderdomswet (obecný zákon o starobním pojištění)] a důchodu státní služby, která se vztahují k ženatým penzionovaným státním zaměstnancům na jedné straně a k vdaným penzionovaným státním zaměstnankyním na straně druhé?

(3) Jsou-li otázky 1 a 2 zodpovězeny kladně, je penzionovaný státní zaměstnanec mužského pohlaví oprávněn v případě neexistence vnitrostátního předpisu, kterým se ruší nerovné zacházení uvedené výše, založit svůj nárok na ustanoveních směrnice Rady 79/7/EHS za tím účelem, aby se s ním, co se týče jeho nároku na důchod státní služby, zacházelo stejným způsobem jako s vdanou státní zaměstnankyní, která je jinak ve stejné situaci jako on?

(4) Má zásada rovného zacházení uvedená v otázce 3 ten účinek, že se nerovnost nároků na důchod mezi ženatými státními zaměstnanci a vdanými státními zaměstnankyněmi, což je v tomto případě podstatou sporu, zrušuje počínaje od 23. prosince 1984, i když se nárok na důchod zakládá na dobách (totiž dobách služby jako státní zaměstnanec) před uvedeným datem?

Je v této souvislosti rovněž důležitý faktor, který nebyl brán v úvahu v rozsudcích ze dne 11. července 1991 ve společných věcech C-87/90, C-88/90 a C-89/90 Verholen a ostatní kontra Sociale Verzekeringsbank, ze dne 8. března 1988 ve věci 80/87 Dik a ostatní kontra College van Burgemeester en Wethouders [1988] ECR 1601 a ze dne 24. června 1987 ve věci 384/85 Borrie Clarke kontra Chief Adjudication Officer [1987] ECR 2865, totiž to, že soustava důchodového zabezpečení ABPW je financována kapitálovým krytím (kapitaaldekking)?

V případě, že by Soudní dvůr odpověděl na otázku 1 negativně, Centrale Raad van Beroep jej žádá, aby ponechal stranou otázky 2, 3 a 4 a aby zodpověděl tyto otázky:

(5) Má se pojmu „odměna za práci“ v článku 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství rozumět tak, že zahrnuje mimo jiné starobní důchod (hlavně) pro státní zaměstnance, jak je stanoven v nizozemském ABPW?

(6) Je-li otázka 5 zodpovězena kladně a musí se z toho usuzovat, že existence různých pravidel, která se vztahují k ženatým penzionovaným státním zaměstnancům a vdaným penzionovaným státním zaměstnankyním, pokud jde o kombinování obecného důchodu (AOW) a důchodu státní služby, odporuje zásadě rovné odměny za práci pro muže a ženy podle článku 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství, může se státní zaměstnanec mužského pohlaví spolehnout na uvedenou zásadu tak, aby se zajistilo, že s ním bude zacházeno stejným způsobem jako s vdanou státní zaměstnankyní, pokud jde o jeho nárok na důchod?

(7) Lze v právu Společenství nalézt záchytné body, které by v případě kladné odpovědi na otázky 5 a 6 umožnily, aby byly účinky porušení práva Společenství omezeny, jak pokud jde o dobu, od které lze nárok na rovné zacházení uplatňovat, tak i pokud jde o doby, během kterých nárok na důchod vzniká?

Je pro zodpovězení této otázky důležité, že je soustava důchodového zabezpečení, která je podstatou sporu, financována kapitálovým krytím (kapitaaldekking)?

3. Soudní výrok ESD

Tyto otázky se v zásadě snaží vymezit to:

- zda soustava důchodového zabezpečení, jako je soustava ABPW, spadá do působnosti směrnice Rady 79/7/EHS, nebo článku 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství;
- zda příslušná ustanovení práva Společenství předem zabraňují tomu, aby vnitrostátní právní předpisy jako ABPW uplatňovaly různá pravidla u ženatých mužů a vdaných žen, pokud jde o výpočet výše důchodu státní služby, a zda na tato ustanovení práva Společenství mohou spoléhat bývalí státní zaměstnanci mužského pohlaví, aby se jim dostalo stejného zacházení, jako je zacházení poskytované bývalým státním zaměstnankyním;
- je-li předchozí otázka zodpovězena kladně, zda je možné omezit časové účinky stávajícího rozsudku.

První a pátá otázka

Pan Beune tvrdí, že soustava důchodového zabezpečení podle ABPW spadá do působnosti směrnice Rady 79/7/EHS. Prohlašuje, že bývalí státní zaměstnanci mužského pohlaví jsou obětmi diskriminace neslučitelné se zásadou rovného zacházení stanovenou v článku 4 směrnice Rady 79/7/EHS. Na uvedený článek se lze spoléhat přímo a ženatí muži musí požívat

zacházení poskytované vdaným ženám. Po 23. prosinci 1984, tj. dni, do něhož měla být směrnice Rady 79/7/EHS transponována, nesmí členský stát zachovávat nerovné zacházení vyplývající z faktu, že podmínky pro nárok na dávky platily před uvedeným datem. Spoléhá se na rozsudky Soudního dvora ve spojených věcech C-87/90, C-88/90 a C-89/90 Verholen a ostatní kontra Sociale Verzekeringsbank [1991] ECR I-3757, aby tvrdil, že fakt, že soustava, která je předmětem sporu, je financována kapitalizací, což v jeho podání není ten případ, nemůže vést k odlišnému závěru.

ABP a nizozemská vláda ve svých písemných připomínkách trvají na tom, že soustava důchodového zabezpečení podle ABPW nespadá do působnosti směrnice Rady 79/7/EHS, ale do působnosti směrnice Rady 86/378/EHS z 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení (Úř. věst. 1986 č. L 225, s. 40). Prohlašují, že se uvedená soustava vztahuje na určitou skupinu zaměstnanců, že ji lze měnit pouze vyjednáváním se zástupci zaměstnanců a že poskytuje dávku, která je doplňkem obecného důchodu.

Spojené království a Komise trvají na tom, že dávky vyplácené státním zaměstnancům podle ABPW musí být považovány za odměnu za práci ve smyslu článku 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství. Prohlašují, že na základě rozsudku Soudního dvora ve věci C-262/88 Barber kontra Guardian Royal Exchange [1990] ECR I-1889 nemůže fakt, že soustava důchodového zabezpečení je zákonem zřízenou soustavou, bránit takovému zařazení.

Podle čl. 3 odst. 1 se směrnice Rady 79/7/EHS vztahuje k zákonným soustavám, které poskytují ochranu mimo jiné proti riziku stáří.

Podle článku 119 druhého odstavce Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství se „odměnou za práci“ ve smyslu uvedeného ustanovení rozumí „obvyklá základní nebo minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní dávky, které zaměstnavatel přímo či nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí pracovníkovi z titulu pracovního poměru“.

Jak Soudní dvůr rozhodl (viz věc 170/84 Bilka kontra Weber von Hartz [1986] ECR 1607; Barber, citovaný výše, odstavec 12; věc C-109/91 Ten Oever kontra Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Glazenwassers- en Schoonmaakbedrijf [1993] ECR I-4879, odstavec 8), fakt, že některé dávky jsou vypláceny po ukončení zaměstnaneckého poměru, nebrání tomu, že jsou „odměnou za práci“ ve smyslu článku 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství.

Za účelem určení toho, zda soustava důchodového zabezpečení toho druhu, který stanoví ABPW, spadá do působnosti směrnice Rady 79/7/EHS, nebo článku 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství, je nezbytné analyzovat, jak skutečně činí generální advokát v bodě 22 a dále svého stanoviska, relativní význam kritérií, na která odkazuje Soudní dvůr ve svých předchozích rozhodnutích.

Soudní dvůr na základě případů, které měl před sebou, rozpracoval mimo jiné tato kritéria: zákonná povaha soustavy důchodového zabezpečení, jednání mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců, fakt, že dávky zaměstnanců doplňují dávky sociálního zabezpečení, způsob, jakým se soustava důchodového zabezpečení financuje, její použitelnost u obecných kategorií zaměstnanců a konečně vztah mezi dávkou a zaměstnáním zaměstnance.

Zjištění, že soustava důchodového zabezpečení se řídí přímo zákonem, je bezpochyby přesvědčivou známkou toho, že dávky poskytované v rámci této soustavy jsou dávkami sociálního zabezpečení. Jak Soudní dvůr opakovaně rozhodl (věc 80/70 Defrenne kontra Belgian State [1971] ECR 445 Defrenne I, odstavce 7 a 8 a naposledy Ten Oever, citovaný výše, odstavec 9), ačkoli plnění mající povahu dávek sociálního zabezpečení není v zásadě cizí pojmu odměna za práci, tento pojem, jak je definován v článku 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství, nemůže zahrnovat systémy sociálního zabezpečení nebo dávky, jako jsou například starobní důchody, které se přímo řídí zákonem s vyloučením všech prvků jednání v rámci podniku nebo dotyčného zaměstnaneckého sektoru a které jsou povinně aplikovatelné na obecné kategorie zaměstnanců. Tyto systémy poskytují zaměstnancům výhodu zákonné soustavy, v jejímž financování nejsou příspěvky zaměstnanců, zaměstnavatelů a případně státních orgánů až tolik určeny zaměstnaneckým poměrem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem jako ohledy sociální politiky.

Na tomto základě spadá soustava, jako je soustava stanovená podle AOW, do působnosti směrnice Rady 79/7/EHS (viz zejména rozsudek ve věci Verholen a ostatní, citovaný výše).

Nicméně fakt, že soustava jako ABPW se přímo řídí zákonem, není dostatečný k tomu, aby byla vyloučena z působnosti článku 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství. Od rozsudku ze dne 8. dubna 1976 ve věci 43/75 Defrenne kontra SABENA [1976] ECR 455 (Defrenne II, odstavec 21) Soudní dvůr rozhodoval, že mezi formy přímé diskriminace, které lze rozpoznat pouze s odkazem na kritéria stanovená článkem 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství, musí být především zahrnuty ty formy, které jsou zákonného původu.

Tento výklad byl potvrzen ve věci Barber, citované výše. Soudní dvůr zejména uvedl (odstavec 16), že odstupné v souvislosti s propouštěním z důvodu nadbytečnosti poskytnuté zaměstnavatelem nemůže přestat být formou odměny za práci ve smyslu článku 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství pouze na základě toho, že je spíše zákonem nařízenou platbou nebo platbou z milosti, než že by se tato platba odvozovala od pracovní smlouvy.

Jak Soudní dvůr prohlásil ve věci Defrenne II, citované výše (odstavec 12), zásada rovné odměny za práci tvoří součást základů Společenství. Smysl a dosah uvedené zásady nelze proto vymezit odkazem na formální kritérium, které je samo závislé na pravidlech nebo praktikách dodržovaných v členských státech. Potřeba zajištění jednotného provádění Smlouvy o

založení Evropského hospodářského společenství ve Společenství vyžaduje, aby se článek 119 vykládal nezávisle na těchto pravidlech a praktikách. Zejména možnost spolehnout se na článek 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství před vnitrostátním soudem nemůže záviset na tom, zda nerovné zacházení týkající se odměny za práci, které údajně utrpěl zaměstnanec, vyplývá z právních předpisů nebo nařízení nebo z kolektivní smlouvy.

Z toho vyplývá, že při klasifikaci soustav důchodového zabezpečení se Soudní dvůr neomezil na formální zjištění zákonného původu. Dal přednost kritériu, zda existuje dohoda, před kritériem zákonného původu. Proto ve věci Bilka, citované výše (odstavce 20 až 22), Soudní dvůr uvedl, že soustava důchodového zabezpečení založená na dohodě mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců, která má ten účinek, že doplňuje sociální dávky vyplácené podle obecně platných vnitrostátních právních předpisů o dávky zcela financované zaměstnavatelem, přestože je zavedena v souladu s právními předpisy, není systémem sociálního zabezpečení a to, že taková soustava poskytuje dávky, které jsou ve své podstatě plněním pobíraným zaměstnancem od zaměstnavatele z titulu jeho zaměstnání ve smyslu článku 119 druhého odstavce Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství. Ve věci Barber, citované výše (odstavce 25 a 27), Soudní dvůr rovněž rozhodl, že soustavy, jako jsou soukromé zaměstnanecké důchodové soustavy umožňující vyvázání se ze systému plynoucí buď z jednání mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, nebo z jednostranného rozhodnutí učiněného zaměstnavatelem, které jsou zcela financované zaměstnavatelem nebo zaměstnavatelem i zaměstnanci bez jakéhokoli příspěvku státních orgánů za všech okolností, tvoří součást plnění poskytovaného zaměstnavatelem zaměstnancům. I v případě, že příspěvky placené do těchto soustav a dávky, které tyto soustavy poskytují, jsou částečně náhradou dávek obecné zákonné soustavy, tento fakt předem nezabraňuje aplikaci článku 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství.

Tento výklad byl potvrzen ve věci Ten Oever, citované výše (odstavce 10 a 11). Soustava důchodového zabezpečení zřízená na základě jednání mezi oběma sociálními partnery a zcela financovaná zaměstnanci a zaměstnavateli v uvedeném odvětví s vyloučením finančního příspěvku ze státní pokladny spadá do působnosti článku 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství, a to dokonce i tam, kde státní orgány, na žádost dotýčných organizací zaměstnavatelů a odborových organizací, prohlásí soustavu za povinnou pro celé dotýčné odvětví.

Jednání mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců však musí být podle precedenčního práva takové, že vyústí ve formální smlouvu. Ve většině členských států, dokonce i ve státní službě, existují různé druhy konzultací mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, které mají různou podobu a jsou pro strany více či méně závazné bez toho, aby nutně vyústily ve smlouvy takto řádně nazývané.

Ve stávající věci proto fakt, který zmínila nizozemská vláda, že organizace zástupců zaměstnanců ve státní službě jsou zapojeny do řízení soustavy a že

v praxi dochází ke konzultaci s nimi před tím, než se v soustavě provede jakákoliv změna, neznamená, že převládá kritérium, které bylo ve věci Ten Oever považováno za relevantní. Konzultace nevede k uzavření formální smlouvy stanovující podrobná pravidla pro soustavu, která by poté byla závazná pro státní orgány a zákonodárny sbor. Kromě toho spisy předložené Soudu nenaznačují, že by po novelizaci ABPW v roce 1985 a 1986 byl zákonodárny sbor formálně vázán předchozí smlouvou uzavřenou mezi zaměstnanci a vedením ve státní službě nebo že by podnikl kroky pouze za tím účelem, aby učinil uvedenou smlouvu závaznou pro státní službu v celé její šíři.

Nizozemská vláda s odvoláním se na jiné kritérium zohledněné Soudním dvorem prohlašuje, že důchod státní služby stanovený ABP je doplněním obecného důchodu.

Pan Beune toto tvrzení popírá alespoň, pokud jde o povahu důchodu státní služby před tím, než byl v roce 1986 ABPW novelizován.

Zdá se, že soustava ABPW byla původně zvláštní základní soustavou starobního pojištění pro státní zaměstnance. Když AOW, který ustanovoval všeobecnou základní soustavu starobního pojištění, zavedl obecný důchod, bylo zavedeno ustanovení, aby se zabránilo překrývání mezi důchodem státní služby, jehož úroveň byla považována za dostatečnou, a obecným důchodem. Část obecného důchodu odpovídající nárokům ohledně dob práce ve státní službě se proto započte proti důchodu státní služby na rozdíl od nároků na obecný důchod, které státní zaměstnanec nabyl na základě dob účasti na pojištění mimo doby jeho zaměstnání ve státní službě. U naposledy jmenovaných nároků k započtení nedochází a bývalý státní zaměstnanec z nich má plný prospěch.

V každém případě se musí zdůraznit, že, jak je patrné z věci Barber (odstavec 27), aplikace článku 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství není podmíněna tím, zda je důchod doplněním dávky poskytované ze zákonného systému sociálního zabezpečení. Dávky poskytované ze zaměstnanecké soustavy, které zčásti nebo úplně nahrazují dávky vyplácené zákonným systémem sociálního zabezpečení, mohou spadat do působnosti článku 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství.

Ani kritérium, které se vztahuje k financování a řízení soustavy důchodového zabezpečení, jako je soustava zřízená ABPW, neumožňuje rozhodnutí toho, zda soustava spadá do působnosti článku 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství.

Není pochyb o tom, že penzijní fond, jako je nizozemský fond, je téměř úplně financován z příspěvků placených různými zaměstnavateli státní služby a srážek z platů státních zaměstnanců a že je řízen nezávisle v souladu s pravidly, která jsou podobná pravidlům platným pro zaměstnanecké penzijní fondy. Avšak tyto vlastnosti jej podstatným způsobem neodlišují od některých systémů sociálního zabezpečení zahrnutých do směrnice Rady 79/7/EHS,

kteře podle právních nebo správních předpisů, jimiž se řídí příspěvky a dávky, mohou být rovněž financovány z příspěvků zaměstnavatelů a zaměstnanců a být řízeny společně zaměstnavateli a zaměstnanci.

Kromě toho, jak je zřejmé z odpovědi nizozemské vlády a ABP na otázku, kterou jim položil Soudní dvůr, oproti soustavě, která je předmětem sporu ve věci Ten Oever (viz výše), ABP může výjimečně čerpat z rozpočtu nizozemského státu, není-li penzijní fond schopen splnit závazky, které mu ukládá ABPW. Je rovněž zřejmé, že stát ABP hradí dodatečné náklady spojené s odstraňováním diskriminace mezi vdovami a vdovci. Soustavu tudíž nefinancují pouze státní zaměstnavatelé a jejich zaměstnanci.

Nizozemská vláda kromě toho ve svých písemných připomínkách uvádí, že soustava důchodového zabezpečení podle ABPW musí, podobně jako ostatní soustavy v působnosti směrnice Rady 86/378/EHS, být považována za soustavu určenou pro zvláštní skupinu zaměstnanců. Ve skutečnosti zpochybňuje, zda nizozemští státní zaměstnanci mohou být za účelem klasifikace takové soustavy důchodového zabezpečení, jakou je ABPW, podle práva Společenství považováni za „obecnou kategorii zaměstnanců“ ve smyslu věci Defrenne I (viz výše).

I když Soudní dvůr od svého rozsudku ve věci Defrenne I nedefinoval pojem „obecná kategorie zaměstnanců“, je pravdou, že jej lze ztěžka použít u určité skupiny zaměstnanců, jako jsou státní zaměstnanci, kteří se odlišují od zaměstnanců v rámci podniku nebo skupiny podniků, v oblasti hospodářské činnosti nebo z obchodní nebo meziobchodní sféry, a to pouze z důvodu zvláštních rysů, kterými se řídí jejich zaměstnanecký poměr se státem nebo s jinými veřejnými zaměstnavateli nebo orgány.

Ze všeho výše uvedeného skutečně vyplývá, že jediným možným rozhodujícím kritériem je to, zda se důchod vyplácí zaměstnanci z důvodu zaměstnaneckého poměru mezi ním a jeho bývalým zaměstnavatelem, totiž kritérium zaměstnání založené na znění samotného článku 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství.

Jak Soudní dvůr uznává od rozhodnutí ve věci Defrenne I, kritérium zaměstnání nemůže být nepochybně považováno za jediné. Tudíž, pokud jde o vznik a určení nároků na důchod, důchody vyplácené zákonnými systémy sociálního zabezpečení mohou zcela nebo částečně odrážet odměnu za práci, přesto však spadají mimo působnost článku 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství.

Na druhou stranu zájmy sociální politiky, organizace státu nebo etika nebo dokonce rozpočtové zájmy, které ovlivnily nebo mohly ovlivnit zřízení soustavy národním zákonodárným sborem podobné soustavě, která je předmětem sporu, nemohou převážít:

- jestliže se důchod týká pouze určité kategorie zaměstnanců,
- jestliže se vztahuje přímo k době služby a
- jestliže se jeho výše vypočítává odkazem na poslední plat státního zaměstnance.

Důchod vyplácený státním zaměstnavatelem je proto zcela srovnatelný s důchodem, který soukromý zaměstnavatel vyplácí svým bývalým zaměstnancům.

Ze všech předchozích úvah vyplývá, že soustava důchodového zabezpečení státní služby toho druhu, který je podstatou sporu v hlavním řízení, která se podstatně vztahuje k zaměstnání dotyčné osoby, tvoří součást odměny za práci, již pobírá uvedená osoba, a spadá do působnosti článku 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství.

Odpovědí na první a pátou otázku tudíž musí být to, že důchod toho druhu, jenž se vyplácí podle ABPW, spadá do působnosti článku 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství.

Druhá, třetí a čtvrtá otázka

Druhá, třetí a čtvrtá otázka s ohledem na odpověď na první a pátou otázku nevyžaduje odpověď.

Šestá otázka

Vnitrostátní soud se ptá, zda článek 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství brání aplikaci právního předpisu, jako je ABPW, ve vztahu k pravidlu pro výpočet výše důchodu státní služby u ženatých mužů.

Postačí, řekne-li se, že článek 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství zakazuje každou diskriminaci, pokud jde o odměnu za práci mezi muži a ženami, a to bez ohledu na systém, který dává vzniknout takové nerovnosti (věc Barber, odstavec 32).

Ze spisů předložených Soudnímu dvoru uvedených výše se zdá, že sporný právní předpis přímo diskriminuje muže. Jak se Komise domnívá, fakt, že tato soustava znevýhodňuje pouze ženaté muže a ne svobodné muže, tento závěr nemění.

Kromě toho, jak Soudní dvůr důsledně rozhodoval od rozhodnutí ve věci Defrenne II, na zásadu rovné odměny za práci obsaženou v článku 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství se lze před vnitrostátními soudy přímo spolehnout. Soudní dvůr rovněž rozhodl, že se zákaz diskriminace mezi zaměstnanci mužského a ženského pohlaví uplatňuje všeobecně a platí pro opatření orgánů veřejné moci a pro všechny dohody, které jsou určeny ke kolektivní regulaci placené práce (věc C-33/89 Kowalska kontra Hamburg [1990] ECR I-2591, odstavec 12).

Z toho vyplývá, že v této věci se se ženatými muži, které znevýhodňuje uvedená diskriminace, musí zacházet stejným způsobem a musí se u nich uplatňovat stejná soustava, jako se uplatňuje u vdaných žen, vzhledem k tomu, že v případě absence řádné implementace článku 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství uvedená soustava zůstává

jediným platným záchytným bodem (viz zejména věc Barber, odstavec 39, Kowalska, odstavec 19, věc C-184/89 Nimz kontra Hamburg [1991] ECR I-297, odstavec 18, a, pokud jde o diskriminaci mužů při vypočítávání výsluhového důchodu sociálního zabezpečení, věc C-154/92 Van Cant kontra Rijksdienst voor Pensioenen [1993] ECR I-3811, odstavce 20 a 21).

Odpověď na šestou otázku je tudíž ta, že článek 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství předem vylučuje právní předpis, jako je ABPW, který ohledně nároků za doby služby před 1. lednem 1986 stanoví pravidlo pro výpočet výše důchodu státní služby pro ženaté bývalé státní zaměstnance, které se liší od pravidla použitelného u vdaných bývalých státních zaměstnankyň, a že na uvedený článek se před vnitrostátními soudy lze spoléhat přímo. S ženatými muži, kteří jsou znevýhodněni diskriminací, se musí zacházet stejným způsobem a musí se u nich uplatňovat stejná pravidla jako u vdaných žen.

Sedmá otázka

Vnitrostátní soud si rovněž přeje vědět, zda je možné omezit časové účinky stávajícího rozsudku.

Protokol č. 2 k článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství připojený

k uvedené Smlouvě stanoví: „Pro účely článku 119 této Smlouvy se dávky podle zaměstnaneckých systémů sociálního zabezpečení nepovažují za odměnu, jestliže se vztahují k dobám zaměstnání před 17. květnem 1990, s výjimkou případu pracovníků nebo těch, kteří uplatňují nárok za ně, kteří před tímto datem zahájili soudní řízení nebo uplatnili ekvivalentní nárok podle platných vnitrostátních předpisů“. Tento protokol tvoří podle článku 239 Smlouvy o založení Evropského společenství nedílnou součást Smlouvy.

Z odpovědi na první a pátou otázku vyplývá, že důchod vyplácený podle ABPW musí být považován za dávku v rámci zaměstnanecké soustavy ve smyslu výše uvedeného protokolu. Tato dávka, přestože se řídí zákonem, chrání státního zaměstnance proti riziku stárí a je plněním vypláceným zaměstnanci veřejným zaměstnavatelem z titulu jeho zaměstnání podobným tomu, které vyplácí soukromý zaměstnavatel podle zaměstnanec-ké soustavy.

Kromě toho se dávky, které jsou podstatou sporu v hlavním řízení, vztahují k dobám zaměstnání před 17. květnem 1990. Diskriminační ustanovení jsou ta, která vymezují nároky na důchod za doby služby před 1. lednem 1986.

Vzhledem k tomu, že je výše uvedený protokol všeobecný, je použitelný u dávek podle takové soustavy, jako je soustava, jež představuje podstatu sporu.

Tento závěr však musí být přesně stanovený. Vztahuje se pouze k dávkám, které jsou vším, co je uvedeno v Protokolu č. 2, a ne k právu náležet do zaměstnaneckého systému sociálního zabezpečení.

Je jasné, že tento protokol je spojen s rozsudkem ve věci Barber, neboť odkazuje na datum uvedeného rozsudku, tj. 17. května 1990. Uvedený rozsudek prohlašuje za protiprávní diskriminaci mezi muži a ženami, která vyplývá z podmínky věku, která se liší podle pohlaví, pro účely nároku na výsluhový důchod po propuštění z hospodářských důvodů. Výklady rozsudku ve věci Barber byly různé, což omezuje s účinností ode dne rozsudku, totiž 17. května 1990, účinek výkladu článku 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství. Tyto rozdíly byly odstraněny rozsudkem ve věci Ten Oever, citované výše, který byl vynesен před vstupem Smlouvy o Evropské unii v platnost. Protokol č. 2, začleněný do Smlouvy, jenž se vztahuje na všechny dávky podle zaměstnaneckých systémů sociálního zabezpečení, přijal v podstatě stejný výklad rozsudku ve věci Barber, jako to učinil Soud v rozsudku ve věci Ten Oever. Na druhou stranu se o nic víc než rozsudek ve věci Barber nezabýval otázkou týkající se podmínek členství v těchto zaměstnaneckých systémech nebo neobsahoval žádné ustanovení v tomto směru.

Otázka členství se tak řídí rozsudkem ve věci Bilka, citované výše, v níž bylo rozhodnuto, že článek 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství porušil podnik, který se bez objektivního odůvodnění, které se nevztahovalo k žádné diskriminaci z důvodu pohlaví, dopustil rozdílného zacházení s muži a ženami tím, že vyloučil kategorii zaměstnanců z podnikové důchodové soustavy. Mělo by se poznamenat, že případ Bilka neomezuje časové účinky svého výkladu článku 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství.

Nizozemská vláda však na podporu svého stanoviska, že se článek 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství nevztahuje k dávkám vypláceným podle ABPW, které se vztahují k dobám zaměstnání před 17. květnem 1990, trvá na tom, že soustava důchodového zabezpečení druhu, který stanoví ABPW, je pokryta směrnicí Rady 86/378/EHS. Opírá se o zásadu právní jistoty podle čl. 8 odst. 2 směrnice Rady 86/378/EHS, která je určena zejména k tomu, aby umožnila ustanovením soustavy důchodového zabezpečení, která byla dříve použitelná a odporovala zásadě rovného zacházení, zůstat v platnosti do 1. ledna 1993.

I kdyby se přijala použitelnost směrnice Rady 86/378/EHS, stačí poukázat na to, jak rozhodl Soud ve věci C-110/91 Moroni vs. Collo [1993] ECR I-6591, odstavec 24, ve vztahu k čl. 8 odst. 1 směrnice Rady 86/378/EHS, že tam, kde lze diskriminaci přímo identifikovat odkazem na určující prvky odměny za práci a na kritéria stanovená v článku 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství jako diskriminaci vyplývající ze stanovení různých důchodových věků pro muže a ženy v záležitosti podnikových důchodů, není zapotřebí zjišťovat, jaký účinek mohla uvedená směrnice mít.

Stejný výklad platí s ohledem na čl. 8 odst. 2 směrnice Rady 86/378/EHS, který nemůže omezovat působnost článku 119 Smlouvy o založení

Evropského hospodářského společenství ve vztahu k nárokům na důchod ohledně dob členství před úpravou dotyčné soustavy.

Vzhledem k tomu, že protokol k článku 119 je použitelný u soustavy, jako je soustava, která se řídí ABPW, a vzhledem k tomu, že důchod státní služby toho druhu, který je podstatou sporu v hlavním řízení, je stanoven na základě nediskriminačních ustanovení, která se týkají nároků ohledně dob služby po 1. lednu 1986, se článku 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství mohou právě na základě podmínek uvedeného protokolu s úspěchem domáhat rovného zacházení v rámci uvedené soustavy pouze státní zaměstnanci, kteří jsou oprávněni k nároku na důchod podle ABPW nebo osoby uplatňující nárok za ně, kteří zahájili soudní řízení nebo uplatnili nárok před 17. květnem 1990, a to ve vztahu k dobám služby před 1. lednem 1986.

U druhé zmíněné kategorie osob se však článku 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství dovolávat nelze ve vztahu k nárokům ohledně dob služby před 8. dubnem 1976, protože toto datum představuje den, kdy byl vynesena rozsudek ve věci Defrenne II, kdy Soud uznal, že se článku 119 lze dovolávat přímo, avšak pouze v souvislosti s budoucím odměňováním za práci.

Následkem toho je odpověď na sedmou otázku taková, že na základě Protokolu č. 2 k článku 119 mohou na přímý účinek článku 119 spoléhat za účelem domáhání se rovného zacházení, pokud jde o vyplácení dávek v rámci soustavy důchodového zabezpečení, jakou je ABPW, které odpovídají dobám zaměstnání spadajícím do období mezi 8. dubnem 1976 a 17. květnem 1990, pouze státní zaměstnanci nebo osoby uplatňující nároky za ně, kteří zahájili soudní řízení nebo uplatnili nárok před uvedeným datem.

Z těchto důvodů SOUDNÍ DVŮR v odpovědi na otázky, které mu dne 12. ledna 1993 předložil Centrale Raad van Beroep, rozhodl takto:

1. Důchod toho druhu, který se vyplácí podle Algemene Burgerlijke Pensioenwet (ABPW), spadá do působnosti článku 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství.

2. Článek 119 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství vylučuje, aby právní předpis jako ABPW, který, pokud jde o nároky ohledně dob služby před 1. lednem 1986, stanoví pravidlo pro výpočet výše důchodu státní služby pro ženaté bývalé státní zaměstnance, které se liší od pravidla platného pro vdané bývalé státní zaměstnankyně; článku 119 se lze před vnitrostátními soudy dovolávat přímo; se ženatými muži znevýhodněnými diskriminací se musí zacházet stejným způsobem a musí se u nich uplatňovat stejná pravidla jako u vdaných žen.

3. Na základě Protokolu č. 2 k článku 119 mohou na přímý účinek článku 119 za účelem domáhání se rovného zacházení, pokud jde o vyplácení dávek podle soustavy důchodového zabezpečení, jakou je ABPW, odpovídajících

dobám zaměstnání, jež spadají do období mezi 8. dubnem 1976 a 17. květnem 1990, spoléhat pouze státní zaměstnanci nebo osoby uplatňující nárok za ně, kteří zahájili soudní řízení nebo uplatnily nárok před uvedeným datem.

Soudní případ C – 273/97

Angela Maria Sirdar kontra ministerstvo obrany a státní tajemník pro obranu (Spojené království Velké Británie a Severního Irska)

Den soudního výroku
26. října 1999

Reference
[1999] ECR I-07403

Kauza

rovné zacházení pro muže a ženy – odepření zaměstnat ženu jako šéfkuchařku v královské námořní pěchotě – článek 2 (2) směrnice Rady 76/207/EHS

1. Fakta

Ve Velké Británii je provedení principu rovného zacházení s muži a ženami zajištěno ustanoveními zákona o diskriminaci na základě pohlaví z roku 1975. V článku 85 (4) tohoto zákona je stanoveno: „Nic v tomto zákonu nesmí způsobit nezákonnost aktu učiněného za účelem zajištění bojové výkonnosti námořních, vojenských nebo leteckých sil.“

Odpovědné orgány královské námořní pěchoty uplatňují politiku vyloučení žen ze služby na základě toho, že jejich přítomnost v královské námořní pěchotě se neslučuje s požadavkem „stykové funkceschopnosti“, což je požadavek vůči každému příslušníku námořní pěchoty bez ohledu na jeho specializaci být schopen bojovat v úderné jednotce. Tato politika byla formulována ve zprávě z 10. června 1994 nazvané „Revidovaná politika zaměstnanosti pro ženy v armádě – účinek pro královskou námořní pěchotu“. V odstavci 2 (b) této zprávy se uvádí, že: „V malých jednotkách v době krize a při nedostatku pracovních sil musí být každý člen námořní pěchoty schopen kdykoli sloužit v úderné jednotce ve své hodnosti a na své úrovni schopností... Zaměstnávání žen v královské námořní pěchotě neumožňuje stykovou funkceschopnost.“

Paní Sirdar byla v britské armádě od roku 1983 a od roku 1990 sloužila jako šéfkuchařka v úderném pluku královského dělostřelectva, když byla v únoru 1994 informována, že má být propuštěna jako nadbytečná z ekonomických důvodů s účinností od února 1995. Toto propuštění pro nadbytečnost, které bylo výsledkem studie zaměřené na náklady obrany, zasáhlo celkem více než 500 šéfkuchařů.

V červenci 1994 obdržela paní Sirdar nabídku k přeložení do královské námořní pěchoty, která měla nedostatek šéfkuchařů, v dopise, jenž uváděl, že přeložení vyžaduje, aby se podrobila výběrovému řízení a poté absolvovala

bojový výcvikový kurz. Avšak jakmile se odpovědné orgány královské námořní pěchoty dozvěděly, že je ženou, a dospěly k závěru, že nabídka jí byla učiněna omylem, informovaly paní Sirdar, že je nezpůsobilou k přijetí v důsledku politiky vylučující ženy z tohoto pluku.

Poté, co byla propuštěna jako nadbytečná, předložila paní Sirdar svou záležitost pracovnímu tribunálu v Bury St Edmunds a argumentovala, že se stala obětí diskriminace na základě pohlaví.

2. Otázky předložené k posouzení ESD

Vzhledem k tomu, že pracovní tribunál dospěl k závěru, že řešení sporu vyžaduje výklad ustanovení Smlouvy o založení Evropského společenství a 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, rozhodl se dne 28. dubna 1997 předložit Soudu podle článku 177 (nyní článek 234) Smlouvy o založení Evropského společenství následující předběžné otázky:

1. Jsou politická rozhodnutí týkající se přístupu k zaměstnání, k odborné přípravě, pracovních podmínek nebo rozmístění ozbrojených sil, která členský stát přijímá v době míru a/nebo v době přípravy na válku z důvodu bojové výkonnosti, mimo působnost Smlouvy o založení Evropského společenství a jí podřízených právních předpisů, zejména 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 o pracovní podmínky?

2. Jsou rozhodnutí, která členský stát přijímá v době přípravy na válku nebo míru ve věcech zapojení, výcviku a rozmístění vojáků úderných jednotek námořní pěchoty svých ozbrojených sil určených pro boj zblízka v případě války, mimo působnost Smlouvy o založení Evropského společenství a jí podřízených právních předpisů, pokud jsou taková rozhodnutí přijímána za účelem zajištění bojové výkonnosti těchto jednotek?

3. Dovoluje čl. 224 Smlouvy o založení Evropského společenství při správném výkladu, aby členské státy vyloučily z rozsahu směrnice Rady 76/207/EHS diskriminaci na základě pohlaví vztahující se k přístupu k zaměstnání v ozbrojených silách, k odborné přípravě a k pracovním podmínkám včetně propuštění v době míru a/nebo v době přípravy na válku za účelem zajištění bojové výkonnosti?

4. Lze politiku, kterou členský stát vylučuje v době míru a/nebo v době přípravy na válku všechny ženy ze služby v interoperabilní námořní pěchotě, vyjmout z působnosti směrnice Rady 76/207/EHS na základě článku 224 Smlouvy o založení Evropského společenství? Pokud ano, na základě jakých pravidel nebo kritérií lze určit, zda zmíněná politika může být vyjmuta z rozsahu působnosti směrnice Rady 76/207/EHS na základě článku 224 Smlouvy o založení Evropského společenství?

5. Lze politiku, kterou členský stát vylučuje v době míru a/nebo v době přípravy na válku všechny ženy ze služby v interoperabilní námořní pěchotě, ospravedlnit na základě článku 2 (2) směrnice Rady 76/207/EHS?

6. Pokud ano, jaký test musí národní soud provést, aby zjistil, zda je, či není použití takové politiky ospravedlněno?

3. Soudní výrok ESD

K první a druhé otázce

Prvními dvěma dotazy se národní soud ptá, zda jsou rozhodnutí týkající se přístupu k zaměstnání a odborné přípravě a pracovních podmínek v ozbrojených silách přijímaná členskými státy za účelem zajištění bojové výkonnosti zejména úderných jednotek námořní pěchoty vyloučena z působnosti komunitárního práva.

Paní Sirdar tvrdí, že odpověď Soudu má být negativní. Argumentuje tím, že neexistuje ustanovení, které by zvláště vyjímalo ozbrojené síly z působnosti Smlouvy o založení Evropského společenství a že žádné takové obecné vynětí nelze odvodit ani ze zvláštních výjimek, které Smlouva o založení Evropského společenství nebo směrnice Rady 76/207/EHS stanoví z různých důvodů.

Vlády Francie, Portugalska a Velké Británie naproti tomu tvrdí, že rozhodnutí týkající se organizace a správy ozbrojených sil, zvláště pak ta, která zajišťují bojovou výkonnost v době přípravy na válku, nespádají pod působnost Smlouvy o založení Evropského společenství. Tyto vlády spoléhají především na obecné ohledy odvozené z cílů Smlouvy o založení Evropského společenství nebo na zvláštní ustanovení této Smlouvy, kterými jsou čl. 48 (4) (nyní, po novelizaci čl. 39(4)) a čl. 224.

Komise zastává názor, že rozhodnutí vztahující se k organizaci a správě ozbrojených sil nejsou vyloučena z působnosti Smlouvy o založení Evropského společenství, ale mohou patřit mezi výjimku podle článku 224.

Je na členských státech, které musí přijmout vhodná opatření k zajištění své vnitřní a vnější bezpečnosti, aby rozhodly o organizaci svých ozbrojených sil. To však neznamená, že taková rozhodnutí musí zcela spadat mimo působnost komunitárního práva.

Jak už Soud dříve konstatoval, jedinými články, kterými Smlouva o založení Evropského společenství stanoví výjimky aplikovatelné v situacích, které se mohou týkat veřejné bezpečnosti, jsou články 36, 48, 56, 223 (nyní, po novelizaci články 30, 39, 46, a 296) a 224, zabývající se výjimečnými a jasně definovanými případy. Z těchto článků není možné odvodit, že je ve Smlouvě o založení Evropského společenství zásadní obecná výjimka zahrnující veškerá opatření přijatá z důvodů veřejné bezpečnosti. Uznání existence takové výjimky bez ohledu na zvláštní požadavky založené Smlouvou o založení Evropského společenství by mohlo oslabit závazný charakter

komunitárního práva a jeho jednotnou aplikaci (viz případ 222/84 Johnston kontra policejní ředitel Královské policie v Severním Irsku [1986] ECR 1651, odstavec 26).

Pojem veřejné bezpečnosti ve smyslu článků Smlouvy o založení Evropského společenství uvedených v předchozím odstavci zahrnuje jak vnitřní bezpečnost členských států, jako tomu bylo v hlavním řízení v případě Johnston, tak i jejich vnější bezpečnost (v této souvislosti viz případ C-367/89 Richardt and 'Les Accessoires Scientifiques' [1991] ECR I-4621, odstavec 22 a případ C-83/94 Leifer and ostatní [1995] ECR I-3231, odstavec 26).

Mimoto, některé z výjimek stanovených Smlouvou o založení Evropského společenství se výlučně týkají pravidel vztahujících se k volnému pohybu zboží, osob a služeb, nikoliv k sociálním ustanovením Smlouvy o založení Evropského společenství, mezi něž patří princip rovného zacházení s muži a ženami, jehož se paní Sirdar dovolává. V souladu s precedenčním právem Soudu je tento princip obecně aplikovatelný a směrnice platí pro zaměstnání ve veřejné službě (případ 248/83 Komise kontra Německo [1985] ECR 1459, odstavec 16 a případ C-1/95 Gerster kontra Freistaat Bayern [1997] ECR I-5253, odstavec 18).

Z toho vyplývá, že při aplikaci principu rovného zacházení s muži a ženami neexistuje žádná obecná výhrada, která by se týkala opatření k organizaci ozbrojených sil přijatých na základě ochrany veřejné bezpečnosti, s výjimkou možné aplikace článku 224

Smlouvy o založení Evropského společenství, který se týká zcela výjimečné situace a je předmětem třetí a čtvrté otázky (Johnston, odstavec 27).

Odpověď na první a druhou otázku proto musí být, že rozhodnutí týkající se přístupu k zaměstnání a odborné přípravě a pracovních podmínek v ozbrojených silách přijatá členskými státy s cílem zajistit bojovou výkonnost nejsou ve svém souhrnu vyloučena z působnosti komunitárního práva.

Pátá a šestá otázka

Těmito otázkami, jejichž posouzení by mělo předcházet třetí a čtvrté otázce, se národní tribunál ptá, zda a pokud ano, tak za jakých podmínek může být vyloučení žen ze služby v úderných jednotkách královské námořní pěchoty ospravedlnitelné na základě článku 2 odst. 2 směrnice Rady 76/207/EHS.

Paní Sirdar a Komise a stejně tak, byť na základě odlišného argumentu, vlády států, které předložily svá stanoviska, sdílí názor, že ospravedlnění takové výjimky musí být posouzeno s odkazem na kritéria, která Soud stanovil v případě Johnston, zajišťující zvláště soulad s principem proporcionality. Vláda Spojeného království však zastává názor, že soudní přezkum v této oblasti je nutně limitován a musí se omezit na otázku, zda národní orgány mohly důvodně vycházet z názoru, že daná politika byla nezbytná a přiměřená.

Podle článku 2 odst. 2 směrnice Rady 76/207/EHS mají členské státy možnost vyjmout z působnosti této směrnice pracovní činnosti, u kterých z

důvodu jejich povahy nebo kontextu, ve kterém jsou vykonávány, představuje pohlaví rozhodující faktor; je však třeba upozornit, že jako výjimka z individuálního práva zaručeného směrnicí musí být toto ustanovení vykládáno zužujícím způsobem (Johnston, odstavec 36).

Soud proto rozhodl, že pohlaví může být určující faktor například u zaměstnání vězeňských dozorců a vedoucích vězeňských dozorců (případ 318/86 Komise kontra Francie [1988] ECR 3559, odstavce 11 až 18) nebo u jiných činností, jako jsou policejní činnosti v případě vážných vnitřních nepokojů (Johnston, odstavec 37).

Členský stát může omezit takové činnosti a odpovídající odborný výcvik na muže, nebo ženy, pokud je to vhodné. V takovém případě, jak vyplývá z článku 9 (2) směrnice Rady 76/207/EHS, jsou členské státy povinny pravidelně posuzovat tyto činnosti, aby mohly rozhodnout, zda může být tato výjimka z obecného režimu směrnice ve světle společenského vývoje nadále zachována (Johnston, odstavec 37).

Při vymezování působnosti jakékoli výjimky z individuálního práva, jako je právo na rovné zacházení s muži a ženami, musí být, jak Soud zdůraznil v odstavci 38 případu Johnston, zachován princip proporcionality, jenž patří mezi obecné principy komunitárního práva. Tento princip vyžaduje, aby výjimky zůstaly v mezích toho, co je přiměřené a nezbytné k dosažení daného cíle, a aby byl princip rovného zacházení sladěn co možná nejvíce s požadavky veřejné bezpečnosti určenými kontextem, v němž mají být dané činnosti vykonávány.

Nicméně v závislosti na okolnostech mají národní orgány určitý stupeň volného uvážení při přijímání opatření, která považují za nezbytná pro zajištění veřejné bezpečnosti uvnitř členského státu (Leifer, odstavec 35).

Otázkou proto je, zda za okolností daného případu opatření přijatá národními orgány za použití volného uvážení, které je jim dovoleno, mají za účel zajištění veřejné bezpečnosti a zda jsou přiměřená a nezbytná k zajištění tohoto účelu.

Jak je uvedeno výše v tomto rozsudku, důvodem odepření zaměstnat žalobkyni v hlavním řízení jako šéfkuchařku v královské námořní pěchotě je absolutní vyloučení žen z jejích jednotek odůvodněné pravidlem „stykové funkceschopnosti“ za účelem zajištění bojové výkonnosti.

Z podkladů tohoto řízení je zřejmé, že se podle zjištění národního soudu organizace královské námořní pěchoty zásadně liší od jiných jednotek britských ozbrojených sil, jejichž „špičku šípu“ představuje. Jsou to malé ozbrojené síly a jsou předurčeny být v první linii útoku. Bylo prokázáno, že uvnitř těchto jednotek je od šéfkuchařů též vyžadováno, aby sloužili jako členové úderných jednotek v první linii, dále že všichni členové královské námořní pěchoty jsou za tímto účelem přijímáni a cvičeni a že v době náboru neexistují žádné výjimky z tohoto pravidla.

Za těchto okolností byly příslušné orgány oprávněny, aby za použití volného uvážení o tom, zda ve světle společenského vývoje mohou zachovat předmětnou výjimku, při současném respektování principu proporcionality došly k závěru, že zvláštní podmínky rozmístění útočných jednotek, z nichž se královská námořní pěchota skládá, a zejména pravidlo stykové funkceschopnosti, které pro ni platí, ospravedlňují, aby jejich složení zůstalo výhradně mužské.

Odpovědi na pátou a šestou otázku musí proto znít, že vyloučení žen ze služby ve speciálních bojových jednotkách, jakými jsou jednotky královské námořní pěchoty, lze ospravedlnit na základě článku 2 odst. 2 směrnice Rady 76/207/EHS z důvodu charakteru daných činností a kontextu, ve které jsou vykonávány.

Třetí a čtvrtá otázka

S ohledem na odpovědi na pátou a šestou otázku není nutné odpovídat na třetí a čtvrtou otázku.

Z těchto důvodů SOUD v odpovědi na otázky předložené dne 28. dubna 1997 pracovním tribunálem v Bury St Edmunds rozhodl takto:

1. Rozhodnutí přijatá členskými státy ohledně přístupu k zaměstnání, odborné přípravě a pracovních podmínek v ozbrojených silách za účelem zajištění bojové výkonnosti nejsou ve svém souhrnu vyloučena z působnosti komunitárního práva.

2. Vyloučení žen ze služby ve speciálních úderných jednotkách, jako jsou jednotky královské námořní pěchoty, lze ospravedlnit na základě článku 2 odst. 2 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 o pracovní podmínky, z důvodu charakteru daných činností a kontextu, ve kterém jsou vykonávány.

Soudní případ C - 207/98

Silke-Karin Mahlburg kontra spolková země Mecklenburg – Vorpommern

Den soudního výroku

3. února 2000

Reference

[2000] ECR I-00549

Kauza

rovné zacházení pro muže a ženy – přístup k zaměstnání – odmítnutí zaměstnat těhotnou ženu – článek 2 (1) a (3) směrnice Rady 76/207/EHS

1. Fakta

Od 26. srpna 1994 do 31. srpna 1995 byla paní Mahlburg zaměstnána jako zdravotní sestra na klinice kardiochirurgie univerzity v Rostoku v zemi Mecklenburg-Vorpommern, a to na základě pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou. Od února 1995 se pokoušela zajistit si smlouvu na dobu neurčitou. Byla podporována vrchní sestrou, která podala žádost na personální odbor univerzity, aby změnil pracovní smlouvu paní Mahlburg na dobu neurčitou. Jakmile byla paní Mahlburg informována, že zaměstnání na dobu neurčitou je možné získat jen při existenci konkrétního volného místa tohoto typu zaměstnání, požádala paní Mahlburg 1. června 1995 o dvě interně inzerovaná pracovní místa na dobu neurčitou.

Zaměstnání byla k okamžitému nástupu nebo k nástupu co nejdříve a pracovní povinnosti při jejich výkonu byly popsány následovně:

„- Přijatá osoba bude zaměstnána na operačním sále ve směnném režimu;
- příprava na základě pokynů, dohled nad sterilními pomůckami a léky nezbytnými k operaci;
- držení nástrojů během operace.“

Dále pak jeden z inzerátů požadoval zdravotní sestru plně kvalifikovanou k práci na operačním sále a druhý plně kvalifikovanou zdravotní sestru se zkušeností s prací na operačním sále.

Dne 1. června 1995, tj. v době, kdy paní Mahlburg žádala o zaměstnání, byla těhotná. Těhotenství bylo potvrzeno 6. dubna 1995. 13. července 1995 o tom písemně vyrozuměla zaměstnavatele, u kterého mezitím žádala o zaměstnání na dobu neurčitou. Na základě tohoto dopisu ji pak žalovaný v hlavním řízení, tj. spolková země Mecklenburg-Vorpommern, v souladu s Mutterschutzgesetz, tj. zákon na ochranu zaměstnaných matek, převedl na jinou práci. Od této doby až do ukončení zaměstnání uplynutím doby, na kterou byla smlouva sjednána, nepracovala paní Mahlburg jako zdravotní sestra na operačním sále, ale byla zaměstnána jinými aktivitami, které lze označit jako aktivity nezahrnující riziko infekce.

18. září 1995 rozhodl žalovaný v hlavním řízení nepřijmout paní Mahlburg ani na jedno z pracovních míst, k čemuž uváděl následující důvod:

„Dvě inzerovaná místa byla určena pro zdravotní sestry pracující na operačním sále; rozhodnutí nepřijmout těhotnou ženu do těchto zaměstnání nezakládá diskriminaci na základě těhotenství, ale je reakcí na právní požadavky. Odstavec 3 až 5 Mutterschutzgesetz zaměstnavatelům výslovně zakazuje zaměstnávat těhotné ženy v oblastech, ve kterých by byly vystaveny škodlivým účinkům nebezpečných látek. V důsledku těchto právních zákazů nemohla být Vaše žádost o místo zdravotní sestry na operačním sále vzata v úvahu.“

Paní Mahlburg se proti odmítnutí žádosti odvolala k pracovnímu soudu (Arbeitsgericht) v Rostocku a namítala, že odmítnutí uzavřít s ní pracovní smlouvu na dobu neurčitou a důvody tohoto odmítnutí zakládají nezákonnou diskriminaci na základě pohlaví ve smyslu odstavce 611a BGB, tj. německého

občanského zákoníku, a čl. 2 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.

Rozhodnutím z 15. dubna 1997 Arbeitsgericht v Rostocku případ paní Mahlborg zamítl. V odvolání proti tomuto rozhodnutí ke krajskému pracovnímu soudu (Landesarbeitsgericht) paní Mahlborg zopakovala své argumenty, zatímco žalovaný v hlavním řízení namítal, že odmítnutí uzavřít pracovní smlouvu nezakládá nezákonnou diskriminaci na základě pohlaví vzhledem k tomu, že rozhodnutí nesjednat ji vychází z ustanovení zákona na ochranu zaměstnaných matek (Mutterschutzgesetz), která zakazují zaměstnat paní Mahlborg v podmínkách volných pracovních míst: žalovaný v hlavním řízení trval na tom, že za daných okolností po něm nebylo možno požadovat, aby s žalobkyní uzavřel pracovní smlouvu.

Z dokumentace předložené Soudu je zřejmé, že krajský pracovní soud (Landesarbeitsgericht) zastává stejný názor jako pracovní soud (Arbeitsgericht), a to v tom, že podle judikatury Federálního pracovního soudu (Bundesarbeitsgericht) žalovaný v hlavním řízení neporušil princip rovného zacházení s muži a ženami stanovený v odstavci 611a BGB. Podle judikatury nebrání odstavec 611a BGB zaměstnavateli v rozhodnutí nepřijmout těhotnou uchazečku kvůli tomu, že skutečnost, že těhotná žena nesmí provádět jisté práce, může zabránit zaměstnávání uchazečky na daném pracovním místě od počátku vzniku pracovního poměru.

Krajský pracovní soud (Landesarbeitsgericht) nicméně doplnil, že odstavec 611a BGB, který transponuje směrnici 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, do německého práva, musí být vykládán v souladu s komunitárním právem. Vyjádřil pochybnost, pokud jde o slučitelnost ustáleného výkladu odstavce 611a BGB s článkem 2 směrnice Rady 76/207/EHS.

2. Otázka předložená k posouzení ESD

Za těchto okolností rozhodl Landesarbeitsgericht (krajský pracovní soud) Mecklenburg-Vorpommern dne 16. dubna 1998 přerušit řízení a předložit Soudu podle článku 177 Smlouvy o založení Evropského společenství (nyní článek 234) k rozhodnutí následující předběžnou otázku:

Jedná se o nezákonnou diskriminaci na základě pohlaví ve smyslu článku 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 o pracovní podmínky, nepřijme-li zaměstnavatel uchazečku na volné místo, na které má požadovanou kvalifikaci, protože je těhotná a nemůže být od počátku a během těhotenství zaměstnána na tomto místě, které je zamýšleno jako stálé místo, vzhledem k zákazu této práce podle zákona na ochranu zaměstnaných matek (Mutterschutz-gesetz)?

3. Soudní výrok ESD

Ve své otázce se národní soud v podstatě ptá, zda článek 2 (1) směrnice Rady 76/207/EHS zakazuje odmítnout přijmout na dobu neurčitou těhotnou ženu s odůvodněním, že právní zákaz výkonu určitých prací v souvislosti s těhotenstvím jí brání vykonávat práci na stanoveném místě od počátku a během jejího těhotenství.

Jak Soud uznal, pouze ženy lze odmítnout zaměstnat z důvodu těhotenství, a proto takové odmítnutí zakládá přímou diskriminaci na základě pohlaví (případ C-177/88 Dekker [1990] ECR I-3941, odstavec 12).

Je však třeba zdůraznit, že na rozdíl od případu Dekker zde nerovné zacházení není založeno přímo na těhotenství ženy, ale na zákonném zákazu určitých prací spojeném s těhotenstvím.

Tento zákaz, stanovený zákonem na ochranu zaměstnaných matek (Mutterschutzgesetz), vychází z článku 2 (3) směrnice Rady 76/207/EHS, podle něhož „tato směrnice není na úkor ustanovení týkajících se ochrany žen, obzvláště pokud jde o těhotenství a mateřství“.

Z tohoto důvodu je třeba na otázku pohlížet tak, zda směrnice Rady 76/207/EHS dovoluje zaměstnavateli neuzavřít pracovní smlouvu na dobu neurčitou kvůli dodržování zákazu výkonu určitých prací těhotnými ženami, který by od počátku bránil těhotné ženě vykonávat práci na tomto místě.

Především je třeba zdůraznit, že Soud již dříve rozhodl, že propuštění těhotné ženy přijaté na dobu neurčitou nemůže být ospravedlněno její nezpůsobilostí vykonávat základní podmínky její pracovní smlouvy. Použitelnost zaměstnance je sice pro zaměstnavatele nezbytným předpokladem pro řádné plnění pracovní smlouvy, nicméně ochrana ženy během těhotenství a po porodu poskytovaná komunitárním právem nemůže záviset na tom, zda je její přítomnost v práci během mateřství podstatná pro řádný běh podniku, ve kterém je zaměstnaná. Jakýkoli opačný výklad by způsoboval neúčinnost ustanovení směrnice Rady 76/207/EHS (případ C-32/93 Webb [1994] ECR I-3567, odstavec 26).

Za druhé, zákonný zákaz noční práce těhotných žen, který je v zásadě slučitelný s článkem 2(3) směrnice Rady 76/207/EHS, nicméně nemůže sloužit jako opora pro ukončení smlouvy na dobu neurčitou (k tomu viz případ C-421/92 Habermann-Beltermann [1994] ECR I-1657, odstavce 18 a 25). Takový zákaz působí pouze po omezenou dobu ve vztahu k celkové délce smlouvy (Habermann-Beltermann, shora uvedený, odstavec 23).

Nakonec, Soud již rozhodl v případě Thibault (případ C-136/95 [1998] ECR I-2011, odstavec 26), že výkon práv udělených podle článku 2 (3) směrnice Rady 76/207/EHS nemůže být důvodem k nepříznivému zacházení, pokud jde o přístup k zaměstnání nebo o pracovní podmínky, a že sledovaným účelem této směrnice je v tomto světle skutečná, nikoli formální rovnost.

Z výše uvedeného precedenčního práva Soudu plyne, že aplikace ustanovení na ochranu těhotných žen nemůže mít za následek nepříznivé zacházení, pokud jde o přístup k zaměstnání, což znamená, že zaměstnavatel nesmí odmítnout zaměstnat těhotnou ženu na dobu neurčitou kvůli tomu, že by jí zákaz výkonu určitých prací v těhotenství bránil vykonávat práci od počátku a během jejího těhotenství na obsazovaném místě na dobu neurčitou.

Během slyšení byly vzneseny námitky ohledně možných finančních důsledků povinnosti zaměstnavatele přijímat těhotné ženy především v malých a středních podnicích.

Soud již v tomto ohledu dříve rozhodl, že odmítnutí přijmout ženu z důvodu jejího těhotenství nelze ospravedlnit na základě finanční ztráty, kterou by během její mateřské dovolené utrpěl zaměstnavatel (viz výše uvedený případ Dekker, odstavec 12). Ke stejnému závěru je nutné dospět, i pokud jde o finanční ztrátu způsobenou tím, že přijatá žena nemůže vykonávat práci na daném místě během svého těhotenství.

Z těchto důvodů SOUD v odpovědi na otázku předloženou krajským pracovním soudem (Landesarbeitsgericht) Mecklenburg-Vorpommern dne 16. dubna 1998 rozhodl takto:

Článek 2(1) a (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 o pracovní podmínky, zakazuje odmítnout zaměstnat těhotnou ženu na dobu neurčitou kvůli zákonnému zákazu výkonu některých prací těhotným ženám, který jí brání vykonávat práci na tomto místě od počátku a během jejího těhotenství.

Soudní případ C – 158/97

Georg Badeck a ostatní, intervenienti: Hessische Ministerpräsident, tj. ministerský předseda spolkové země Hesensko, a Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen, tj. zemský právní zástupce působící na Státním ústavním soudu spolkové země Hesensko

Den soudního výroku
28. března 2000

Reference
[2000] ECR I-01875

Kauza

rovné zacházení pro muže a ženy – zaměstnání ve veřejné správě – opatření k podpoře žen – článek 2 (1) a (4) směrnice Rady 76/207/EHS

1. Fakta

28. listopadu 1994 podalo 46 členů Landtag of Hesse, tj. hesenského zemského sněmu, žádost ke Staatsgerichtshof des Landes Hessen, tj. Státnímu ústavnímu soudu spolkové země Hesensko, o přezkoumání

zákonnosti Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (hesenský zemský zákon o rovných právech žen a mužů a o odstranění diskriminace žen ve veřejné správě, dále jen „HGIG“), zvláště jeho odstavců 3, 5, 7, 8 až 11, 14, 16 a 18, které podle jejich názoru nejsou v souladu s Ústavou země Hesensko.

Navrhovatelé v hlavním řízení se domnívají, že HGIG je v rozporu: 1) s ústavním principem výběru nejlepšího tým, že je uchazečům dáována přednost ne kvůli jejich zásluhám, ale kvůli jejich pohlaví, a 2) s principem rovného zacházení, který nejenže zakazuje přednostní zacházení se specifickou skupinou, ale též uděluje všem jednotlivcům základní právo, které garantuje všem občanům rovné příležitosti na začátku, než aby jim zaručovalo konečné výsledky zvýhodňující specifickou skupinu osob. Domnívají se navíc, že HGIG je v rozporu též se směrnicí 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, jak byla interpretována Soudem v případě C-450/93 Kalanke kontra Bremen [1995] ECR I-3051.

2. Otázky předložené k posouzení ESD

Za těchto okolností Staatsgerichtshof des Landes Hessen přerušil řízení dne 16. dubna 1997 a předložil Soudu podle článku 177 Smlouvy o založení Evropského společenství (nyní článek 234) následující předběžnou otázku:

Vylučuje 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 o pracovní podmínky (OJ 1976 L 39, str. 40) národní právní normy, podle kterých

1. v případech nedostatečného zastoupení žen podle odstavců 3 (1) a (2) HGIG a při stejné kvalifikaci uchazečů - mužů a uchazeček musí být rozhodnutí o výběru podle odstavce 10 HGIG z důvodu závazné povahy cílů stanovených plánem postupu žen podle odstavců 5 (3) a (4) HGIG v individuálním případě ve prospěch ženy, přinejmenším je-li to nezbytné ke splnění těchto cílů a nebrání-li tomu důvody mající větší právní váhu;

2. závazné cíle plánu postupu žen vztahující se k místům v akademické službě, která mají být obsazena na dobu určitou, a k místům akademických asistentů stanoví podle odstavce 5 (7) HGIG stejný podíl žen, jaký činí jejich podíl mezi absolventy (pododst. 7, první věta), držiteli vyšších akademických titulů (pododst. 7, druhá věta) nebo studenty (pododst. 7, třetí věta) příslušného oboru;

3. při odborné praxi k výkonu povolání, ve kterém jsou ženy nedostatečně zastoupeny, podle odstavce 7 (1) HGIG musejí být ženy zohledňovány v rozsahu alespoň poloviny přidělovaných míst s výjimkou případu, kdy odbornou praxi výhradně zajišťuje stát;

4. v sektorech, ve kterých jsou ženy nedostatečně zastoupeny, podle odstavce 9 (1) HGIG musí být k výběrovému pohovoru pozván minimálně stejný počet žen jako mužů nebo musí být pozvány všechny uchazečky, splňují-li zákonem nebo jinak stanovené podmínky pro jmenování na dané místo nebo do dané funkce;

5. při jmenování komisí, poradních výborů, představenstev, dozorčích rad a dalších kolektivních orgánů by nejméně polovinu členů těchto orgánů měly představovat ženy?

3. Relevantní národní právo

HGIG byl přijat dne 21. prosince 1993 (GBVBl. I, str. 729). Platí po dobu 13 let od vstupu v platnost dne 31. prosince 1993.

Odstavec 1 HGIG stanoví, že jeho cílem je rovný přístup žen a mužů k místům ve veřejné službě zavedením plánů postupu, které se týkají podmínek přístupu žen k těmto místům, podmínek funkčního postupu žen a jejich pracovních podmínek. Tyto plány mají závazně stanovené cíle.

Ukazuje se, že dalšími ustanoveními HGIG relevantními v hlavním řízení jsou tato ustanovení:

„Odstavec 3 - Zásady

1. Organizační útvary jsou povinny pomocí plánů postupu žen (odstavce 4 – 6) a dalších rozvojových opatření (odstavce 7 – 14) usilovat o rovnost žen a mužů ve veřejné službě, o odstranění nedostatečného zastoupení žen a odstraňovat diskriminaci na základě pohlaví a rodinného stavu.

2. Ženy jsou nedostatečně zastoupeny, jestliže v rozsahu působnosti plánu postupu žen (odstavec 4) je v rámci odměňové třídy, třídy pro odměňování nebo platové třídy zaměstnáno v příslušné profesní skupině méně žen než mužů. Ve výchozích postech profesních skupin jsou ženy považovány za nedostatečně zastoupené, jestliže jsou méně zastoupeny v rámci celé profesní skupiny. Posledně uvedená věta analogicky platí pro výchozí posty v justiční službě a pro veřejné právní zástupce. V rozsahu působnosti plánu postupu žen každá platová třída profesní skupiny, každá odměňová třída a každá třída pro odměňování představuje sektor. Úřad, který sestavuje plán postupu žen, může provést další členění.

3. Ženy a muži nesmí být diskriminováni z důvodu pohlaví a rodinného stavu...

Odstavec 5 – Obsah plánu postupu žen

3. Plán postupu žen obsahuje závazné cíle na dobu dvou let týkající se podílu žen na jmenováních a povýšeních, aby došlo ke zvýšení zastoupení žen v sektorech, kde jsou ženy nedostatečně zastoupeny. Při definování cílů jsou rozhodující zvláštní rysy dotčených sektorů a organizačních útvarů.

4. Pokud jde o sektory, ve kterých jsou ženy nedostatečně zastoupeny, pak musí být v každém plánu postupu žen stanoveno, že více než polovina pracovních míst, která mají být obsazena, bude určena k obsazení ženami. Toto pravidlo neplatí, pokud je příslušnost k určitému pohlaví nezbytnou podmínkou dané činnosti. Je-li přesvědčivě prokázáno, že žen s nezbytnou kvalifikací není dostatek, může být počet míst určených k obsazení ženami přiměřeně snížen. V případě, kdy se zvyšuje, aniž by došlo k obsazování míst, v sektoru, v němž jsou ženy nedostatečně zastoupeny, musí být podíl žen určen tak, aby odpovídal minimálně podílu žen v následující nejnižší platové třídě daného sektoru. Třetí věta platí analogicky. Jsou-li prováděna personální opatření, kterými jsou místa blokována nebo rušena, musí být plánem postupu žen zaručeno, aby podíl žen v dotčených sektorech zůstal nezměněn.

7. Místa v akademické službě obsazovaná na dobu určitou podle odstavce 57a ve spojení s bodem 1 nebo 3 odstavce 57b(2) Hochschulrahmengesetz (rámcový zákon o univerzitách a vyšších odborných školách) musí být obsazována ženami minimálně v tom poměru, kolik činí podíl žen mezi vysokoškolskými absolventy daného oboru. Místa v akademické službě obsazovaná na dobu určitou podle odstavce 48 Hochschulrahmen-gesetz musí být obsazována ženami minimálně v tom poměru, kolik činí podíl žen mezi držiteli vyšších akademických titulů daného oboru. Opatření vztahující se k zaměstnávání akademických asistentů bez titulu musí být uplatněna vůči minimálně takovému podílu žen, kolik činí podíl žen mezi studujícími v daném oboru.

Odstavec 7 – Přidělování při odborné praxi

1. V povoláních s povinnou praxí, ve kterých jsou ženy nedostatečně zastoupeny, musejí být ženy zohledňovány v rozsahu alespoň poloviny míst přidělovaných k získání odborné praxe. První věta se nepoužije při odborné praxi výhradně zajišťované státem.

2. Musí být přijata vhodná opatření, která by ženy upozorňovala na volná místa určená k odborné praxi pro výkon povolání ve smyslu první věty pododstavce 1 a která by je přiměla k podání žádosti. Pokud i přes taková opatření nebude k dispozici dostatek žádostí žen, může být více než polovina míst obsazena muži v rozporu s první větou pododstavce 1.

Odstavec 9 – Pohovory při přijímání do zaměstnání

1. V sektorech, ve kterých jsou ženy nedostatečně zastoupeny, musí být k pohovoru pozván, pokud se pohovory provádějí, minimálně stejný počet žen jako mužů nebo musí být pozvány všechny uchazečky, splňují-li podmínky stanovené zákonem nebo jiným způsobem pro přijetí na dané místo nebo do dané funkce.

Odstavec 10 – Rozhodnutí o výběru

1. Aby byla ženám a mužům zajištěna rovná práva při jmenování a funkčním postupu a aby byly plněny plány postupu žen, musí být posuzována vhodnost, schopnost a profesionální výkonnost (kvalifikace) ve shodě s požadavky daného pracovního místa nebo udělované funkce. Pokud je posuzována kvalifikace, musí být pracovní schopnosti a zkušenosti uchazeče, které nabyly při péči o děti nebo o osoby vyžadující péči v domácím sektoru (práce v rodině), zohledněny, pokud jsou významné z hlediska vhodnosti, výkonnosti a schopností uchazeče. To platí též, pokud je práce v rodině vykonávána při zaměstnání.

2. Služební stáří, věk a datum posledního povýšení mohou být vzaty v úvahu pouze tehdy, pokud je to významné z hlediska vhodnosti, výkonnosti a schopností uchazečů.

3. Rodinný stav nebo příjem druhého partnera nesmí být brány v úvahu. Práce na částečný úvazek, dovolená nebo průtahy týkající se dosažení odborné praxe způsobené péčí o děti nebo o jiné závislé osoby, které byly lékařem uznány za osoby vyžadující péči, nesmí mít nepříznivé důsledky na hodnocení služby a nesmí negativně ovlivňovat postup v zaměstnání. To nezahrnuje pravidelné vyrovnávání dob dovolené a zaměstnání.

4. Pokud cíle plánu postupu žen stanovené na každé dva roky nejsou splněny, do doby, než budou splněny, vyžaduje každé další jmenování muže nebo jeho povýšení v sektoru, v němž jsou ženy nedostatečně zastoupeny, souhlas orgánu, který schválil plán postupu žen, a v rámci působnosti plánu postupu žen přijatého na ministerstvech, Úřadu státního kancléře a Zemském služebním úřadu souhlas zemské vlády. První věta neplatí v případech podle článku 127 (3) hesenské ústavy.

5. Žádné jmenování nebo povýšení v rámci sektoru, ve kterém jsou ženy nedostatečně zastoupeny, nesmí být provedeno do doby vydání plánu postupu žen. Pokud plán postupu žen dosud nevstoupil v platnost kvůli řízení podle odstavce 70 nebo 71 Hesse Personalvertretungsgesetz (zákon o zastoupení zaměstnanců), nesmí být provedeno žádné jmenování nebo povýšení, které by bylo v rozporu s plánem postupu žen, který již byl vydán.

Odstavec 14 – Kolektivní orgány

Při jmenování komisí, poradních výborů, představenstev a dozorčích rad a dalších kolektivních orgánů by nejméně polovinu členů těchto orgánů měly představovat ženy.“

4. Soudní výrok ESD

Na úvod Soud poznamenává, že se předložená otázka týká slučitelnosti různých opatření pozitivních akcí ve prospěch žen přijatých zákonodárným orgánem země Hesensko s článkem 2 (1) a (4) směrnice Rady 76/207/EHS. Výklad článku 141 (4) Smlouvy o založení Evropského společenství, jenž se takových opatření týká, je pro závěry hlavního řízení podstatný pouze tehdy,

dospěje-li Soud k závěru, že článek 2 směrnice Rady 76/207/EHS vylučuje národní právní předpisy, které jsou předmětem hlavního řízení.

Dále Soud uvádí, že podle článku 1 (1) směrnice Rady 76/207/EHS je účelem směrnice zavést v členských státech princip rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde mimo jiné o přístup k zaměstnání včetně přístupu k funkčnímu postupu a odborné přípravě. Tento princip rovného zacházení znamená, že zde nesmí být žádná diskriminace na základě pohlaví, ať přímá nebo nepřímá.

Podle článku 2 (4) směrnice Rady 76/207/EHS nejsou touto směrnicí dotčena opatření k podpoře rovných příležitostí pro muže i ženy, zejména odstraňováním stávajících nerovností ovlivňujících příležitosti žen v oblastech uvedených v čl. 1 odst. 1 směrnice Rady 76/207/EHS.

Soud v odstavci 16 rozsudku v případě Kalanke prohlásil, že národní pravidlo způsobující, že uchází-li se o funkční postup v sektorech, v nichž je na úrovni daného místa méně žen než mužů, stejně kvalifikovaní muži a ženy, mají ženy automaticky přednost, zakládá diskriminaci na základě pohlaví.

V případě Marschall kontra Land Nordrhein-Westfalen (případ C-409/95 [1997] ECR I-6363) musel Soud rozhodnout o národním pravidlu obsahujícím klauzuli, podle níž ženám nesmí být dána přednost při povýšení, jestliže specifické důvody na straně mužského protikandidáta převáží v jeho prospěch (Öffnungsklausel, dále jen „ochranná klausule“), že je určeno k podpoře rovných příležitostí pro muže i ženy ve smyslu článku 2 (4) směrnice Rady 76/207/EHS.

Soud za prvé poznamenal, že vzhledem k tomu, že je článek 2 (4) směrnice Rady 76/207/EHS specificky a výhradně určen k povolení opatření, která, ač na pohled diskriminační, jsou ve skutečnosti zaměřena na odstranění nebo zmírnění stávajících případů nerovnosti, jež mohou v reálném životě společnosti existovat, povoluje národní opatření vztahující se k přístupu k zaměstnání včetně funkčního postupu dávající zvláštní výhodu ženám s výhledem toho, aby se zlepšila jejich konkurenceschopnost na trhu práce a jejich schopnost postupovat v pracovním životě na stejném základě s muži.

Poté Soud odkázal na třetí uvození preambule doporučení Rady 84/635/EHS o podporování pozitivních akcí ve prospěch žen (Marschall, odstavec 28).

Na závěr Soud poznamenal, že dokonce i pokud jsou uchazeči - muži a uchazečky stejně kvalifikováni, existuje tendence preferovat při povyšování muže před ženami, zejména v důsledku předsudků a stereotypů týkajících se role a schopností žen v pracovním životě, takže pouhá skutečnost, že uchazeč a uchazečka jsou stejně kvalifikováni, neznámá, že mají stejné šance (Marschall, odstavce 29 a 30).

Ve světle těchto úvah Soud v odstavci 33 rozsudku v případě Marschall prohlásil, že na rozdíl od pravidel v případě Kalanke národní pravidlo obsahující ochrannou klauzuli nepřesahuje meze výjimky v článku 2 (4) směrnice Rady 76/207/EHS, jestliže je v každém individuálním případě

poskytnuta mužským uchazečům, kteří jsou stejně kvalifikováni jako uchazečky, záruka, že kandidatury budou předmětem objektivního posouzení, které bude brát v úvahu veškerá kritéria specifická pro jednotlivého uchazeče a které zvrátí přednost uchazeček, pokud jedno nebo více těchto kritérií převáží rovnováhu ve prospěch mužského uchazeče.

Z toho vyplývá, že opatření, jehož záměrem je poskytnout při funkčním postupu přednost ženám v sektorech veřejné služby, ve kterých jsou nedostatečně zastoupeny, musí být považováno za slučitelné s komunitárním právem, jestliže automaticky a bezpodmínečně nejsou zvýhodňovány ženy v těch případech, kdy ženy a muži jsou kvalifikováni stejně, a kandidatury jsou předmětem objektivního posouzení, které bere v úvahu specifickou osobní situaci všech uchazečů.

Naplnění těchto podmínek posuzuje národní soud, a to na základě přezkoumání rozsahu daného ustanovení.

Avšak na základě precedenčního práva Soudu je Soud oprávněn podat národnímu soudu výklad komunitárního práva ve všech jednotlivostech, které mohou soudu usnadnit posuzování z hlediska slučitelnosti pro účely probíhajícího soudního řízení (viz mimo jiné případ 223/78 Grosoli [1997] ECR 2621, odstavec 3; spojené případy C-304/94, C-330/94, C-342/94 a C-224/95 Tombesi and ostatní [1997] ECR I-3561, odstavec 36).

První část otázky

V první části otázky se Staatsgerichtshof v podstatě ptá, zda článek 2 (1) a (4) směrnice Rady 76/207/EHS vylučuje národní pravidlo, které upřednostňuje ženy v sektorech veřejné služby, v nichž jsou nedostatečně zastoupeny, jestliže jsou uchazeči - muži i uchazečky stejně kvalifikováni, pokud je to prokazatelně nezbytné ke splnění závazných cílů plánu postupu žen a pokud tomu nebrání právní důvody větší váhy.

Navrhovatelé v hlavním řízení a zemský právní zástupce jsou toho názoru, že článek 2 (1) a (4) směrnice Rady 76/207/EHS vylučuje národní pravidlo upřednostňující ženy, které je absolutní a nepodmíněné.

Pokud se týče tohoto bodu, je zřejmé z žádosti o rozhodnutí předběžné otázky, že právní úprava země Hesensko zvolila to, co je obecně známo jako „flexibilní výsledná kvóta“ (flexible Ergebnisquote). Charakteristikou tohoto systému je: 1) HGIG neurčuje kvóty jednotně pro všechny dotčené sektory a útvary, ale říká, že pro stanovení závazných cílů jsou rozhodující charakteristiky příslušných sektorů a útvarů; 2) HGIG předem nestanoví od samého počátku, že automatickým závěrem každého výběrového řízení musí být v patové situaci, kdy jsou uchazeči stejně kvalifikováni, přednost daná uchazečce.

Podle žádosti o rozhodnutí předběžné otázky systém zavedený HGIG zajišťuje, že pohlaví uchazečů není nikdy pro účely výběrového řízení rozhodující, pokud to není v konkrétním případě nezbytné. To je zvláště tehdy, kdy je původní důkaz o neuspokojivé situaci žen založený na skutečnosti, že jsou ženy nedostatečně zastoupeny, vyvrácen.

Aby mohlo být národnímu soudu odpovězeno, je třeba poznamenat, že podle odstavce 10 (1) až (3) HGIG začíná výběrové řízení hodnocením vhodnosti uchazečů, jejich schopností a profesionální výkonnosti (kvalifikace) ve vztahu k požadavkům obsazovaného pracovního místa nebo funkce.

Pro účely tohoto hodnocení jsou brána v úvahu určitá negativní a pozitivní kritéria. Schopnosti a zkušenosti získané prací v rodině musí být vzaty v úvahu, pokud mají význam z hlediska vhodnosti, výkonnosti a schopností uchazečů, zatímco kritéria jako výsluha let, věk a datum posledního povýšení mohou být vzata v úvahu pouze, pokud jsou významná v tomto ohledu. Podobně rodinný stav nebo příjem partnera nejsou podstatné, práce na částečný úvazek, dovolená nebo průtahy při získávání odborného výcviku v důsledku péče o děti nebo závislé členy rodiny vyžadující péči nesmí mít negativní vliv na hodnocení.

Tato kritéria, ačkoliv jsou formulována v pojmech z hlediska pohlaví neutrálních, a tedy způsobilých poskytovat prospěch i mužům, prospívají obecně ženám. Jejich zjevným záměrem je vést spíše k reálné než k formální rovnosti zmírňováním nerovností, k nimž může v praktickém životě společnosti docházet. Oprávněnost těchto kritérií není v hlavním řízení napadána.

Jak poukazuje národní soud, žena musí být vybrána pouze tehdy, pokud se uchazečka a uchazeč o zaměstnání neliší v kvalifikaci a je-li to prokazatelně nezbytné pro dosažení souladu s cíli plánu postupu žen, aniž by tomu bránily důvody vyšší právní váhy.

Z odpovědi předsedy vlády na psanou otázku Soudu je zřejmé, že se tyto důvody vyšší právní váhy týkají různých právních pravidel upravených částečně zákony a částečně prováděcími právními předpisy, které nemají vztah k pohlaví a často bývají označovány jako „sociální aspekty“. Z ústavního hlediska jsou tyto sociální aspekty založeny částečně na principu sociálního státu (článek 20 (1) a 28 (1) Základního zákona) a částečně na základním právu na ochranu manželství a rodiny (článek 6 Základního zákona).

Předseda vlády uvádí, že existuje pět skupin pravidel, která převáží nad pravidlem podpory žen. Jsou jimi: za prvé - přednostní zacházení vůči bývalým zaměstnancům veřejné služby, kteří opustili zaměstnání z důvodu práce v rodině podle odstavce 10 (1) HGIG nebo kteří z téhož důvodu nemohli žádat o definitivu ve veřejné službě poté, co ukončili přípravnou službu. Přednost před nově jmenovanými mají - za druhé - ti, kteří z důvodů práce v rodině pracovali ve zkráceném úvazku a nyní si přejí pracovat na plný úvazek. Třetí skupinou jsou bývalí vojáci sloužící na dobu určitou, tj. ti, kteří

dobrovolně sloužili po omezenou dobu, jež byla delší než doba povinné vojenské služby (minimálně dvanáct měsíců). Za čtvrté - možnosti zvýhodnění jsou flexibilnější pro osoby vážně zdravotně postižené. Povinnost podporovat zdravotně postižené je nadřazena povinnosti podporovat ženy. Za páté - existuje možnost ukončit období dlouhodobé nezaměstnanosti jmenováním uchazeče.

Na rozdíl od toho, co je obsahem podání navrhovatelů v hlavním řízení a zemského právního zástupce, z uvedeného vyplývá, že prioritní pravidlo zavedené HGIG není absolutní a nepodmíněné ve smyslu odstavce 16 rozsudku v případě Kalanke.

Je na národním soudu, aby na základě výše uvedeného posoudil, zda pravidlo, které je předmětem hlavního řízení, zajišťuje, aby kandidatury byly předmětem objektivního hodnocení beroucího v úvahu specifickou osobní situaci všech uchazečů.

Odpovědí proto musí být, že článek 2 (1) a (4) směrnice Rady 76/207/EHS nevylučuje národní pravidlo, které dává v sektorech veřejné služby, ve kterých jsou ženy nedostatečně zastoupeny, přednost ženám při stejné kvalifikaci uchazečů – mužů a žen, je-li to prokazatelně nezbytné pro zajištění souladu s cíli plánu postupu žen a nebrání-li tomu důvod vyšší právní váhy, zaručuje-li toto pravidlo, že kandidatury budou předmětem objektivního hodnocení, které vezme v úvahu specifickou osobní situaci všech uchazečů.

Druhá část otázky

Druhou částí otázky se Staatsgerichtshof v podstatě ptá, zda článek 2 (1) a (4) směrnice Rady 76/207/EHS vylučuje národní pravidlo, které předepisuje, aby závazné cíle plánů postupu žen, pokud jde o místa obsazovaná na dobu určitou v akademické službě a místa akademických asistentů, zajišťovaly ženám minimální podíl, který se rovná nejméně podílu absolventek, nositelek vyšších akademických titulů a studentek daného oboru.

Navrhovatelé v hlavním řízení se domnívají, že článek 2 (1) a (4) směrnice Rady 76/207/EHS vylučuje takový systém vzhledem k tomu, že jeho cílem je dosáhnout definovaného výsledku, pokud se týče podílu zastoupení obou pohlaví, spíše než odstranit překážky v rovných příležitostech žen. Zemský právní zástupce rovněž tvrdí, že systém minimálních kvót je v rozporu s principem rovnosti pohlaví a rovných příležitostí mužů a žen tím, že dané opatření nemá individuální účel a není zde vazba na specifické znevýhodnění žen v jejich pracovním a společenském životě.

Z tohoto pohledu je z žádosti o rozhodnutí předběžné otázky zřejmé, že odstavec 5 (7) HGIG omezuje aplikaci principu „výběru toho nejlepšího“ stejným způsobem při všech výběrových řízeních včetně výběrových řízení, která musí brát v úvahu cíle plánu postupu žen. V každém případě může odstavec 5 (7) ovlivnit rozhodnutí o výběru pouze tehdy, mají-li uchazeči stejnou kvalifikaci. V tomto ohledu též platí obecné úvahy, pokud jde o závazný charakter plánu postupu žen.

Jak generální advokát uvádí v bodě 39 svého stanoviska, speciální systém pro akademický sektor, který je předmětem hlavního řízení, nestanoví absolutní horní strop, ale určuje jej odkazem na počet osob, které získaly danou odbornost, což znamená využití reálného údaje jako kvantitativního kritéria k tomu, aby ženám byla dána přednost.

Z toho vyplývá, že z pohledu komunitárního práva existence takto speciálního systému platného pro akademický sektor nenaráží na žádnou specifickou překážku.

Odpověď proto musí znít, že článek 2 (1) a (4) směrnice Rady 76/207/EHS nevylučuje národní pravidlo, které předepisuje, aby závazné cíle plánu postupu žen, pokud jde o místa obsazovaná na dobu určitou v akademické službě a místa akademických asistentů, zajišťovaly ženám minimální podíl, který se rovná nejméně podílu absolventek, nositelek vyšších akademických titulů a studentek daného oboru.

Třetí část otázky

Třetí částí otázky se Staatsgerichtshof v podstatě ptá, zda článek 2 (1) a (4) směrnice Rady 76/207/EHS vylučuje národní pravidlo pro veřejné služby, podle kterého při odborné praxi k výkonu povolání, ve kterém jsou ženy nedostatečně zastoupeny a ve kterém nemá monopolní právo odborné praxe stát, musí být ženám vyhrazena nejméně polovina míst určených k odborné praxi.

Navrhovatelé v hlavním řízení se domnívají, že článek 2 (1) a (4) směrnice Rady 76/207/EHS vylučuje pravidla upravená v odstavci 7 (1) HGIG. Namítají, že tak jako odstavec 5 (7) HGIG i odstavec 7 (1) jasně ukazuje, že cílem HGIG není odstranit jisté překážky v rovných příležitostech žen, ale pouze zajistit určený výsledek týkající se poměru zastoupení obou pohlaví, což podle nich komunitární právo zakazuje, zejména pak rozsudkem ve věci Kalanke. Podle jejich mínění neprovádí HGIG rovnost příležitostí v počátku, ale přímo ovlivňuje výsledek umístění k odborné praxi. Z toho podle jejich názoru vyplývá, že dané ustanovení zakládá přímou diskriminaci ve smyslu článku 2 (1) směrnice Rady 76/207/EHS, na kterou se nevztahuje výjimka upravená v článku 2 (4) Rady 76/207/EHS.

Podle zemského právního zástupce musí mít opatření, jejichž záměrem je podpořit provádění rovných příležitostí pro ženy, individuální účel a musí být spojena s takovými zvláštními situacemi v zaměstnání nebo mimo něj, které typicky znevýhodňují nebo mohou znevýhodňovat ženy. Minimální kvóta užívaná pro místa určená k odborné praxi podle odstavce 7 (1) HGIG je předem stanovenou kvótou, neboť závazným způsobem určuje minimální podíl žen ve specifikovaných sektorech. Taková minimální kvóta ve prospěch žen nemůže být považována za opatření k podpoře rovných příležitostí ve smyslu článku 2 (4) směrnice Rady 76/207/EHS, neboť nahrazuje podporu rovných příležitostí výsledkem, který by mohlo přinést jedině uplatnění takové rovné příležitosti.

K tomuto bodu Staatsgerichtshof prohlásil, že řádná odborná praxe je předpokladem úspěšné účasti na trhu práce. Vyvodil závěr, že právní požadavek kompenzovat méně výhodné postavení žen v této oblasti by bylo možno ospravedlnit požadavkem rovnosti.

Ukazuje se též z žádosti o rozhodnutí předběžné otázky, že když byl HGIG přijímán, zákonodárny sbor země Hesensko uvažoval takto: navzdory požadavku rovných práv pro ženy a muže zakotvenému v Základním zákonu a zákazu diskriminace na základě pohlaví (článek 3 Základního zákona) pokračuje ve společenské realitě znevýhodňování žen oproti mužům a i přes formální právní rovnost, zvláště při zaměstnávání nemají ženy rovný přístup ke kvalifikovaným pozicím. Zákonodárným sborem země Hesensko to bylo považováno za netolerovatelnou nespravedlnost ve světle nedávného, ale trvalého úspěchu mladých žen ve vzdělání ve srovnání s mladými muži.

Jak vyplývá z odůvodnění odstavce 7 (1) HGIG, zavedením striktní výsledné kvóty při usnadnění přístupu k odborné praxi sledoval hesenský zákonodárce záměr založit vyrovnané umístování při odborné praxi alespoň ve veřejných službách.

Tento záměr však nutně neznamená absolutní nepružnost. Odstavec 7 (2) jasně stanoví, že pokud je i při působení vhodných opatření poutajících pozornost žen na vhodná místa k odborné praxi uchazeček nedostatek, je možné více než polovinu těchto míst obsadit muži.

Ustanovení, které je předmětem hlavního řízení, tvoří část užšího pojmu rovnost příležitostí. Nejde o rezervaci míst k zaměstnávání, ale o místa k získání odborné praxe s výhledem pozdějšího přístupu k povoláním ve veřejných službách.

Vzhledem k tomu, že se kvóta vztahuje pouze na místa určená k odborné praxi, u kterých nemá stát monopol, a týká se tak praxe, kterou lze získat též v soukromém sektoru, není žádný uchazeč - muž z přístupu k odborné praxi definitivně vyloučen. Vezme-li se v úvahu odborná praxe celkově (ve veřejném a soukromém sektoru), zlepšuje dané ustanovení šance uchazeček pouze ve veřejném sektoru.

Daná opatření jsou opatřeními k odstranění příčin omezujících ženám příležitosti k přístupu k zaměstnání a kariéře a navíc se jedná o opatření, která se týkají odborného zaměření a praxe. Proto taková opatření patří mezi opatření uznávaná článkem 2 (4) směrnice Rady 76/207/EHS, jejichž záměrem je zlepšit konkurenceschopnost žen na trhu práce a příležitost budovat pracovní postup na stejném základu s muži.

Odpověď proto musí znít, že článek 2 (1) a (4) směrnice Rady 76/207/EHS nevylučuje národní pravidlo, podle kterého, je-li jeho cílem odstranit nedostatečné zastoupení žen, se v povoláních vyžadujících odbornou praxi, ve kterých jsou ženy nedostatečně zastoupeny a ve kterých nemá stát v odborné praxi monopol, vyhrazuje nejméně polovina míst určených pro

odbornou praxi ženám, ledaže by i přes opatření poutající jejich pozornost na vhodná místa k odborné praxi nebyl uchazeček dostatek.

Čtvrtá část otázky

Čtvrtou částí otázky se Staatsgerichtshof v podstatě ptá, zda článek 2 (1) a (4) směrnice Rady 76/207/EHS vylučuje národní pravidlo, které, mají-li uchazeči stejnou kvalifikaci, zaručuje, aby byly ženy s požadovanou kvalifikací pozvány k pohovoru, jímž se provádí výběr uchazečů na pracovní místa v sektorech, kde jsou ženy nedostatečně zastoupeny.

Ustanovení, které je předmětem řízení, poskytuje dva rozdílné přístupy. Podle prvního jsou k pohovoru zvány všechny kvalifikované uchazečky, které splňují stanovené předpoklady. V tomto případě může být počet mužských uchazečů pozvaných k pohovoru v porovnání s počtem uchazeček pozvaných k pohovoru stejný, vyšší, či nižší. Podle druhého je k pohovoru pozván pouze určitý počet kvalifikovaných uchazeček. V tomto případě nesmí být k pohovoru pozváno více mužů než žen.

Navrhovatelé v hlavním řízení se domnívají, že článek 2 (1) a (4) směrnice Rady 76/207/EHS takové pravidlo zakazuje. Podle jejich názoru se jedná o přímou diskriminaci ve smyslu článku 2 (1) směrnice Rady 76/207/EHS, na kterou se nevztahuje výjimka podle článku 2 (4) Rady 76/207/EHS.

Zemský právní zástupce se domnívá, že ustanovení, které je předmětem hlavního řízení, stanoví striktní kvótu tím, že se týká počtu žen, které mají být pozvány k pohovoru. V případě, kdy nemohou být pozváni k pohovoru všichni uchazeči - ženy i muži, předepisuje toto ustanovení, že pozváno musí být přinejmenším stejně žen jako mužů. Za těchto okolností mohou být muži znevýhodněni, a tudíž diskriminováni na základě pohlaví. Podle mínění zemského právního zástupce je to v rozporu s principem rovnosti pohlaví a rovných příležitostí pro muže a ženy.

Jak poukazuje generální advokát v bodu 41 svého stanoviska, ustanovení, které je předmětem hlavního řízení, není pokusem o konečný výsledek ve formě jmenování nebo povýšení, ale poskytuje kvalifikovaným ženám další příležitosti usnadňující jejich vstup do pracovního života a jeho další průběh.

Dále se z žádosti o rozhodnutí předběžné otázky ukazuje, že toto ustanovení, ačkoliv zakládá pravidla o počtu žen pozvaných k pohovoru, stanoví též, že musí být provedeno předběžné hodnocení uchazečů a že k pohovorům budou zváni jen ti kvalifikovaní uchazeči, kteří splňují předepsané nebo požadované podmínky.

V důsledku záruky, že jsou-li uchazeči stejně kvalifikováni, jsou k pohovoru zvány kvalifikované ženy, je toto ustanovení podporou rovných příležitostí žen a mužů ve smyslu článku 2 (4) směrnice Rady 76/207/EHS.

Odpověď tedy musí znít, že článek 2 (1) a (4) směrnice Rady 76/207/EHS nevylučuje národní pravidlo, které, jsou-li uchazeči - muži a uchazečky stejně kvalifikováni, zaručuje, aby byly kvalifikované ženy splňující všechny

předepsané nebo požadované podmínky zvány k pohovorům konaným k obsazení míst v sektorech, ve kterých jsou ženy nedostatečně zastoupeny.

Pátá část otázky

Pátou částí otázky se Staatsgerichtshof v podstatě ptá, zda článek 2 (1) a (4) směrnice Rady 76/207/EHS vylučuje národní pravidlo, podle kterého musí být orgány zástupců zaměstnanců a správní a dozorčí orgány sestaveny tak, aby nejméně polovinu jejich členů představovaly ženy.

Ze žádosti o rozhodnutí předběžné otázky a z odůvodnění odstavce 14 HGIG, týkajícího se složení kolektivních orgánů, je zřejmé, že toto pravidlo není povinné, protože je nezávazným pravidlem uznávajícím, že je právními předpisy zřízeno mnoho orgánů a že by důsledná implementace požadavku rovného členství žen v těchto orgánech v každém případě vyžadovala změnu příslušného zákona. Navíc se toto pravidlo nevztahuje na úřady s volenými orgány. To by též vyžadovalo změnu příslušných zákonů. A na závěr - vzhledem k tomu, že toto ustanovení není závazné, lze do určité míry vzít v úvahu i další kritéria.

Odpověď proto musí znít, že článek 2 (1) a (4) směrnice Rady 76/207/EHS nevylučuje národní pravidlo týkající se složení orgánů zástupců zaměstnanců a správních a dozorčích orgánů, které doporučuje, aby právní ustanovení přijatá k jeho provedení zohlednila cíl, že nejméně polovinu členů těchto orgánů musí tvořit ženy.

Se zřetelem k předcházejícímu není třeba rozhodovat o výkladu článku 141 (4) Smlouvy o založení Evropského společenství.

Z těchto důvodů SOUD v odpovědi na otázku předloženou dne 16. dubna 1997 Staatsgerichtshof des Landes Hessen rozhodl takto:

Článek 2 odstavce (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 o pracovní podmínky, nevylučuje národní pravidlo, které

- v těch sektorech veřejné služby, ve kterých jsou ženy nedostatečně zastoupeny, upřednostňuje při stejné kvalifikaci mužů a žen ženy, je-li to nezbytné k naplnění cílů plánu postupu žen, nebrání-li tomu důvody větší právní váhy, jestliže jsou kandidatury předmětem objektivního hodnocení, které bere v úvahu specifickou osobní situaci všech uchazečů;

- předepisuje, aby závazné cíle plánu postupu žen týkající se míst obsazovaných v akademické službě na dobu určitou a míst akademických asistentů zajišťovaly ženám minimální podíl, který se rovná nejméně podílu žen mezi absolventy, držiteli vyšších akademických titulů a studenty daného oboru;

- usiluje o odstranění nedostatečného zastoupení žen v povoláních, k jejichž výkonu je nezbytná odborná praxe, v nichž jsou ženy nedostatečně zastoupeny a v nichž nemá stát při odborné praxi monopol, tím, že vyhrazuje

nejméně polovinu míst určených pro odbornou praxi ženám, ledaže by i přes opatření poutající pozornost žen na vhodná místa k odborné praxi nebyl uchazeček dostatek;

- jsou-li uchazeči – muži a uchazečky stejně kvalifikováni, zaručuje, aby byly kvalifikované ženy splňující všechny předepsané nebo požadované podmínky zvány k pohovorům konaným k obsazení míst v sektorech, ve kterých jsou ženy nedostatečně zastoupeny;

- pokud jde o složení orgánů zástupců zaměstnanců a správních a dozorčích orgánů, doporučuje, aby právní předpisy přijaté k jeho provádění zohledňovaly záměr, aby nejméně polovinu členů těchto orgánů představovaly ženy.

Soudní případ C – 407/98

Katarina Abrahamsson a Leif Anderson kontra Elisabeth Fogelqvist

Den soudního výroku
6. července 2000

Reference
[2000] ECR I-5539

Kauza

rovné zacházení s muži a ženami – pozitivní opatření ve prospěch žen - slučitelnost s komunitárním právem – článek 2 (1) a (4) směrnice Rady 76/207/EHS

1. Fakta

3. června 1996 oznámila Univerzita v Göteborgu uvolnění místa profesora hydrosférických věd. Oznámení o volném místě poukazovalo na skutečnost, že jmenování by mělo přispět k rozvoji rovnosti obou pohlaví v pracovním životě a že by mohla být uplatněna pozitivní diskriminace v souladu s nařízením 1995:936, týkajícím se některých míst profesorů a výzkumných asistentů vytvořených za účelem podpory rovnosti (dále jen „nařízení 1995:936“).

Přihlásilo se osm uchazečů včetně paní Abrahamssonové, paní Destouni, paní Fogel-qvistové a pana Andersona.

Výběrová komise Fakulty věd (dále jen „výběrová komise“) hlasovala dvakrát. První hlasování se týkalo vědecké kvalifikace uchazečů. Při tomto hlasování byl první pan Anderson s pěti hlasy; paní Destouni obdržela tři hlasy. Při druhém hlasování, kdy byly vzaty v úvahu jak vědecké zásluhy, tak nařízení 1995:936, byla první paní Destouni se šesti hlasy v porovnání s panem Andersonem, který získal hlasy dva. Výběrová komise navrhla rektorovi Univerzity v Göteborgu, aby jmenoval paní Destouni, a výslovně prohlásila, že jmenováním paní Destouni namísto pana Andersona nezakládá porušení požadavku objektivit ve smyslu třetího odstavce článku 3 nařízení 1995:936.

S odkazem na zprávy expertů zařadila výběrová komise pana Andersona na druhé místo a paní Fogelqvistovou na místo třetí.

Poté, co paní Destouni vzala svou žádost zpět, rozhodl 27. června 1997 rektor univerzity vrátit záležitost výběrové komisi s tím, aby rozhodla o zbývajících žádostech se zřetelem k rovnosti mužů a žen, zvláště pak k nařízení 1995:936 a univerzitnímu plánu rovnosti mužů a žen. Dne 6. listopadu 1997 výběrová komise prohlásila, že případ nemůže znovu přezkoumat s přihlédnutím k těmto faktorům vzhledem k tomu, že otázka rovnosti byla vzata v úvahu již při jejím prvním rozhodování. Dále prohlásila, že vzhledem k tomu, že většina jejích členů považovala rozdíl mezi panem Andersonem a paní Fogelqvistovou za značný, považovala za obtížné posoudit rozsah působnosti třetího odstavce článku 3 nařízení 1995:936.

Dne 18. listopadu 1997 rozhodl rektor Univerzity v Göteborgu o jmenování paní Fogelqvistové profesorkou. Ve svém rozhodnutí odkázal na nařízení 1995:936 a na univerzitní plán rovnosti mužů a žen a uvedl, že rozdíl mezi příslušnými zásluhami pana Andersona a paní Fogelqvistové nebyl natolik významný, aby pozitivní diskriminace ve prospěch posledně jmenované porušila požadavek objektivit při jmenování.

Pan Anderson a paní Abrahamssonová se odvolali k Överklagandenämnden för Högskolan (univerzitní odvolací komise). Pan Anderson namítal, že jmenování bylo v rozporu jak s článkem 3 nařízení 1995:936, tak s rozhodnutím Soudu v případě Kalanke kontra Bremen (případ C-450/93 [1995] ECR I-3051). Paní Abrahamssonová namítala, že posouzení uchazečů výběrovou komisí nebylo vyvážené a že její vědecké výsledky byly lepší než paní Fogelqvistové. Uznala však, že zásluhy pana Andersona byly lepší než její.

Na svém dalším jednání dne 13. března 1998 výběrová komise prohlásila, že k revizi jejího předchozího názoru není důvod. Též rektor odmítl dne 26. června 1998 vyhovět odvoláním.

Överklagandenämnden zastával názor, že pan Anderson a paní Fogelqvistová byli nejlépe kvalifikovanými uchazeči a že z šetření bylo zřejmé, že pan Anderson byl po vědecké stránce jasně kompetentnější než paní Fogelqvistová. Pokud jde o pedagogické schopnosti, žádný z obou uchazečů nemohl být - podle názoru Överklagandenämnden - považován za lépe kvalifikovaného. Obdobně se rozhodujícím faktorem neukázaly být ani jejich organizační schopnosti, přestože bylo uznáno, že paní Fogelqvistová měla v tomto ohledu jistou, i když limitovanou výhodu.

Överklagandenämnden též prohlásil, že z hlediska tradice a souladu s precedenčním právem je při celkovém posuzování kladen zvláštní důraz na vědecké zásluhy. V daném případě nemohla mírná převaha paní Fogelqvistové v organizačních schopnostech zvrátit převahu, kterou měl pan Anderson z vědeckého hlediska. Následně se stalo zásadní otázkou, zda při posuzování v souladu s nařízením 1995:936 o pozitivní diskriminaci mohla příslušnost paní Fogelqvistové k podprezentovanému pohlaví převážit nad

výhodou pana Andersona a dále zda aplikace nařízení 1995:936 byla v souladu s komunitárním právem, zvláště s článkem 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 o pracovní podmínky.

Pokud se týče aplikace nařízení 1995:936, Överklagandenämnden usoudil, že rozsah

omezení ve třetím odstavci článku 3 (dodržování požadavku objektivitu při jmenování), aplikovatelného na opatření pozitivní diskriminace, není vysvětlen dalšími prameny práva. Nicméně dospěl k závěru, že z omezení je možné vyvodit, že cíl rovnosti musí být zvažován v porovnání se zájmem zajistit, aby funkce pro společnost důležité, jakými jsou výzkum a vyšší vzdělávání, byly vykonávány na nejvyšší možné odborné úrovni. Z tohoto důvodu byl Överklagandenämnden toho názoru, že požadavek objektivitu znamená, že opatření pozitivní diskriminace nemůže být užito, pokud by zjevně vedlo ke snížení úrovně plnění těchto funkcí v případě, že nejlépe kvalifikovaný uchazeč nebyl vybrán. Överklagandenämnden se domníval, že pokud by okolnosti daného případu byly posouzeny z tohoto hlediska, nezpůsobilo by jmenování paní Fogelqvistové zjevné porušení požadavku objektivitu.

Pokud jde o slučitelnost formy pozitivní diskriminace stanovené v článku 3 nařízení 1995:936 s komunitárním právem, Överklagandenämnden usoudil, že ustanovení 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 o pracovní podmínky, neposkytují jednoznačnou odpověď. Ačkoli vzal Överklagandenämnden v potaz, že právní význam výjimky z principu rovného zacházení stanovené v článku 2 (4) směrnice 76/207/EHS již byl do určité míry rozebírán Soudem v případě Kalanke, citovaném výše, a v případě Marschall v Land Nordrhein - Westfalen (případ C-409/95 [1997] ECR I-6363), usoudil, že není zřejmě nevhodné požádat Soud podle článku 177 Smlouvy o založení Evropského společenství o rozhodnutí týkající se výkladu aplikovatelného komunitárního práva.

2. Otázky předložené k posouzení ESD

Za těchto okolností přerušil Överklagandenämnden för Högskolan rozhodnutím ze dne 14. října 1998 řízení a předložil podle článku 177 Smlouvy o založení Evropského společenství (nyní článek 234) Soudu následující předběžné otázky:

1. Vylučuje článek 2 (1) a 2 (4) směrnice Rady 76/207/EHS ze 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, národní právní předpisy, podle kterých má být vybrán uchazeč podreprezentovaného pohlaví s dostatečnou kvalifikací k výkonu veřejné funkce přednostně na úkor uchazeče opačného pohlaví, který by byl jinak vybrán (zvláštní pozitivní zacházení), existuje-li potřeba,

aby byl vybrán uchazeč podreprezentovaného pohlaví, a podle kterých zvláštní pozitivní zacházení nelze aplikovat pouze tehdy, pokud rozdíl mezi kvalifikacemi uchazečů je tak velký, že by takové zacházení bylo v rozporu s požadavkem objektivit při jmenování?

2. Pokud je odpověď na otázku 1 kladná, je zvláštní pozitivní zacházení nepřipustné dokonce i v takovém případě, kdy je aplikace národních právních předpisů omezena na jmenování předem stanoveného počtu míst (jako je to podle nařízení 1995:936) nebo míst zřízených jako součást zvláštního programu přijatého konkrétní univerzitou, jenž zvláštní pozitivní zacházení umožňuje (jak je to podle článku 15a kapitoly čtvrté Högskoleförordningen, tj. švédského nařízení o univerzitách)?

3. Pokud odpověď na otázku 2 znamená, že zvláštní pozitivní zacházení je v určitém ohledu protiprávní, může být pravidlo, založené švédskou správní praxí a druhým odstavcem článku 15 kapitoly čtvrté Högskoleförordningen - potvrzené odvolací komisí, podle něhož musí být uchazeči náležejícímu k podreprezentovanému pohlaví dána přednost před uchazečem opačného pohlaví za předpokladu, že uchazeči mohou být považováni za rovnocenné nebo téměř rovnocenné z hlediska zásluh, považováno za v určitém ohledu odporující směrnici Rady 76/207/EHS?

4. Bude nějaký rozdíl v posuzování výše uvedených otázek, pokud se dané právní předpisy budou vztahovat na obsazování nižšího stupně míst v oblasti působnosti daného orgánu, nebo na obsazování nejvyšších míst v této oblasti?

3. Soudní výrok ESD

Úvodem je nutno poznamenat, že národní soud chce svými otázkami zjistit, zda článek 2 (1) a (4) směrnice Rady 76/207/EHS vylučuje ustanovení národních právních předpisů, jako jsou švédské právní předpisy, o které se jedná v hlavním řízení a které ve vysokoškolské oblasti stanoví pozitivní diskriminaci při přijímání ve prospěch uchazečů podreprezentovaného pohlaví.

Výklad článku 141 (4) Smlouvy o založení Evropského společenství, který se týká opatření tohoto druhu, by nepřispěl k rozhodnutí v hlavním řízení s výjimkou případu, že by Soud dospěl k závěru, že článek 2 směrnice Rady 76/207/EHS vylučuje národní právní předpisy toho druhu, o které se v hlavním řízení jedná.

Dále, úmyslem článku 1 (1) směrnice Rady 76/207/EHS je účinně provést v členských zemích princip rovného zacházení s muži a ženami, zvláště pokud jde o přístup k zaměstnání včetně přístupu k funkčnímu postupu a odborné přípravě. Podle článku 2 (1) směrnice Rady 76/207/EHS z tohoto principu vyplývá, že musí být zrušena veškerá diskriminace přímo nebo nepřímo založená na pohlaví.

Avšak na základě článku 2 (4) nevylučuje směrnice Rady 76/207/EHS opatření na podporu rovných příležitostí mužů a žen, zejména ta, která odstraňují existující nerovnosti postihující příležitosti žen v oblastech vymezených článkem 1 (1) směrnice Rady 76/207/EHS.

Konečně, Soud ve svém rozhodnutí v případě Badeck a ostatní (případ C-158/97 [2000] ECR I-1875, odst. 23) prohlásil, že opatření, jehož záměrem je upřednostnit ženy při povyšování v těch sektorech veřejné služby, v nichž jsou podrepresentovány, musí být považováno za slučitelné s komunitárním právem,

- pokud nejsou automaticky a bezpodmínečně upřednostňovány ženy v tom případě, kdy ženy a muži jsou kvalifikováni stejně, a

- pokud jsou žádosti předmětem objektivního hodnocení, které bere v úvahu specifickou osobní situaci všech uchazečů.

První otázka

Podstatou první otázky je, zda článek 2 (1) a (4) směrnice Rady 76/207/EHS vylučuje národní právní předpisy, jakými jsou švédské právní předpisy projednávány v hlavním řízení, podle nichž musí být uchazeč náležející k podrepresentovanému pohlaví s dostatečnou kvalifikací k výkonu daného místa přednostně vybrán na úkor uchazeče opačného pohlaví, který by byl jinak vybrán, je-li to třeba ke jmenování uchazeče podrepresentovaného pohlaví a rozdíl mezi zásluhami uchazečů není tak velký, aby to bylo v rozporu s požadavkem objektivní při jmenování.

Oproti národním právním předpisům o pozitivní diskriminaci zkoumaným Soudem v jeho rozsudcích v případech Kalanke, Marschall a Badeck, národní právní předpisy, o něž se jedná v hlavním řízení, umožňují upřednostnit uchazeče podrepresentovaného pohlaví, který, přestože je dostatečně kvalifikován, nemá kvalifikaci rovnocennou kvalifikaci jiných uchazečů opačného pohlaví.

Je pravidlem, že řízení o výběru uchazečů zahrnuje posouzení jejich kvalifikace ve vztahu k požadavkům volného místa nebo k povinnostem, které mají být plněny.

V odstavcích 31 a 32 rozsudku v případě Badeck, citovaném výše, Soud prohlásil, že je pro účely hodnocení legitimní přihlížet k jistým pozitivním a negativním kritériím, která, ač formulována v pojmech z hlediska pohlaví neutrálních, a tedy způsobilých být ku prospěchu i mužům, obecně poskytují výhodu ženám. Lze říci, že služební věk, věk a datum posledního povýšení mohou být vzaty v úvahu pouze, pokud mají význam z hlediska vhodnosti, kvalifikace a profesionálních schopností uchazečů. Podobně lze říci, že rodinný stav nebo příjem partnera jsou nepodstatné a že práce na částečný pracovní úvazek, dovolená a prázdniny při provádění odborného výcviku jako důsledek péče o děti nebo závislé členy rodiny vyžadující péči nesmí mít negativní účinek.

Jasným účelem takových kritérií je dosáhnout skutečné - spíše než formální - rovnosti redukováním de facto nerovností, ke kterým může ve společnosti docházet, a tak v souladu s článkem 141 (4) Smlouvy o založení Evropského společenství předcházet nebo kompenzovat nerovnosti v pracovním životě osob náležejících k podreprezentovanému pohlaví.

V této souvislosti je důležité zdůraznit, že použití kritérií uvedených výše musí být transparentní a odpovědné, aby mohlo být jakékoliv svévolné hodnocení kvalifikace uchazečů vyloučeno.

Pokud jde o výběrové řízení projednávané v hlavním řízení, není zřejmé z relevantních švédských právních předpisů, že hodnocení kvalifikace uchazečů ve vztahu k požadavkům uvolněného místa je založeno na jasných a jednoznačných kritériích, kterými by se předcházelo nevýhodám nebo jimiž by se kompenzovaly nevýhody v pracovním životě příslušníků podreprezentovaného pohlaví.

Právě naopak, podle těchto právních předpisů musí mít uchazeč náležející k podreprezentovanému pohlaví, je-li dostatečně kvalifikován pro toto místo, při výběru přednost před uchazečem opačného pohlaví, který by byl jinak vybrán, je-li takové opatření pro jmenování uchazeče náležejícího k podreprezentovanému pohlaví nezbytné.

Z toho vyplývá, že právní předpisy, které jsou projednávány v hlavním řízení, automaticky zaručují přednost uchazečům náležejícím k podreprezentovanému pohlaví za předpokladu, že jsou dostatečně kvalifikováni, s jedinou podmínkou, že rozdíl mezi zásluhami uchazečů obou pohlaví není tak velký, aby vedl k porušení požadavku objektivit při jmenování.

Rozsah a účinky této podmínky nelze přesně určit, ale jejím výsledkem je, že výběr uchazeče mezi těmi, kteří jsou dostatečně kvalifikováni, je nakonec založen na příslušnosti k podreprezentovanému pohlaví, a to i tehdy, kdy jsou zásluhy takto vybraného uchazeče menší než zásluhy příslušníka opačného pohlaví. Navíc kandidatury nejsou podrobeny objektivnímu hodnocení, které by bralo v úvahu zvláštní osobní situaci všech uchazečů. Z toho vyplývá, že taková metoda výběru není povolena článkem 2 (4) směrnice Rady 76/207/EHS.

Za těchto okolností je nutné určit, zda právní předpisy, o které se jedná v hlavním řízení, jsou ospravedlnitelné článkem 141 (4) Smlouvy o založení Evropského společenství.

V této souvislosti stačí poukázat na to, že ačkoli článek 141 (4) Smlouvy o založení Evropského společenství členským státům dovoluje zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody k předcházení nebo kompenzaci nevýhod v pracovním životě v zájmu zajištění plné rovnosti mezi muži a ženami v praxi, nelze z něho odvozovat, že povoluje metodu výběru takového

druhu, která je předmětem hlavního řízení a která se z každého ohledu jeví jako nepřiměřená sledovanému cíli.

Odpověď na první otázku proto musí znít, že článek 2 (1) a (4) směrnice Rady 76/207/EHS a článek 141 (4) Smlouvy o založení Evropského společenství vylučují taková ustanovení národních právních předpisů, podle nichž musí být uchazeč o veřejné místo náležející k podreprezentovanému pohlaví a mající dostatečnou kvalifikaci pro toto místo vybrán přednostně před uchazečem opačného pohlaví, který by byl jinak jmenován, pokud je to třeba k zajištění jmenování uchazeče podreprezentovaného pohlaví a rozdíl mezi zásluhami těchto uchazečů není tak velký, aby vedl k porušení požadavku objektivit při jmenování.

Druhá otázka

Druhou otázkou se národní soud domáhá zjištění, zda článek 2 (1) a (4) směrnice Rady 76/207/EHS též vylučuje ty právní předpisy, které jsou aplikovány pouze na řízení k obsazení předem stanoveného počtu míst nebo na místa vytvořená jako součást zvláštního programu konkrétní vyšší vzdělávací instituce, který umožňuje použití opatření pozitivní diskriminace.

Pokud se týče této otázky, samo omezení působnosti opatření pozitivní diskriminace tohoto druhu nemůže změnit jeho absolutní a nepřiměřenou povahu.

Odpověď na druhou otázku proto musí znít, že článek 2 (1) a (4) směrnice Rady 76/207/EHS a článek 141 (4) Smlouvy o založení Evropského společenství vylučují též národní právní předpisy, které se aplikují pouze na řízení k obsazení předem stanoveného počtu míst nebo na místa zřízená jako součást zvláštního programu konkrétní vyšší vzdělávací instituce, který umožňuje používání opatření pozitivní diskriminace.

Třetí otázka

Třetí otázkou se národní soud domáhá zjištění, zda článek 2 (1) a (4) směrnice Rady 76/207/EHS vylučuje pravidlo národního precedenčního práva, podle něhož může být uchazeči náležejícímu k podreprezentovanému pohlaví dána přednost před konkurentem opačného pohlaví za předpokladu, že oba uchazeči mají srovnatelné nebo v podstatě srovnatelné zásluhy.

K tomu je třeba říci, že - jak je již naznačeno výše - takové pravidlo musí být považováno za slučitelné s komunitárním právem, pokud jsou kandidatury předmětem objektivního posouzení beroucího v úvahu zvláštní osobní situaci všech uchazečů.

Odpověď na třetí otázku proto musí znít, že článek 2 (1) a (4) směrnice Rady 76/207/EHS nevylučuje pravidlo národního precedenčního práva, podle něhož může být uchazeči náležejícímu k podreprezentovanému pohlaví dána přednost před konkurentem opačného pohlaví za předpokladu, že oba uchazeči mají srovnatelné nebo v podstatě srovnatelné zásluhy, pokud jsou

kandidatury předmětem objektivního posouzení beroucího v úvahu zvláštní osobní situaci všech uchazečů.

Čtvrtá otázka

Čtvrtou otázkou se národní soud domáhá zjištění, zda by odpověď na první, druhou a třetí otázkou byla jiná, kdyby se národní právní předpisy týkaly výběru uchazečů na místa nižší úrovně, nebo na místa vyšší úrovně.

Pokud se týče této otázky, komunitární právo žádným způsobem nepodmiňuje uplatnění principu rovného zacházení s muži a ženami při přístupu k zaměstnání úrovně obsazovaných míst.

Odpověď na čtvrtou otázku proto musí znít, že odpověď na otázku, zda jsou národní právní normy upravující pozitivní diskriminaci při jmenování na vysokoškolská místa v souladu s právem (komunitárním), nemůže záviset na úrovni obsazovaného místa.

Z těchto důvodů SOUD v odpovědi na otázky předložené Överklagandenämnden för Högskolan rozhodnutím z 14. října 1998 rozhodl takto:

1. 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 o pracovní podmínky, a článek 141 (4)

Smlouvy o založení Evropského společenství vylučují národní právní předpisy, podle nichž uchazeč o veřejné místo náležející k podprezentovanému pohlaví a mající dostatečnou kvalifikaci pro toto místo musí být přednostně vybrán před uchazečem opačného pohlaví, který by byl jinak jmenován, je-li to nezbytné pro jmenování uchazeče podprezentovaného pohlaví a rozdíl mezi příslušnými zásluhami uchazečů není tak velký, aby vedl k porušení požadavku objektivní při jmenování.

2. Článek 2 (1) a (4) směrnice Rady 76/207/EHS a článek 141 (4) Smlouvy o založení Evropského společenství vylučují též takové národní právní předpisy, které jsou aplikovány pouze na řízení k obsazení předem stanoveného počtu míst nebo na místa zřízená jako součást zvláštního programu konkrétní vyšší vzdělávací instituce, který umožňuje používání opatření pozitivní diskriminace.

3. Článek 2 (1) a (4) směrnice Rady 76/207/EHS nevylučuje pravidlo národního precedenčního práva, podle něhož může být uchazeči podprezentovaného pohlaví dána přednost před konkurentem opačného pohlaví za předpokladu, že oba uchazeči mají srovnatelné nebo v podstatě srovnatelné zásluhy, pokud jsou kandidatury předmětem objektivního posouzení beroucího v úvahu zvláštní osobní situaci všech uchazečů.

4. Otázka, zda jsou národní právní pravidla upravující pozitivní diskriminaci při jmenování na vysokoškolská místa v souladu s právem, nemůže záviset na úrovni obsazovaného místa.

Soudní případ C – 79/99

Julia Schnorbus a spolková země Hesensko

Den soudního výroku

7. prosince 2000

Reference

[2000] ECR I-10997

Kauza

rovné zacházení pro muže a ženy - pravidla pro přístup k praktickému právnímu vzdělávání ve spolkové zemi Hesensko - přednost pro žadatele, kteří ukončili vojenskou nebo civilní službu – článek 2 (1) a (4) směrnice Rady 76/207/EHS

1. Fakta

Paní Schnorbus složila první státní zkoušku z práva v říjnu 1997. Podle spolkových právních předpisů a předpisů spolkové země Hesensko musí osoba, aby dostala pracovní místo v justiční službě nebo ve vyšší státní službě, absolvovat praktické právní vzdělávání a poté složit druhou státní zkoušku. Za tímto účelem požádala Hessisches Ministerium der Justiz und für Europaangelegenheiten (hesenské ministerstvo spravedlnosti a evropských záležitostí, dále jen „ministerstvo“) o přijetí na vzdělávání počínající v lednu 1998.

Dopisem z 16. prosince 1997 ministerstvo její žádost zamítlo a informovalo ji, že vzhledem k tomu, že dostalo příliš mnoho žádostí, muselo provést výběr podle odstavce 24 (2) Juristenausbildungsgesetz, tj. zákona o právním vzdělávání (dále jen „JAG“). Dopisem z 11. února 1998 ji ministerstvo informovalo, že ze stejných důvodů nemůže být přijata do příštího období vzdělávání, které začínalo v březnu 1998 a na které se rovněž vztahovala její žádost.

Paní Schnorbus poté 13. února 1998 uplatnila námitky proti odmítnutí přijetí na praktické právní vzdělávání a argumentovala zejména tím, že výběrové řízení je diskriminační vůči ženám vzhledem k přednosti dávané žadatelům, kteří ukončili povinnou vojenskou nebo civilní službu, kterou mohou absolvovat pouze muži. Tato námitka byla 2. dubna 1998 zamítnuta z důvodu, že toto pravidlo, které slouží k vyrovnání nevýhody utrpěné žadatelem nucenými absolvovat vojenskou nebo civilní službu, je založeno na objektivním rozlišovacím kritériu.

Současně podala žádost na Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (správní soud, Frankfurt nad Mohanem) o vydání předběžného opatření a ucházela se o místo praktikantky s účinností od počátku března 1998. Soud svým usnesením z 23. února 1998 této žádosti vyhověl, ale toto usnesení zrušil 27.

února 1998 Hessischer Verwaltungsgerichtshof (vyšší správní soud, Hesensko).

Nakonec 9. dubna 1998 podala žalobu u Verwaltungsgericht Frankfurt am Main a domáhala se rozhodnutí, že odmítnutí ministerstva přijmout ji bylo nezákonné, a uložení spolkové zemi Hesensko, aby ji zaměstnala jako praktikantku na období začínající v květnu 1998. Poté, co se z dopisu z 28. dubna 1998 dozvěděla, že nakonec bylo možné přidělit jí místo v praktickém vzdělávání ve výběrovém řízení, vzala zpět své podání v části týkající se tohoto období vzdělávání, ale trvala na tom, že dřívější rozhodnutí by měla být prohlášena za nezákonná, protože podle jejího názoru představovala diskriminaci vůči ní jakožto ženě.

Verwaltungsgericht Frankfurt am Main chtěl zprvu její žádosti vyhovět, a to především z důvodu, že z této přednosti má prospěch mnohem více žadatelů - mužů, kteří jediná mohou splnit jednu z podmínek týkajících se udělení přednosti pro přijetí do praktického právního vzdělávání, než žadatelek - žen, jejichž celkový počet je mnohem vyšší než žadatelů - mužů. Dospěl však k závěru, že s přihlédnutím k opačnému stanovisku, které zaujal Hessischer Verwaltungsgerichtshof v řízení o předběžném opatření, nemůže vynést rozsudek přímo.

2. Otázky předložené k posouzení ESD

Verwaltungsgericht Frankfurt am Main proto rozhodl dne 18. ledna 1999 o přerušení řízení a předložení následujících předběžných otázek Soudu podle článku 177 Smlouvy o založení Evropského společenství (nyní článek 234):

1. Podle odstavců 24(2) JAG a 14(a) Juristenausbildungsordnung, tj. nařízení o právním vzdělávání (dále jen „JAO“), v případech, kdy je zapotřebí rozhodnout o přijetí žadatelů do praktického právního vzdělávání, protože počet žadatelů převyšuje počet míst ve vzdělávání, žadatel, který ukončil službu, jež je povinná pouze pro muže (vojenskou nebo náhradní službu podle článku 12a Grundgesetz - německé ústavy), bude přijat do vzdělávání ihned a nemusí splnit v tomto ohledu žádné další požadavky, zatímco přijetí jiných žadatelů (žen i mužů) může být odloženo až o 12 měsíců. Spadá toto pravidlo do působnosti 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 o pracovní podmínky (OJ 1976 L 39, str. 40)?

2. Pokud je odpověď na první otázku kladná, pak: představuje toto pravidlo, které pouze ve vztahu k ukončení služby vyústí v přednostní přijetí žadatele - muže do praktického právního vzdělávání, přímou diskriminaci z důvodu pohlaví ve smyslu článku 2 (1) směrnice Rady 76/207/EHS?

3. Je-li odpověď na druhou otázku záporná, představuje toto pravidlo nepřímou diskriminaci?

4. Je skutečnost, že pravidlo má automaticky za následek přednostní přijetí mužů na vzdělávání bez toho, aby rozhodování o této věci podléhalo posouzení individuálních

okolností nebo jiných relevantních faktorů, které si zasluhují být vzaty v úvahu v zájmu ostatních žadatelů, dostatečná k tomu, aby předem vyloučila uplatnění pravidla podle článku 2 (4) směrnice Rady 76/207/EHS, protože zachází v tomto směru dále než opatření k podpoře rovných příležitostí?

5. Je-li odpověď na čtvrtou otázku záporná, je takové pravidlo neospravedlnitelné na základě článku 2 (4) směrnice Rady 76/207/EHS, protože podle tohoto ustanovení jsou dovolena pouze opatření k podpoře rovných příležitostí ve prospěch žen?

6. Je-li odpověď na pátou otázku záporná, není možné považovat pouhou skutečnost, že pouze muži musí vykonávat službu podle článků 12a (1) a (2) Grundgesetz (německé ústavy), za skutečně existující nerovnost ve smyslu článku 2 (4) směrnice Rady 76/207/EHS, která jako taková poškozují příležitosti mužů v oblastech uvedených v článku 1 (1) směrnice, nebo se mají nevýhody, jimž ženy čelí v zaměstnání, a rizika, kterým jsou ve skutečnosti vystaveny z důvodu svého pohlaví, rovněž vzít v úvahu před tím, než je možné dospět k takovému rozhodnutí?

7. Může být pravidlo v odstavcích 24(2) JAG a 14(a) JAO ospravedlněno na základě článku 2 (4) směrnice Rady 76/207/EHS výhradně z důvodu, že vyvažuje nevýhody, které se netýkají žen, protože ženy nemusí vykonávat službu?

8. Může článek 6 směrnice Rady 76/207/EHS zakládat právo k přístupu k vzdělávání v případech, kdy odmítnutí přístupu je založeno na diskriminaci a kdy neexistují žádné jiné dostupné sankce ve formě práva na náhradu?

3. Soudní výrok ESD

První otázka

V tomto ohledu postačí uvést, že relevantní ustanovení se týkají okolností, v nichž přijetí žadatelů do praktického právního vzdělávání může, ale nemusí být odloženo z důvodu, že není dostatek volných míst. Jelikož praktické vzdělávání představuje dobu vzdělávání a nutný předpoklad pro přístup k zaměstnání v justiční službě nebo ve vyšší státní službě, může mít takový odklad vliv na vývoj pracovního života osoby, jíž se týká. Taková opatření proto spadají do rozsahu působnosti směrnice Rady 76/207/EHS, která se vztahuje i na zaměstnání ve státní službě (viz případ 248/82 Komise kontra Německo [1985] ECR 1459, odstavec 16; případ C-1/95 Gerster [1997] ECR I-5253, odstavec 18).

Odpověď na první otázku musí proto být, že národní ustanovení, jimiž se řídí datum přijetí na praktické vzdělávání, které je nutným předpokladem pro přístup k zaměstnání ve státní službě, spadají do rozsahu působnosti směrnice Rady 76/207/EHS.

Druhá otázka

Odstavec 14a JAO obsahuje ustanovení týkající se řady okolností, které je možné vzít v úvahu pro přednostní přístup k praktickému právnímu vzdělávání. Tyto okolnosti zahrnují skončení povinné vojenské nebo civilní služby. V takovém případě výhodu přednosti obsaženou ve výše uvedených ustanoveních není možné považovat za výhodu přímo založenou na pohlaví osob, jichž se ustanovení týkají.

Podle kritérií stanovených v precedenčním právu Soudu mohou být za ustanovení představující diskriminaci přímo založenou na pohlaví považována pouze taková, která platí rozdílně v závislosti na pohlaví dotyčných osob (viz zejména případ C-249/96 Grant kontra South-West Trains [1998] ECR I-621, odstavec 28).

Proto odpověď na druhou otázku musí být, že národní ustanovení, jako jsou ta, o něž jde v hlavním řízení, nepředstavují diskriminaci přímo založenou na pohlaví.

Třetí otázka

V tomto případě není nutné analyzovat konkrétní důsledky provádění JAO. Postačí uvést, že upřednostněním žadatelů, kteří ukončili povinnou vojenskou nebo civilní službu, jsou daná ustanovení sama o sobě důkazem nepřímé diskriminace vzhledem k tomu, že po-dle relevantních národních právních předpisů nemusí ženy absolvovat vojenskou nebo civilní službu, a proto nemohou mít prospěch z přednosti, kterou přiznávají shora uvedená ustanovení JAO žádostem za okolností, jež jsou považovány za případy, kdy žadatelé utrpěli újmu.

Proto odpověď na třetí otázku musí být, že národní ustanovení, jako jsou ta, o něž jde v hlavním řízení, představují nepřímou diskriminaci založenou na pohlaví.

Čtvrtá, pátá, šestá a sedmá otázka

Jak bylo uvedeno výše, opatření dávající přednost osobám, které skončily povinnou vojenskou nebo civilní službu, je důkazem nepřímé diskriminace ve prospěch mužů, protože pouze mužům zákon ukládá takovou povinnost.

Je však jasné, že ustanovení, o něž jde, které bere v úvahu zpoždění týkající se procesu vzdělávání způsobené žadatelům, kteří musí absolvovat vojenskou nebo civilní službu, je svou povahou objektivní a úmyslem zákonodárce bylo pouze vyrovnat do určité míry účinky tohoto zpoždění.

Za těchto okolností není možné nahlížet na ustanovení, o něž jde, jako na ustanovení odporující zásadě rovného zacházení pro muže a ženy.

Kromě toho, jak uvádí Komise, výhoda přiznaná některým osobám, jejichž nárok na přednost může působit újmu jiným žadatelům, pouze po dobu 12

měsíců, se nezdá být disproporcionální, protože zpoždění, které jim bylo způsobeno shora zmíněnou službou, se rovná nejméně této době.

Proto odpověď na shora uvedené otázky musí být, že směrnice Rady 76/207/EHS nevylučuje národní ustanovení, jako jsou ta, o něž jde v hlavním řízení, pokud lze taková ustanovení objektivně zdůvodnit a tato ustanovení jsou vedena výhradně úmyslem do určité míry vyvážit zpoždění, k němuž dochází plněním povinné vojenské nebo civilní služby.

Osmá otázka

Vzhledem k odpovědím na předchozí otázky není nutné odpovídat na osmou otázku.

Z těchto důvodů SOUD v odpovědi na otázky, které mu předložil Verwaltungsgericht Frankfurt am Main svým usnesením z 18. ledna 1999, rozhodl takto:

1. Národní ustanovení, jimiž se řídí datum přijetí na praktické vzdělávání, které je nutným předpokladem pro přístup k zaměstnání ve státní službě, spadají do rozsahu působnosti 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 o pracovní podmínky.

2. Národní ustanovení, jako jsou ta, o něž jde v hlavním řízení, nepředstavují diskriminaci přímo založenou na pohlaví.

3. Národní ustanovení, jako jsou ta, o něž jde v hlavním řízení, představují nepřímou diskriminaci založenou na pohlaví.

4. Směrnice Rady 76/207/EHS nevylučuje národní ustanovení, jako jsou ta, o něž jde v hlavním řízení, pokud lze taková ustanovení objektivně zdůvodnit a jsou vedena výhradně úmyslem do určité míry vyvážit zpoždění, k němuž dochází plněním povinné vojenské nebo civilní služby.

Soudní případ C – 381/99

Susanna Brunnhofer kontra Bank der österreichischen Postsparkasse AG

Den soudního výroku

26. června 2001

Reference

[2001] ECR I-04961

Kauza

rovná odměna za práci pro muže a ženy - podmínky aplikace – mzdové rozdíly - definice „stejně práce“ a „práce stejné hodnoty“ - klasifikace podle kolektivní smlouvy v kategorii stejných prací - důkazní břemeno - objektivní zdůvodnění mzdové nerovnosti - efektivita práce konkrétního zaměstnance –

článek 119 (nyní článek 141) Smlouvy o založení Evropského společenství – směrnice Rady 75/117/EHS

1. Fakta

Paní Brunnhofer, která byla u Bank der österreichischen Postsparkasse AG (dále jen „banka“) zaměstnána od 1. července 1993 do 31. července 1997, se domnívá, že utrpěla diskriminaci na základě pohlaví porušováním zásady rovné odměny na základě toho, že dostávala nižší měsíční plat, než byl vyplácen jejímu kolegovi přijatému do banky od 1. srpna 1994.

Vnitrostátní soud shledal, že přestože byly jejich základní platy shodné, vyplýval rozdíl v platu těchto dvou zaměstnanců ze skutečnosti, že kolega paní Brunnhofer dostával na základě své pracovní smlouvy individuální doplněk, který činil měsíčně v průměru o 2000 šilinků více než doplněk, který podle své pracovní smlouvy dostávala paní Brunnhofer.

Shodně platí, že když se ujali svých povinností, byli paní Brunnhofer a její kolega zařazeni do platové skupiny V, do níž podle kolektivní smlouvy platné pro zaměstnance v bankovníctví a pro bankéře v Rakousku (dále jen „kolektivní smlouva“) patří zaměstnanci zaškolení v bankovníctví, kteří samostatně provádějí odbornou práci.

Z této okolnosti paní Brunnhofer vyvozuje, že konala stejnou práci jako její kolega nebo v každém případě alespoň práci stejné hodnoty.

Z dokumentů případu je zřejmé, že paní Brunnhofer byla zaměstnána v zahraničním oddělení banky a její práce spočívala v dozoru nad půjčkami. Očekávalo se, že po zaškolení bude jmenována do řídicí funkce v tomto oddělení. V důsledku pracovních a osobních problémů, jež u ní nastaly v době před přijetím jejího kolegy, nebyla paní Brunnhofer do této funkce jmenována, ale byla zařazena do oddělení právních služeb, kde, jak se zdá, nebyla její práce též hodnocena jako dostatečná. Dne 31. července 1997 byla propuštěna.

Paní Brunnhofer předložila svůj případ Komisi pro rovné zacházení Úřadu federálního kancléře, která dospěla k závěru, že diskriminaci ve smyslu rakouského zákona o rovném zacházení, jímž měla být směrnice Rady 75/117/EHS z 10. února 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady rovné odměny za práci pro muže a ženy transponována, nelze vyloučit, pokud se týče stanovení platu paní Brunnhofer.

Poté paní Brunnhofer podala žalobu u Arbeits-und Sozialgericht Wien (Rakousko) a domáhala se, aby bylo bance nařízeno vyplatit jí částku činící více než 160 000 šilinků jako kompenzaci za platovou diskriminaci na základě pohlaví, kterou podle svého tvrzení utrpěla.

V první instanci byla její žaloba zamítnuta rozsudkem z 16. prosince 1998. Paní Brunnhofer se odvolala k Oberlandesgericht Wien.

Banka popírá, že by paní Brunnhofer utrpěla diskriminaci v rozporu se zásadou rovné odměny.

Za prvé - banka tvrdí, že se celkový plat těchto dvou zaměstnanců fakticky nelišil, neboť od paní Brunnhofer se na rozdíl od jejího kolegy pravidelně nevyžadovalo, aby konala práci přesčas v maximálním možném rozsahu.

Za druhé - tvrdí, že pro rozdíl v individuálních doplňcích náležejících každému z nich existovaly objektivní důvody.

Podle banky, ačkoli byly obě práce zprvu považovány za práce stejné hodnoty, kolega paní Brunnhofer fakticky prováděl činnosti významnější, neboť byl odpovědný za kontakt s významnými zákazníky a byl oprávněn přebírat závazky jménem banky. Paní Brunnhofer toto pověření neměla; nebyla v takovém kontaktu se zákazníky, což vysvětluje, proč dostávala nižší platový doplněk, než dostával její kolega.

Kvalita práce obou zaměstnanců byla též rozdílná. Po slibném začátku se práce paní Brunnhofer zhoršila, a to zvláště od počátku roku 1994, což bylo v době, kdy její kolega ještě nebyl přijat.

Odpověď paní Brunnhofer zní, že pro účely stanovení výše platu při přijetí do zaměstnání není efektivita práce relevantní, neboť hodnotu vykonané práce lze posoudit pouze v průběhu plnění pracovní smlouvy.

Podle vnitrostátního soudu závisí rozhodnutí případu v podstatě na tom, zda, jak tvrdí paní Brunnhofer, lze určit, že jde o stejnou práci nebo o práci stejné hodnoty na základě toho, že jsou oba zaměstnanci zařazeni podle kolektivní smlouvy ve stejné pracovní kategorii, nebo zda, jak tvrdí banka, lze nerovnost odměny ospravedlnit rozdílem mezi individuálními pracovními schopnostmi těchto dvou zaměstnanců, projevujícím se především v nedostatečné kvalitě práce jednoho z nich, což se může projevit až po určité době po přijetí.

2. Otázky předložené k posouzení ESD

Oberlandesgericht Vídeň se dne 15. června 1999 rozhodl přerušit řízení a předložit Soudu podle článku 234 Smlouvy o založení Evropského společenství tyto předběžné otázky:

1(a) Je při posuzování, zda je práce „stejnou prací“ nebo zda práce představuje „stejný druh práce“ ve smyslu článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství (nyní článek 141) nebo zda je práce „stejnou prací“ nebo „prací, které je přiznána stejná hodnota“ ve smyslu směrnice Rady 75/117/EHS z 10. února 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady rovné odměny za práci pro muže a ženy, postačující tam, kde individuální pracovní smlouvy stanoví doplněk k odměně určené kolektivní smlouvou, zjistit, zda jsou dva srovnávaní zaměstnanci zařazeni do téže pracovní kategorie podle kolektivní smlouvy?

(b) Bude-li odpověď na otázku 1(a) záporná:

je za situace popsané v otázce 1(a) shoda v zařazení podle kolektivní smlouvy důkazem, že jde o stejnou práci nebo o práci stejné hodnoty ve smyslu článku 119 (nyní článek 141) Smlouvy o založení Evropského společenství a směrnice Rady 75/117/EHS, s tím, že je na zaměstnavateli, aby prokázal, že práce jsou rozdílné?

(c) Může zaměstnavatel při ospravedlnění platového rozdílu spoléhat na okolnosti, které kolektivní smlouva nebere v úvahu?

(d) Bude-li odpověď na otázku 1(a) nebo 1(b) kladná:

platí to též, pokud se klasifikace prací do pracovních kategorií v kolektivní smlouvě

opírá o popis práce formulovaný značně obecnými pojmy?

2(a) Opírají se článek 119 (nyní článek 141) Smlouvy o založení Evropského společenství a směrnice Rady 75/117/EHS o definici zaměstnance jednotnou přinejmenším do té míry, že povinnosti zaměstnance plynoucí z pracovní smlouvy závisí nejen na obecně definovaných standardech, ale též na jeho individuálních schopnostech?

(b) Mají být článek 119 (nyní článek 141) Smlouvy o založení Evropského společenství a článek 1 směrnice Rady 75/117/EHS vykládány tak, že stanovení rozdílné odměny lze objektivně ospravedlnit okolnostmi, jež mohou být určeny pouze ex post facto, což je zejména pracovní výkon konkrétního zaměstnance?

3. Relevantní komunitární právo

Druhý a třetí odstavec článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství stanoví:

„Odměnou‘ se ve smyslu tohoto článku 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 zaměstnání.

Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace podle pohlaví znamená:

(a) že odměna za stejnou práci stanovená při úkolové mzdě se vypočítává podle stejného tarifu;

(b) že odměna za práci při hodinové mzdě je stejná při stejném druhu práce.“

Podle článku 1 směrnice Rady 75/117/EHS z 10. února 1975 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady rovné odměny za práci pro muže a ženy:

„Zásada rovné odměny za práci pro muže a ženy uvedená v článku 119 Smlouvy (dále jen „zásada rovné odměny“) znamená pro stejnou práci nebo

pro práci, které je přiznána stejná hodnota, odstranění veškeré diskriminace na základě pohlaví ve všech hlediscích a podmínkách odměňování.

Zejména pokud se pro stanovení odměny používá systém klasifikace prací, musí být založen na stejných kritériích pro muže i pro ženy a musí být sestaven tak, aby vyloučil diskriminaci na základě pohlaví.“

Článek 3 směrnice Rady 75/117/EHS stanoví:

„Členské státy odstraní diskriminaci mezi muži a ženami vyplývající z právních a správních předpisů, které jsou v rozporu se zásadou rovné odměny.“

Článek 4 směrnice Rady 75/117/EHS stanoví:

„Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby ustanovení uvedená v kolektivních smlouvách, mzdových tarifech, dohodách o mzdě nebo individuálních pracovních smlouvách, která jsou v rozporu se zásadou rovné odměny, byla neplatná, mohla být prohlášena za neplatná nebo mohla být změněna.“

4. Soudní výrok ESD

Z písemných podkladů případu vyplývá, že se vnitrostátní soud obrátil na Soud se žádostí o výklad článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství a článku 1 směrnice Rady 75/117/EHS, aby posoudil, zda se jedná o diskriminaci na základě pohlaví zakázanou komunitárním právem v případě ženy, která dostává stejný základní plat stanovený na základě kolektivní smlouvy jako s ní porovnávaný muž, ale již je od počátku trvání zaměstnání poskytován měsíční platový doplněk sjednaný v pracovní smlouvě, který je nižší než doplněk poskytovaný uvedenému muži, ačkoli jsou oba podle kolektivní smlouvy zařazeni do stejného stupně stejné pracovní kategorie.

Otázky vznesené vnitrostátním soudem, jež lze posuzovat společně, se v podstatě týkají (i) obsahu pojmů „stejná práce“, „stejný druh práce“ a „práce, které je přiznána stejná hodnota“ ve smyslu článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství a článku 1 směrnice Rady 75/117/EHS, (ii) důkazních pravidel týkajících se nerovné odměny mužů a žen a pravidel týkajících se objektivního ospravedlnění rozdílu v zacházení a (iii) otázky, zda může zaměstnavatel spoléhat na určité zvláštní faktory, jakými jsou osobní schopnosti nebo pracovní výkon, aby jimi ospravedlnil nižší odměnu zaměstnankyně, v tomto případě žalobkyně, než je odměna poskytovaná jejímu mužskému kolegovi.

Tyto otázky proto souvisejí jak s některými podmínkami reálného uplatnění zásady rovné odměny pro muže a ženy, tak s různými okolnostmi, jichž se dovolává zaměstnavatel v tomto případě, aby ospravedlnil existenci rozdílu ve výši individuálních platových doplňků poskytovaných každému z dotčených zaměstnanců.

Nejprve je třeba připomenout, že článek 119 Smlouvy o založení Evropského společenství stanoví zásadu, že stejná práce nebo práce, již je přiznána stejná hodnota, musí být odměňována stejným způsobem, ať ji vykonává muž nebo žena (k tomu viz mimo jiné případ C-236/98 JämO [2000] ECR I-2189, odst. 36).

Jak už Soud rozhodl v případě Defrenne II (případ 43/75 [1976] ECR - 455, odstavec 12), tato zásada, jež je specifickým vyjádřením obecné zásady rovnosti, která zakazuje, aby bylo ve srovnatelných situacích s jednotlivci zacházeno rozdílně, ledaže by byl takový rozdíl v zacházení objektivně ospravedlněn, vytváří součást základů Společenství.

Soud též opakovaně rozhodl, že daná směrnice (směrnice Rady 75/117/EHS) je v podstatě určena k usnadnění praktické aplikace zásady rovné odměny zakotvené článkem 119 Smlouvy o založení Evropského společenství a žádným způsobem nemění rozsah působnosti nebo obsah této zásady, jak jsou definovány v článku 119 (viz zvláště případ C-262/88 Barber [1990] ECR I-1889, odstavec 11; případ JämO, citovaný výše, odstavec 37), takže pojmy užívané v uvedeném článku Smlouvy o založení Evropského společenství a ve směrnici Rady 75/117/EHS mají stejný význam (pokud jde o odměnu, viz případ C-167/97 Seymour-Smith a Perez [1999] ECR I-623, odstavec 35; pokud jde o stejnou práci, viz případ C-309/97 Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse [1999] ECR I-2865, odstavec 23).

Takto pojato, základní zásada stanovená článkem 119 Smlouvy o založení Evropského společenství a podrobně provedená směrnicí Rady 75/117/EHS vylučuje nerovnost v odměně mužů a žen konajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, ať už je mechanismus vyvolávající tuto nerovnost jakýkoliv (viz případ Barber, citovaný výše, odstavec 32), ledaže je rozdíl v odměně ospravedlněn objektivními faktory nesouvisejícími s diskriminací založenou na rozdílném pohlaví (viz zejména případ 129/79 Macarthys [1980] ECR 1275, odstavec 12; případ C-243/95 Hill and Stapleton [1998] ECR I-3739, odstavec 34).

Aby bylo možno vnitrostátnímu soudu pomoci, tyto různé elementy musí být postupně zváženy.

Existence nerovné odměny pro muže a ženy

Z precedenčního práva Soudu vyplývá, že vzhledem k tomu, že má článek 119 Smlouvy o založení Evropského společenství závaznou povahu, vztahuje se zákaz diskriminace mezi muži a ženami nejen na jednání veřejných orgánů, ale též, jak jasně plyne ze znění článku 4 směrnice Rady 75/117/EHS, na všechny smlouvy upravující placenou práci kolektivně, jakož i na smlouvy mezi soukromými jednotlivci (k tomu viz zejména případ Defrenne II, uvedený výše, odstavec 39).

Precedenčním právem je rovněž dáno, že obsah pojmu odměna uvedeného v článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství a článku 1 směrnice Rady 75/117/EHS pokrývá jakékoli další plnění, v hotovosti nebo naturáliích,

stávající i budoucí, za předpokladu, že jej zaměstnanec dostává, přímo nebo nepřímo, od zaměstnavatele z důvodu svého zaměstnání (viz mimo jiné odstavec 12 rozsudku v případě Barber a odstavec 39 rozsudku v případě JāmO, oba citovány výše).

Měsíční platový doplněk, o který se v daném případě jedná, je nepopíratelně plněním sjednaným v individuální pracovní smlouvě poskytovaným zaměstnavatelem dvěma dotčeným zaměstnancům z titulu jejich zaměstnání v bance. Tento doplněk proto musí být pro účely článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství a článku 1 směrnice Rady 75/117/EHS klasifikován jako odměna za práci.

Pokud jde o metodu, již je třeba použít při porovnávání odměn dotčených zaměstnanců za účelem zjištění, zda je zásada rovné odměny dodržena, pak, znovu podle precedenčního práva, je skutečná transparentnost umožňující efektivní kontrolu zajištěna pouze tehdy, je-li tato zásada aplikována vůči každé ze složek odměny vyplácené mužům a ženám s vyloučením jakéhokoli obecného celkového hodnocení úhrnného plnění poskytovaného zaměstnancům (viz Barber, odstavec 34 a 35).

Tato interpretace je skutečně potvrzena platným zněním článku 1 směrnice Rady 75/117/EHS, podle něhož zásada rovné odměny za stejnou práci pro muže a ženy, jak je stanovena článkem 119 Smlouvy o založení Evropského společenství a podrobně provedena směrnicí Rady 75/117/EHS, znamená vyloučení jakékoli diskriminace při výkonu stejné práce nebo práce, jíž je přiznána stejná hodnota, která je založena na příslušnosti k pohlaví, pokud se týče veškerých aspektů a podmínek odměňování.

Za daných okolností vnitrostátní soud zcela správně identifikoval nerovnost mezi výší individuálního platového doplnku vypláceného měsíčně žalobkyni a výší tohoto doplnku vypláceného s ní porovnávanému mužskému kolegovi, ačkoli je nepochybné, že tito dva zaměstnanci dostávají stejnou základní odměnu, aniž přihlížel k tvrzení banky, že celkový plat těchto zaměstnanců je shodný.

Toto zjištění však není dostatečným základem pro závěr, že diskriminace zakázaná komunitárním právem existuje.

Za prvé - vzhledem k tomu, že zásada rovné odměny stanovená článkem 119 Smlouvy o založení Evropského společenství a článkem 1 směrnice Rady 75/117/EHS předpokládá, že se muži a ženy, na něž se vztahuje, nalézají ve stejných nebo srovnatelných situacích (k tomu viz případ C-132/92 Roberts [1993] ECR I-5579, odstavec 17), je třeba zjistit, zda dotyční zaměstnanci konají stejnou práci nebo práci, jíž může být přiznána stejná hodnota.

Za druhé - článkem 119 Smlouvy o založení Evropského společenství jsou zakázány výhradně ty rozdíly v zacházení, jež jsou založeny na rozdílu pohlaví dotčených zaměstnanců (případ 96/80 Jenkins [1981] ECR 911, odstavec 10).

Určení, zda je práce stejná nebo zda má stejnou hodnotu

Vnitrostátní soud se v zásadě ptá, zda lze na základě skutečnosti, že zaměstnankyně žalující diskriminaci na základě pohlaví a s ní porovnávaný muž jsou podle kolektivní smlouvy platné pro jejich zaměstnání zařazeni do stejné pracovní kategorie, učinit závěr, že tito dva zaměstnanci konají stejnou práci nebo práci, které je přiznána stejná hodnota, ve smyslu článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství a článku 1 směrnice Rady 75/117/EHS.

Při odpovědi na tento bod žádosti je nutné mít na zřeteli, že podle precedenčního práva Soudu je zřejmé, že pojmy „stejná práce“, „stejný druh práce“ a „práce stejné hodnoty“ v článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství a článku 1 směrnice Rady 75/117/EHS jsou svým charakterem zcela kvalitativní v tom smyslu, že se týkají povahy reálně vykonávané práce (viz případ *Macarthys*, citovaný výše, odstavec 11 a případ 237/85 *Rummler* [1986] ECR 2101, odstavce 13 a 23).

Soud opakovaně rozhodl, že při určování, zda zaměstnanci vykonávají stejnou práci nebo práci, jíž lze přiznat stejnou hodnotu, je nutné zjistit, zda po posouzení řady faktorů, jakými jsou povaha práce, požadavky odborné přípravy a pracovní podmínky, lze tyto osoby považovat za osoby nalézající se ve srovnatelné situaci (viz případ C-400/93 *Royal Copenhagen* [1995] ECR I-1275, odstavce 32 a 33; případ *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse*, citovaný výše, odstavec 17).

Z toho vyplývá, že skutečnost, že tito dva zaměstnanci jsou podle kolektivní smlouvy platné pro jejich zaměstnání zařazeni do stejné pracovní kategorie, není sama o sobě dostatečná k přijetí závěru, že vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Takové zařazení nevylučuje existenci jiných důkazů podporujících uvedený závěr.

Tento výklad není dotčen skutečností, na kterou upozorňuje vnitrostátní soud v otázce 1(d), že kolektivní smlouva definuje práci zařazenou do příslušné pracovní kategorie velmi obecnými pojmy.

Z hlediska dokazování musí být obecné vymezení stanovené kolektivní smlouvou v každém případě potvrzeno precizními a konkrétními fakty založenými na činnostech, jež příslušní zaměstnanci skutečně vykonávají.

Je proto nezbytné zjistit, zda, vezme-li se v úvahu řada faktorů, jakými jsou povaha činností skutečně svěřených každému ze zaměstnanců v daném případě, požadavky odborné přípravy pro jejich výkon a pracovní podmínky, za nichž jsou tyto činnosti reálně vykonávány, tyto osoby fakticky konají stejnou nebo srovnatelnou práci.

Je na vnitrostátním soudu, který jediný má jurisdikci zjišťovat a posuzovat skutkové okolnosti, aby rozhodl, zda na základě skutečné povahy činností vykonávaných dotčenými osobami lze těmto činnostem přiznat stejnou hodnotu (případ *JämO*, citovaný výše, odstavec 48).

Konkrétněji, v projednávaném případě musí vnitrostátní soud určit, zda žalobkyně a s ní porovnávaný muž vykonávají srovnatelnou práci, ačkoli, jak je z žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce zřejmé, mužský kolega je odpovědný za jednání s významnými zákazníky a je oprávněn přebírat právní závazky, zatímco paní Brunnhofer, která vykonává dohled nad půjčkami, má menší kontakt se zákazníky a není oprávněna přebírat závazky přímo zavazující jejího zaměstnavatele.

Důkazní břemeno

Touto částí žádosti se vnitrostátní soud v zásadě ptá, která strana hlavního řízení nese důkazní břemeno ohledně prokázání existence nerovnosti mezi odměnami mužů a žen a jakýchkoli okolností objektivně ospravedlňujících tuto nerovnost zacházení.

Pokud jde o tuto otázku, je třeba uvést, že je obvyklé žádat na osobě uvádějící skutečnosti na podporu své žaloby, aby předložila důkazy o tvrzených skutečnostech. V zásadě tím leží důkazní břemeno ohledně existence diskriminace na základě pohlaví v záležitostech odměňování na zaměstnanci, jenž se pokládá za oběť takové diskriminace a vede soudní řízení proti zaměstnavateli s cílem, aby tato diskriminace byla odstraněna (viz případ C-127/92 Enderby [1993] ECR I-5535, odstavec 13).

Avšak z precedenčního práva Soudu je zřejmé, že důkazní břemeno může být přesunuto, je-li tím třeba zabránit tomu, aby zaměstnanci, kteří jsou zřejmě oběťmi diskriminace, byli zbaveni účinných prostředků k vynucování zásady rovné odměny (viz případ Enderby, citovaný výše, odstavec 14).

Zvláště je-li v podniku uplatňován systém odměňování s mechanismem individuálních doplňků k základnímu platu, jenž je zcela neprůhledný, je na zaměstnavateli, aby prokázal, že jeho postup při odměňování není diskriminační, jestliže zaměstnankyně uvede skutečnosti o tom, že, pokud se týče relativně četného počtu zaměstnanců, je průměrná odměna zaměstnankyň nižší než průměrná odměna zaměstnanců - mužů (případ 109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, odstavec 16).

Při aplikaci uvedeného systému nejsou zaměstnankyně schopny porovnat jednotlivé složky jejich platů se svými mužskými kolegy patřícími do stejné platové skupiny a mohou poukázat pouze na rozdíly v průměrné odměně, takže, pokud by zaměstnavatel nemusel objasnit, jakým způsobem uplatňuje kritéria týkající se doplňků, byly by ženy v praxi zbaveny možnosti účinně posoudit, zda byla dodržena zásada rovné odměny (viz případ Danfoss, citovaný výše, odstavce 10, 13 a 15).

Jelikož však v daném případě, jenž se týká, což není popíráno, nerovnosti konkrétní složky celkové odměny poskytované zaměstnavatelem dvěma zaměstnancům různého pohlaví, nejsou žádné takové zvláštní okolnosti, precedenční právo uvedené výše nelze aplikovat.

V souladu s běžnými důkazními pravidly je proto na žalobkyni hlavního řízení, aby před vnitrostátním soudem osvědčila, že jsou podmínky presumpce existence nerovnosti v odměňování zakázané článkem 119 Smlouvy o založení Evropského společenství a směrnicí Rady 75/117/EHS splněny.

Je proto na žalobkyni, aby prokázala jakýmkoli přípustným způsobem důkazu, že odměna, kterou dostává od banky, je nižší než odměna s ní porovnávaného kolegy a že vykonává stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, srovnatelnou s prací, kterou vykonává on, takže je na první pohled zřejmé, že žalobkyně je obětí diskriminace, jež může být vysvětlena pouze rozdílností pohlaví.

Na rozdíl od toho, na co, jak se zdá, přistoupil vnitrostátní soud, není proto zaměstnavatel povinen prokázat, že činnosti obou dotčených zaměstnanců jsou rozdílné.

Jestliže by žalobkyně hlavního řízení předložila důkazy poukazující, že v daném případě jsou splněna kritéria k osvědčení existence rozdílné odměny ženy a muže a k označení práce za srovnatelnou, existoval by zde evidentní právní případ a bylo by na zaměstnavateli, aby prokázal, že zásada rovné odměny porušena nebyla.

Za tím účelem by zaměstnavatel mohl za použití jakýchkoli právních prostředků popřít, že podmínky aplikace zásady rovné odměny nebyly splněny, mezi jinými osvědčením toho, že činnosti skutečně vykonávané dvěma dotčenými zaměstnanci nebyly fakticky srovnatelné.

Zaměstnavatel by mohl též ospravedlnit rozdíl v odměně objektivními faktory nesouvisejícími s jakoukoliv diskriminací na základě pohlaví tím, že by prokázal, že existoval rozdíl nesouvisející s pohlavím, který vysvětloval vyplácení vyššího měsíčního doplňku srovnávanému muži.

Objektivní ospravedlnění nerovné odměny

Vnitrostátní soud se v podstatě ptá, zda rozdíl mezi odměnou ženy a muže za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty lze objektivně ospravedlnit: za prvé - okolnostmi, které nezohledňuje kolektivní smlouva vztahující se na dotčené zaměstnance, a za druhé - faktory, které jsou známy teprve poté, co se zaměstnanci ujali svých povinností a které mohou být hodnoceny pouze v průběhu plnění pracovní smlouvy, jakými jsou například rozdíl v individuálních pracovních schopnostech dotčených zaměstnanců nebo efektivita práce zaměstnance ve srovnání s efektivitou práce kolegy.

Vnitrostátní soud tímto hledá právní kritéria, která by umožnila osvědčit existenci objektivního ospravedlnění nerovného zacházení na první pohled založeného na pohlaví.

V řízení o předběžné otázce, ačkoli je plně na národním soudu, který jediný je kompetentní posuzovat skutkové okolnosti, aby rozhodl, zda v jím projednávaném případě

existují objektivní důvody nespojené s diskriminací na základě pohlaví ospravedlňující takovou nerovnost, může Soudní dvůr, jenž je povolán poskytovat odpovědi užitečné pro vnitrostátní soud, poskytnout návod založený na podkladech ve spisu a písemných nebo ústních podáních před ním učiněných, aby umožnil vnitrostátnímu soudu ve věci rozhodnout (viz případ Seymour-Smith a Perez, citovaný výše, odstavec 67 a 68).

Je na místě připomenout precedenční právo, podle kterého je třeba rozdíl mezi odměnami vyplácenými za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty ženám a mužům považovat zásadně za rozpor se článkem 119 Smlouvy o založení Evropského společenství a následně i se směrnicí Rady 75/117/EHS. Nebylo by tomu tak pouze tehdy, pokud by tento rozdíl v zacházení byl odůvodněn objektivními faktory nesouvisejícími s jakoukoliv diskriminací založenou na příslušnosti k pohlaví (viz mezi jinými případ Macarthys, odstavec 12; případ Hill a Stapleton, odstavec 34).

Kromě toho musí důvody předložené zaměstnavatelem za účelem vysvětlení nerovnosti odpovídat skutečné potřebě podniku, musí být k dosažení sledovaných cílů vhodné a k tomuto účelu nezbytné (případ 170/84 Bilka [1986] ECR 1607, odstavec 36).

Pokud jde o první část aspektu uváděného v přeformulované žádosti na posledním místě, jež se týká možného ospravedlnění nerovného zacházení, je třeba pouze říci to, co již vyplývá z předchozího, že zaměstnavatel může rozdíl v odměně přesvědčivě vysvětlit zejména okolnostmi, které kolektivní smlouva platná pro dané zaměstnance v úvahu nebere, a to potud, pokud tyto okolnosti zakládají objektivně ospravedlněné důvody nevztahující se k jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví a jsoucí v souladu s principem proporcionality.

Je na vnitrostátním soudu, aby v každém posuzovaném případě provedl takové zhodnocení faktů na základě veškerých důkazů.

Pokud jde o druhou část aspektu uváděného v přeformulované žádosti, pak je třeba poukázat na to, že třetí odstavec článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství činí rozdíl mezi prací odměňovanou úkolovou mzdou a prací odměňovanou hodinovou mzdou.

Pro první případ toto ustanovení stanoví, že se odměna vypočítává podle stejného tarifu, aniž by uvádělo další podrobnosti.

V případě odměňování hodinovou mzdou je pro zaměstnavatele podstatné, aby mohl zohlednit výkonnost zaměstnanců, a tudíž i jejich individuální pracovní schopnosti.

V této souvislosti Soud navíc rozhodl, že je-li pro dvě skupiny zaměstnanců vykonávajících stejnou práci a odměňovaných úkolovou sazbou stanoven stejný tarif, nebrání zásada rovné odměny, aby zaměstnanci dostávali rozdílnou odměnu, je-li to důsledkem rozdílných individuálních výstupů (k tomu viz případ Royal Copenhagen, citovaný výše, odstavec 21).

Avšak pro druhý uvedený případ používá třetí odstavec článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství kritérium „stejný druh práce“, což je pojem ekvivalentní pojmu „stejná práce“ užitému v prvním odstavci téhož ustanovení a v článku 1 směrnice Rady 75/117/EHS.

Jak bylo ukázáno výše, je tento pojem definován na základě objektivních kritérií, která nezahrnují v podstatě subjektivní a proměnlivý faktor výkonnosti jednotlivých zaměstnanců posuzovaný izolovaně.

V míře, jakou se otázky jednoznačně týkají práce odměňované hodinovou mzdou, jak v daném případě vnitrostátní soud ve své žádosti uvedl, lze z předchozího odvodit, že se zaměstnavatel nemůže dovolávat okolností týkajících se osoby zaměstnance, které nemohou být objektivně posouzeny v době přijetí zaměstnance, ale které vyjdou najevo až při faktickém výkonu činností zaměstnancem, jako jsou osobní schopnosti nebo výkonnost nebo kvalita zaměstnancem skutečně vykonané práce, při zdůvodňování stanovení rozdílné odměny, která se aplikuje od samého počátku trvání pracovního poměru, pro žalobkyni a pro jejího kolegu opačného pohlaví vykonávajícího stejnou nebo srovnatelnou práci.

Jak Komise ve vztahu k práci odměňované hodinovou mzdou správně upozornila, nemůže zaměstnavatel nerovně odměňovat zaměstnance na základě výkonnosti nebo kvality práce vykonávané při skutečném plnění úkolů přidělených na samém počátku pracovního poměru s výjimkou případu, kdy uloží dotčeným zaměstnancům rozdílné povinnosti, například v důsledku přeložení zaměstnance, který nenaplnil jeho očekávání. Za okolností popsaných v předchozím odstavci zaměstnavateli nic nebrání brát individuální pracovní schopnosti zaměstnance v úvahu při jeho pracovním postupu a dopadech na něj v porovnání s mužským kolegou a při následném pracovním zařazování a odměňování dotčených zaměstnanců, ačkoli tito zaměstnanci mohli být na počátku pracovního poměru považováni za zaměstnance vykonávající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

V této souvislosti je třeba též upozornit, že - na rozdíl od toho, z čeho zřejmě vychází vnitrostátní soud - nelze se všemi faktory přímo se vztahujícími k osobě zaměstnance nakládat stejným způsobem, a proto nelze zejména přirovnávat odbornou přípravu nezbytnou k výkonu příslušné činnosti ke konkrétním výsledkům této činnosti. Ačkoli je odborná příprava sice platným kritériem nejen pro zjištění, zda zaměstnanci vykonávají stejnou práci, ale též objektivním ospravedlněním platových rozdílů zaměstnanců konajících srovnatelnou práci (k tomu viz případ *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse*, citovaný výše, odstavec 19), je to proto, že je faktorem, který je objektivně znám v době, kdy je zaměstnanec přijat, zatímco pracovní výkon může být hodnocen pouze následně, a tudíž nemůže být důvodem nerovného zacházení od samého počátku zaměstnání dotčených zaměstnanců.

Za těchto okolností zaměstnavatel nemůže v době, kdy jsou dotčení zaměstnanci přijati, poskytovat jednomu z nich nižší odměnu než jeho kolegovi opačného pohlaví a tento rozdíl později odůvodňovat tím, že práce

posledně uvedeného je lepší, nebo tím, že se kvalita práce prvního od jeho přijetí do zaměstnání trvale zhoršila, pokud je prokázáno, že dotčení zaměstnanci skutečně konají stejnou práci nebo v každém případě práci stejné hodnoty. Je-li posledně uvedená podmínka splněna, ospravedlnění nerovného zacházení založeného na budoucím zhodnocení práce každého z dotčených zaměstnanců nemůže vyloučit existenci úvah založených na odlišnosti pohlaví daných zaměstnanců. Jak nepochybně vyplývá z tohoto rozsudku, rozdíl v odměně muže a ženy vykonávajících stejnou práci může být ospravedlněn pouze objektivními faktory nesouvisejícími s jakoukoliv diskriminací spojenou s rozdílným pohlavím.

Ve světle všech předchozích úvah je třeba na předložené otázky odpovědět tak, že zásada rovné odměny pro muže a ženy stanovená v článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství a podrobně provedená směrnicí Rady 75/117/EHS musí být interpretována následovně:

měsíční platový doplněk, který dotčeným zaměstnancům náleží podle jejich individuálních pracovních smluv, poskytovaný zaměstnavatelem z titulu jejich zaměstnání, představuje odměnu ve smyslu článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství a směrnice Rady 75/117/EHS; rovná odměna musí být zaručena nejen na základě celkového posouzení úhrnu všech platových složek náležejících zaměstnancům, ale též, pokud se týče jednotlivých aspektů odměny izolovaně posuzovaných;

skutečnost, že zaměstnankyně, jež se považuje za oběť diskriminace na základě pohlaví, a s ní porovnávaný muž jsou podle kolektivní smlouvy platné pro jejich zaměstnání zařazeni ve stejné pracovní kategorii, není sama o sobě dostatečná k přijetí závěru, že tito dva zaměstnanci vykonávají stejnou práci nebo práci, jíž je přiznána stejná hodnota, ve smyslu článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství a článku 1 směrnice Rady 75/117/EHS, neboť tento fakt je pouze jedním z mnoha ukazatelů toho, že je toto kritérium splněno;

je obecným pravidlem, že je na zaměstnancích považujících se za oběti diskriminace, aby prokázali, že od zaměstnavatele dostávají nižší odměnu než jejich kolega opačného pohlaví a že fakticky vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty srovnatelnou s prací vykonávanou jejich kolegou; zaměstnavatel poté může nejen zpochybňovat, že podmínky pro uplatnění zásady rovné odměny pro muže a ženy jsou v daném případě splněny, ale může též uvádět objektivní důvody nespojené s jakoukoli diskriminací založenou na pohlaví k ospravedlnění rozdílu v odměně;

rozdíl v odměně lze ospravedlnit okolnostmi, jež nebyly vzaty v úvahu kolektivní smlouvou platnou pro dotčené zaměstnance, za předpokladu, že zakládají objektivní důvody nesouvisející s jakoukoli diskriminací založenou na pohlaví a jsou v souladu se zásadou proporcionality;

v případě práce odměňované hodinovou mzdou nelze rozdíl v odměně, jež byla stanovena v době přijetí zaměstnanců opačného pohlaví konajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, ospravedlnit faktory, které budou

známy až poté, co se dotčení zaměstnanci ujmou výkonu svých povinností, a které mohou být vyhodnoceny teprve v průběhu plnění pracovní smlouvy, jakými jsou rozdíl v individuálních pracovních schopnostech dotčených osob nebo v pracovní výkonnosti konkrétního zaměstnance v porovnání s jeho kolegy.

Z těchto důvodů SOUD v odpovědi na otázky předložené dne 15. června 1999 Oberlandesgericht Wien rozhodl takto:

Zásada rovné odměny pro muže a ženy stanovená v článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství (články 117 až 120 Smlouvy o založení Evropského společenství byly nahrazeny články 136 až 143) a podrobně provedená směrnicí Rady 75/117/EHS z 10. února 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady rovné odměny za práci pro muže a ženy musí být interpretována následovně:

- skutečnost, že zaměstnankyně, jež se považuje za oběť diskriminace na základě pohlaví, a s ní porovnávaný muž jsou podle kolektivní smlouvy platné pro jejich zaměstnání zařazeni ve stejné pracovní kategorii, není sama o sobě dostatečná k přijetí závěru, že tyto dva zaměstnanci vykonávají stejnou práci nebo práci, již je přiznána stejná hodnota, ve smyslu článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství a článku 1 směrnice Rady 75/117/EHS, neboť tento fakt je pouze jedním z mnoha ukazatelů toho, že je toto kritérium splněno;

- je obecným pravidlem, že je na zaměstnancích považujících se za oběti diskriminace, aby prokázali, že od zaměstnavatele dostávají nižší odměnu než jejich kolega opačného pohlaví a že fakticky vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty srovnatelnou s prací vykonávanou jejich kolegy; zaměstnavatel poté může nejen zpochybňovat, že podmínky pro uplatnění zásady rovné odměny pro muže a ženy jsou v daném případě splněny, ale může též uvádět objektivní důvody nespojené s jakoukoli diskriminací založenou na pohlaví k ospravedlnění rozdílu v odměně;

- rozdíl v odměně lze ospravedlnit okolnostmi, jež nebyly vzaty v úvahu kolektivní smlouvou platnou pro dotčené zaměstnance, za předpokladu, že zakládají objektivní důvody nespojující s jakoukoliv diskriminací založenou na pohlaví a jsou v souladu se zásadou proporcionality;

- v případě práce odměňované hodinovou mzdou nelze rozdíl v odměně, jež byla stanovena v době přijetí zaměstnanců opačného pohlaví konajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, ospravedlnit faktory, které budou známy až poté, co se dotčení zaměstnanci ujmou výkonu svých povinností, a které mohou být vyhodnoceny teprve v průběhu plnění pracovní smlouvy, jakými jsou rozdíl v individuálních pracovních schopnostech dotčených osob nebo v pracovní výkonnosti konkrétního zaměstnance v porovnání s jeho kolegy.

Soudní případ C – 109/00

Tele Danmark A/S kontra Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK) zastupující paní Marianne Brandt-Nielsen

Den soudního výroku

4. října 2001

Reference

[2001] ECR I-6993

Kauza

rovné zacházení pro muže a ženy - článek 5 (1) směrnice Rady 76/207/EHS - článek 10 směrnice Rady 92/85/EHS - propuštění těhotné zaměstnankyně - pracovní smlouva na dobu určitou

1. Fakta

Tele Danmark najal paní Brandt-Nielsen v červnu 1995 na dobu šesti měsíců od 1. července 1995 na práci v oddělení mobilních telefonů pro služby zákazníkům. Při přijímacím pohovoru bylo mezi stranami dohodnuto, že paní Brandt-Nielsen bude muset v prvních dvou měsících své smlouvy absolvovat výcvikový kurs.

V srpnu 1995 paní Brandt-Nielsen informovala Tele Danmark, že je těhotná a že očekává narození dítěte na počátku listopadu. Brzo nato, 23. srpna 1995, byla propuštěna s účinností od 30. září z důvodu, že při svém přijetí do zaměstnání neinformovala Tele Danmark o svém těhotenství. Paní Brandt-Nielsen pracovala po celý měsíc září.

Na základě platné kolektivní smlouvy by paní Brandt-Nielsen měla nárok na placenou mateřskou dovolenou počínaje osm týdnů před očekávaným datem narození dítěte. V současném případě by tato dovolená začala 11. září 1995.

4. března 1996 Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (dále jen „HK“) podal v zastoupení paní Brandt-Nielsen žalobu proti Tele Danmark u Retten i Århus (okresní soud Århus) požadující náhradu z důvodu, že výpověď daná Tele Danmark je v rozporu s odstavcem 9 zákona o rovnosti zacházení.

Retten i Århus rozsudkem z 14. ledna 1997 zamítl žalobu z důvodu, že paní Brandt-Nielsen, která byla najata na dobu šesti měsíců, neuvedla při přijímacím pohovoru, že je těhotná, i když očekávala, že porodí v pátém měsíci své pracovní smlouvy.

Na základě odvolání paní Brandt-Nielsen Vestre Landsret (západní krajský soud) svým rozsudkem z 15. dubna 1999 rozhodl v její prospěch z důvodu, že nebyla pochybnost o tom, že propuštění paní Brandt-Nielsen se vztahovalo k jejímu těhotenství.

Tele Danmark se odvolal k Højesteret (Nejvyšší soud, Dánsko) proti tomuto rozhodnutí a uvedl, že zákaz propuštění těhotné zaměstnankyně na základě práva Společenství se netýká zaměstnankyně přijaté na dobu určitou, která, přestože v době, kdy se uzavírala pracovní smlouva, věděla, že je těhotná, neinformovala o tom svého zaměstnavatele a neinformovala ho o tom, že vzhledem ke svému právu na mateřskou dovolenou nebude moci po podstatnou dobu své pracovní smlouvy vykonávat práci, na kterou byla přijata.

2. Otázky předložené k posouzení ESD

Svým rozhodnutím z 21. března 2000 Højesteret přerušil řízení a předložil Soudu k rozhodnutí podle článku 234 Smlouvy o založení Evropského společenství tyto dvě předběžné otázky:

(1) Vylučuje článek 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 o pracovní podmínky, a/nebo článek 10 směrnice Rady 92/85/EHS z 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) nebo jiná ustanovení těchto směrnic nebo komunitárního práva, aby byla zaměstnankyně propuštěna z důvodu těhotenství v případě, kde:

- (i) dotyčná žena byla najata jako dočasná zaměstnankyně na dobu určitou;
- (ii) když nastupovala do pracovního poměru, věděla, že je těhotná, ale o této skutečnosti zaměstnavatele neinformovala; a
- (iii) její těhotenství znamenalo, že nemohla pracovat po významnou část doby trvání pracovní smlouvy?

(2) Má skutečnost, že k zaměstnání dochází ve velmi velkém podniku a že tento podnik často používá zaměstnance na dobu určitou, nějaký vliv na odpověď na otázku 1?

3. Soudní výrok ESD

První otázka

Jak Soud rozhodl při několika příležitostech, propuštění zaměstnankyně z důvodu těhotenství představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví a je v rozporu s článkem 5(1) směrnice Rady 76/207/EHS (případ C-179/88 Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund [1990] ECR I-3979, odstavec 13; případ C-421/92 Habermann-Bertelmann [1994] ECR I-1657, odstavec 15; případ C-32/93 Webb [1994] ECR I-3567, odstavec 19).

Bylo to také vzhledem k riziku, že možné propuštění ze zaměstnání může představovat vážné riziko pro těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně krátce po porodu nebo zaměstnankyně, které kojí, nebo že by těhotné zaměstnankyně mohly být vybízeny k potratu, že zákonodárce Společenství

stanovil v článku 10 směrnice Rady 92/85/EHS zvláštní ochranu pro tyto zaměstnankyně a zakázal jejich propuštění v době od počátku těhotenství do konce mateřské dovolené.

Během tohoto období nestanoví článek 10 směrnice Rady 92/85/EHS výjimky ani odchylky od zákazu propustit těhotné zaměstnankyně kromě výjimečných případů nemajících spojitost s jejich stavem, kde zaměstnavatel zdůvodní propuštění písemně.

Soud navíc vyslovil názor, že odmítnutí zaměstnat ženu z důvodu jejího těhotenství není možné ospravedlnit důvody, které se týkají finanční ztráty, kterou by zaměstnavatel zaměstnávající těhotnou ženu utrpěl za dobu její mateřské dovolené (případ C-177/88 Dekker [1990] ECR I-3941, odstavec 12), a že stejný závěr je třeba vyvodit, pokud jde o finanční ztrátu způsobenou skutečností, že na pracovní místo zařazená žena nemůže pak být na tomto místě po dobu svého těhotenství zaměstnána (případ C-207/98 Mahlburg [2000] ECR I-549, odstavec 29).

V odstavci 26 rozsudku v případě Webb Soud rozhodl, že i když je disponibilita zaměstnance pro zaměstnavatele nutným předpokladem pro řádný výkon pracovní smlouvy, ochrana poskytnutá právními předpisy Společenství ženě během těhotenství a po narození dítěte nemůže být závislá na tom, zda její přítomnost v práci během doby, která odpovídá mateřské dovolené, je nezbytná pro řádné fungování podniku, ve kterém je zaměstnána. Opačná interpretace by způsobila, že ustanovení směrnice Rady 76/207/EHS by byla neúčinná.

Tato interpretace nemůže být změněna skutečností, že pracovní smlouva byla uzavřena na dobu určitou.

Jelikož propuštění zaměstnankyně z důvodu jejího těhotenství představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví, ani rozsah ekonomické ztráty způsobené zaměstnavateli v důsledku její nepřítomnosti v práci z důvodu těhotenství, ani okolnost, zda pracovní smlouva byla uzavřena na dobu určitou, či neurčitou, nemá žádný vliv na diskriminační charakter propuštění. V obou těchto případech neschopnost zaměstnankyně plnit pracovní smlouvu je způsobena jejím těhotenstvím.

Navíc trvání pracovního poměru je zvláště neurčitý prvek tohoto vztahu, protože i když je pracovník přijat na základě smlouvy na dobu určitou, takový pracovní poměr může trvat delší nebo kratší dobu a může být také obnoven nebo prodloužen.

Nakonec, směrnice Rady 76/207/EHS a směrnice Rady 92/85/EHS nijak nerozlišují, pokud jde o rozsah působnosti zásady rovného zacházení mezi muži a ženami, podle délky příslušného pracovního poměru. Kdyby zákonodárce Společenství zamýšlel vyloučit smlouvy na dobu určitou, které představují podstatný podíl všech pracovních poměrů, z rozsahu těchto směrnic, byl by tak učinil výslovně.

V důsledku toho odpověď na první otázku musí být, že jak článek 5 (1) směrnice Rady 76/207/EHS, tak článek 10 směrnice Rady 92/85/EHS je třeba interpretovat tak, že vylučují propuštění zaměstnankyně z důvodu těhotenství v případě, kdy

- byla najata na dobu určitou,
- neinformovala zaměstnavatele o svém těhotenství, i když o něm věděla v době uzavření pracovní smlouvy a
- z důvodu svého těhotenství nemohla pracovat během podstatné části trvání pracovní smlouvy.

Druhá otázka

Stačí poznamenat, že směrnice Rady 76/207/EHS a směrnice Rady 92/85/EHS nedělají rozdíl podle velikosti daného podniku, pokud jde o rozsah zákazů, které stanoví, a práv, která zaručují.

Pokud jde o skutečnost, že zaměstnavatel ve velkém rozsahu používá smlouvy na dobu určitou, je třeba uvést, že trvání pracovního poměru nemá žádný vliv na rozsah ochrany zaručené těhotným zaměstnankyním právními předpisy Společenství.

Odpověď na druhou otázku musí tedy být, že skutečnost, že zaměstnankyně byla najata velmi velkým podnikem, který často zaměstnává zaměstnance na dobu určitou, je naprosto irelevantní pro interpretaci článku 5 (1) směrnice Rady 76/207/EHS a článku 10 směrnice Rady 92/85/EHS.

Z těchto důvodů SOUD v odpovědi na otázky, které mu dne 21. března 2000 předložil Hoejesteret, rozhodl takto:

1. Článek 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 o pracovní podmínky, a článek 10 směrnice Rady 92/85/EHS z 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) je nutné interpretovat tak, že vylučují propuštění zaměstnankyně z důvodu jejího těhotenství v případě, kdy

- byla přijata na dobu určitou,
- neinformovala zaměstnavatele o svém těhotenství, i když o něm věděla v době uzavření pracovní smlouvy a
- z důvodu svého těhotenství nemohla pracovat během podstatné části trvání pracovní smlouvy.

2. Skutečnost, že zaměstnankyně byla najata velmi velkým podnikem, který často zaměstnává zaměstnance na dobu určitou, není pro interpretaci článku 5 (1) směrnice Rady 76/207/EHS a článku 10 směrnice Rady 92/85/EHS nijak relevantní.

Soudní případ C – 438/99

Maria Luisa Jiménez Melgar kontra Ayuntamiento de Los Barrios

Den soudního výroku
4. října 2001

Reference
[2001] ECR I-6915

Kauza

ochrana těhotných žen - směrnice Rady 92/85/EHS - článek 10 - přímý účinek a rozsah působnosti - propuštění ze zaměstnání - pracovní smlouva na dobu určitou

1. Fakta

V červnu 1998 najal městský úřad de Los Barrios (dále jen „městský úřad“) paní Jiménez Melgar jako zaměstnankyni na práci v rozsahu 20 hodin týdně jako pečovatelku o důchodce bez rodinných příslušníků. Pracovní smlouva, která byla původně uzavřena na dobu tří měsíců, byla dvakrát prodloužena až do 2. prosince 1998.

Nová pracovní smlouva s kratší pracovní dobou na dobu určitou byla mezi městským úřadem a paní Jiménez Melgar uzavřena 3. prosince 1998 a jejím novým úkolem bylo pomáhat s domácími pracemi a péčí o školu povinné děti během školních prázdnin prosinec 1998/leden 1999 v rodinách, které měly finanční potíže. Smlouva, v níž nebylo určeno datum skončení platnosti, byla ukončena 2. února 1999.

Třetí smlouva s kratší pracovní dobou na dobu určitou byla uzavřena 3. února 1999 a práce se týkala péče o děti a pomoc v domácnosti pro rodiny, kde se vyskytovaly potíže s dopravou dětí do školy v školním roce 1998/1999. Ani tato smlouva neobsahovala datum skončení platnosti, byla však ukončena 2. května 1999.

3. května 1999 paní Jiménez Melgar podepsala čtvrtou smlouvu s kratší pracovní dobou na dobu určitou, podle níž měla pomáhat v domácnostech rodin s více dětmi majících potíže s umístěním a dopravou dětí předškolního věku do veřejných předškolních zařízení v místě svého bydliště ve školním roce 1998/1999. Podobně jako dřívější smlouvy ani tato smlouva neobsahovala žádné datum skončení platnosti. Avšak 12. května 1999 dostala paní Jiménez Melgar od městského úřadu dopis tohoto znění:

„Tímto vám oznamujeme, že v souladu s Vaší smlouvou skončí platnost smlouvy 2. června 1999. Nicméně v průběhu zákonné výpovědní lhůty budete informována o jakékoli možnosti týkající se prodloužení nebo obnovení této smlouvy a měla byste se dostavit nejpozději do 2. června 1999 na personální oddělení, abyste, pokud to bude přicházet v úvahu, podepsala příslušné

prodloužení nebo obnovení smlouvy, nebo k zařízení výplaty, která vám náleží v souvislosti se skončením shora uvedené pracovní smlouvy...”

Znění tohoto dopisu bylo identické se zněním dopisů, které byly v předchozích případech adresovány paní Jiménez Melgar a informovaly ji o skončení platnosti dřívějších smluv.

Mezitím byl městský úřad informován, že je paní Jiménez Melgar těhotná; přesné datum, kdy se městský úřad o této skutečnosti dozvěděl, není ze spisu zřejmé. Její dítě se narodilo 16. září 1999.

Pracovní smlouva paní Jiménez Melgar skončila 2. června 1999 a v tento den skončil její pracovní poměr k městskému úřadu.

6. června 1999 se uskutečnilo jednání s paní Jiménez Melgar za účelem pokračování jejího pracovního poměru podpisem páté smlouvy na částečný úvazek. Měla po dobu prázdnin pracovat jako náhrada za personál v kategorii pečovatelské služby. Smlouva měla nabýt účinnosti 3. června. Paní Jiménez Melgar ji však odmítla podepsat a den po jednání poslala městskému úřadu stížnost, ve které tvrdila, že platnost její dřívější smlouvy s městským úřadem neskončila, protože byla propuštěna diskriminačním způsobem a došlo k porušení jejích základních práv. V důsledku toho, podle jejího názoru, nebylo otázkou podepsat novou smlouvu, ale obnovit její opětné zařazení na předchozí pracovní místo.

To byly okolnosti, za nichž paní Jiménez Melgar zahájila soudní řízení proti městskému úřadu před Juzgado de lo Social Único de Algeciras.

Soudce tohoto soudu vzhledem k okolnostem případu a zejména ke kontinuitě doby a stejnorodosti vykonávané práce nezkoumal otázku, zda je podle španělských právních předpisů třeba na pracovní poměr mezi paní Jiménez Melgar a městským úřadem nahlížet jako na pracovní poměr na dobu neurčitou, i když si vyhradil právo vrátit se k této otázce. Soustředil své zkoumání na možnou existenci diskriminace na základě pohlaví pro případ, že by propuštění ze zaměstnání mohlo být motivováno těhotenstvím žalobkyně. Konkrétněji, soudce měl pochybnost, zda se na případ přímo vztahuje článek 10 směrnice Rady 92/85/EHS z 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) a o rozsahu působnosti tohoto článku.

2. Otázky předložené k posouzení ESD

Na základě těchto úvah Juzgado de lo Social Único de Algeciras svým rozhodnutím z 10. listopadu 1999 přerušil řízení a předložil Soudu k rozhodnutí podle článku 234 Smlouvy o založení Evropského společenství následující předběžné otázky:

1. Je článek 10 směrnice Rady 92/85/EHS dostatečně jasný, přesný a bezpodmínečný, aby byl přímo účinný?

2. Tím, že stanoví, že „členské státy musí učinit nutná opatření k zákazu výpovědi dané zaměstnankyním... [které jsou těhotné, krátce po porodu nebo kojí] během doby od začátku jejich těhotenství do skončení mateřské dovolené ... kromě výjimečných případů nemajících spojitost s jejich stavem“, požaduje článek 10 směrnice Rady 92/85/EHS, aby členské státy stanovily pro tyto konkrétní a výjimečné případy důvody, které je možné použít pro propuštění zaměstnankyně, která je těhotná, krátce po porodu nebo kojí, tím, že přijmou národní právní předpisy obsahující omezený soubor pravidel platících výslovně pro ty případy, kdy je zaměstnankyně těhotná, krátce po porodu nebo kojí, tj. pravidel, která by platila spolu se všeobecnými pravidly o skončení platnosti pracovních smluv?

3. Jaké důsledky má článek 10 směrnice Rady 92/85/EHS, pokud zaměstnavatel neobnoví smlouvu na dobu určitou s těhotnou ženou za stejných okolností, které existovaly v dřívějších smlouvách? Má článek 10 směrnice Rady 92/85/EHS vliv na ochranu těhotné ženy v kontextu dočasného pracovního poměru; pokud ano, jakým způsobem, podle jakých parametrů a v jaké míře?

4. Tím, že článek 10 směrnice Rady 92/85/EHS stanoví, že „k propuštění zaměstnankyně, která je těhotná, krátce po porodu nebo kojí, má dojít ... popřípadě za předpokladu, že k tomu dá příslušný orgán souhlas“, požaduje směrnice, aby zaměstnankyně, která je těhotná, krátce po porodu nebo kojí, mohla být propuštěna pouze na základě zvláštního postupu, při němž příslušný kompetentní orgán dá svůj souhlas před propuštěním, o které zaměstnavatel usiluje?

3. Soudní výrok ESD

První otázka

Precedenční právo Soudu stanoví, že členské státy mají povinnost dosáhnout výsledků předepsaných směrnicí a že na základě článku 5 Smlouvy o založení Evropského společenství (nyní článek 10 Smlouvy o založení Evropského společenství) jsou povinny učinit všechna odpovídající opatření, ať již obecná nebo zvláštní, k zajištění splnění této povinnosti, což je závazné pro všechny orgány členského státu (případ C-91/92 Faccini Dori [1994] ECR I-3325, odstavec 26; případ C-258/97 HI [1999] ECR I-1405, odstavec 25), včetně decentralizovaných orgánů, jako jsou orgány města a obce (případ 103/88 [1995] Fratelli Constanzo [1989] ECR I-839, odstavec 32; případ C-224/97 Ciola [1999] ECR I-2517, odstavec 30).

Proto je třeba dovodit, že ustanovení článku 10 směrnice Rady 92/85/EHS ukládá členským státům přesné povinnosti, zejména pokud jde o jejich postavení zaměstnavatele, které jim neposkytují žádný prostor pro úvahu týkající se jejich postupu.

Odpověď, kterou je třeba dát na první otázku, musí proto být, že článek 10 směrnice Rady 92/85/EHS má přímý účinek a je zapotřebí jej interpretovat tak, že při absenci transpozičních opatření členského státu učiněných ve lhůtě předepsané touto směrnicí uděluje jednotlivcům práva, o která se mohou opřít před národními soudy ve sporu s orgány tohoto státu.

Druhá otázka

Článek 10 (1) směrnice Rady 92/85 stanoví: „Členské státy přijmou nezbytná opatření k zákazu výpovědi dané zaměstnankyním ve smyslu článku 2 po dobu od počátku jejich těhotenství až do konce jejich mateřské dovolené uvedené v čl. 8 odst. 1, kromě výjimečných případů nesouvisejících s jejich stavem, které jsou dovoleny podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí a popřípadě za předpokladu, že k tomu dá příslušný orgán souhlas.“

Ze znění tohoto ustanovení je jasné, že směrnice Rady 92/85/EHS neukládá členským státům žádnou povinnost vypracovat konkrétní seznam výpovědních důvodů, které by výjimečně byly povoleny v případech těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu a kojících zaměstnankyň. Nicméně tato směrnice, která stanoví minimální standard, žádným způsobem nebrání členským státům, aby těmto zaměstnankyním poskytly vyšší ochranu tím, že stanoví konkrétní důvody pro propuštění takových zaměstnankyň ze zaměstnání.

Odpověď, kterou je třeba dát na druhou otázku, tedy je, že tím, že článek 10 (1) směrnice Rady 92/85/EHS povoluje výjimky ze zákazu propuštění ze zaměstnání těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň „ve výjimečných případech nesouvisejících s jejich stavem, které jsou povoleny podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí“, tento článek nevyžaduje, aby členské státy specifikovaly určité důvody, na základě kterých mohou být takové zaměstnankyně propuštěny.

Třetí otázka

V tomto ohledu je třeba dovodit, že směrnice Rady 92/85/EHS nerozlišuje, pokud jde o rozsah zákazu propuštění těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu a kojících zaměstnankyň ze zaměstnání, podle trvání příslušného pracovního poměru. Pokud by zákonodárce Společenství měl úmysl vyloučit pracovní smlouvy na dobu určitou, které představují významný podíl pracovních poměrů, z rozsahu působnosti této směrnice, přijal by výslovné ustanovení k tomuto účelu (rozhodnutí z 4. října 2001 v případě C-109/00 *Tele Danmark* [2001] ECR I-6993, odstavec 33).

Je proto jasné, že ustanovení článku 10 směrnice Rady 92/85/EHS, týkající se propuštění ze zaměstnání, se vztahuje jak na pracovní smlouvy na dobu určitou, tak na pracovní smlouvy na dobu neurčitou.

Je rovněž jasné, že neobnovení pracovní smlouvy na dobu určitou, když dospěje do konce stanovené lhůty, není možné považovat za propuštění ze

zaměstnání; jako takové toto neobnovení není v rozporu s článkem 10 směrnice Rady 92/85/EHS.

Avšak, jak uvádí generální advokát v bodu 50 svého stanoviska a rovněž Komise, za určitých okolností je možné na neobnovení pracovní smlouvy na dobu určitou nahlížet jako na odmítnutí zaměstnankyni zaměstnat. Z precedenčního práva Soudu je jasné, že odmítnutí zaměstnat těhotnou zaměstnankyni, která je jinak schopna vykonávat příslušnou práci, na základě jejího těhotenství představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví, která je v rozporu s články 2 (1) a 3 (1) 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 (případ Dekker, odstavec 12 a případ Mahlburg, odstavec 20). Je věcí národního soudu, aby zjistil, zda důvodem pro neobnovení pracovní smlouvy po sledu několika smluv na dobu určitou bylo ve skutečnosti těhotenství zaměstnankyně.

Odpověď, kterou je třeba dát na třetí otázku, musí tedy být, že i když se zákaz diskriminace stanovený článkem 10 směrnice Rady 92/85/EHS vztahuje jak na pracovní smlouvu na dobu neurčitou, tak na pracovní smlouvu na dobu určitou, neobnovení pracovní smlouvy na dobu určitou, když dospěje ke konci, jak bylo dohodnuto, není možné považovat za propuštění zakázané tímto ustanovením. Avšak v případech, kdy důvodem pro neobnovení pracovní smlouvy na dobu určitou je těhotenství zaměstnankyně, se jedná o přímou diskriminaci na základě pohlaví, která je v rozporu s články 2 (1) a 3 (1) směrnice Rady 76/207/EHS.

Čtvrtá otázka

Paní Jiménez Melgar tvrdí, že ochrana poskytnutá směrnicí Rady 92/85/EHS vyžaduje kladnou odpověď na tuto otázku.

Podle názoru Soudu znění článku 10 (1) směrnice Rady 92/85/EHS jasně nedává oporu interpretaci, kterou podává žalující strana, protože věť „za předpokladu, že k tomu dá příslušný orgán souhlas;“ předchází adverbální část „popřípadě.“

Vše, co článek 10 (1) směrnice Rady 92/85/EHS činí, je, že bere zřetel na možnou existenci procedury předchozího souhlasu, obsaženou v právním systému některých členských států, která se týká propuštění těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu a kojících zaměstnankyň ze zaměstnání. Pokud taková procedura v členském státě neexistuje, toto ustanovení nepožaduje, aby ji členský stát zavedl.

Odpověď na čtvrtou otázku tedy musí být, že ustanovení článku 10 (1) směrnice Rady 92/85/EHS, podle něhož k propuštění těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu a kojících zaměstnankyň ze zaměstnání může dojít za výjimečných okolností a „popřípadě za předpokladu, že k tomu dá příslušný orgán souhlas“, nelze interpretovat tak, že ukládá členským státům jakoukoli povinnost mít národní orgán, který by po

zjištění, že jde o výjimečný případ ospravedlňující propuštění těhotné zaměstnankyně, dával svůj souhlas před rozhodnutím zaměstnavatele zaměstnankyni propustit.

Z těchto důvodů SOUD v odpovědi na otázky, které mu předložil Juzgado de lo Social Único de Algeciras svým rozhodnutím z 10. listopadu 1999, rozhodl takto:

1. Článek 10 směrnice Rady 92/85/EHS z 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) má přímou účinnost a je třeba jej interpretovat tak, že nepřijme-li členský stát transpoziční opatření ve lhůtě předepsané touto směrnicí, směrnice uděluje jednotlivcům práva, o která se mohou opřít před národními soudy ve sporu s orgány tohoto státu.

2. Tím, že článek 10 (1) směrnice Rady 92/85/EHS povoluje výjimky ze zákazu propuštění ze zaměstnání těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň v případech „nemajících vztah s jejich stavem, které jsou dovoleny podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí“, tento článek nevyžaduje, aby členské státy specifikovaly určité důvody, na základě kterých mohou být takové zaměstnankyně propuštěny.

3. I když se zákaz diskriminace stanovený článkem 10 směrnice Rady 92/85/EHS vztahuje jak na pracovní smlouvu na dobu neurčitou, tak na pracovní smlouvu na dobu určitou, neobnovení pracovní smlouvy na dobu určitou, když dospěje ke konci, jak bylo dohodnuto, není možné považovat za propuštění zakázané tímto ustanovením. Avšak v případech, kdy důvodem pro neobnovení pracovní smlouvy na dobu určitou je těhotenství zaměstnankyně, se jedná o přímou diskriminaci na základě pohlaví, která je v rozporu s články 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 o pracovní podmínky.

4. Ustanovení článku 10 (1) směrnice Rady 92/85/EHS, podle něhož k propuštění těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu a kojících zaměstnankyň ze zaměstnání může dojít ve výjimečných případech „a popřípadě za předpokladu, že k tomu dá příslušný orgán souhlas“, nelze interpretovat tak, že ukládá členským státům jakoukoli povinnost mít národní orgán, který by po zjištění, že jde o výjimečný případ ospravedlňující propuštění těhotné zaměstnankyně, dával svůj souhlas před rozhodnutím zaměstnavatele zaměstnankyni propustit.

Soudní případ C – 366/99

Joseph Griesmar kontra Ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie et

Ministre de la Fonction publique, de la Réforme de l'Etat et de la Décentralisation (Francie)

Den soudního výroku
29. listopadu 2001

Reference
[2001] ECR I-09383

Kauza

sociální politika - rovné zacházení pro muže a ženy - aplikovatelnost článku 119

Smlouvy o založení Evropského společenství (články 117 až 120 Smlouvy o založení Evropského společenství byly nahrazeny články 136 až 143), nebo směrnice Rady 79/7/EHS - francouzský důchodový systém pro osoby pracující ve státní správě a v armádě – služební kredit za děti poskytovaný státním zaměstnankyním - zda je to přípustné ve světle článku 6 (3) Dohody o sociální politice nebo ustanovení směrnice Rady 79/7/EHS

1. Fakta

Panu Griesmarovi, francouzskému úředníkovi a otci tří dětí, byl přiznán výsluhový důchod na základě rozhodnutí z 1. července 1991 v souladu se zákoníkem o výsluhových důchodech pro státní zaměstnance a příslušníky armády (dále jen „zákoník“).

Pro výpočet toho důchodu byly vzaty v úvahu roky služby, které pan Griesmar skutečně odpracoval. Nebylo však přihlédnuto ke služebnímu kreditu, který je uveden v článku L. 12(b) zákoníku, na který mají nárok státní zaměstnankyně s ohledem na každé ze svých dětí.

Prostřednictvím žádosti podané 7. září 1992, která byla doplněna písemným podáním z 25. listopadu 1992, pan Griesmar napadal rozhodnutí z 1. července 1991 před Conseil d'État a domáhal se, aby toto rozhodnutí bylo prohlášeno za neplatné na základě toho, že byly brány v úvahu pouze anuity odpovídající jeho skutečně odpracovaným rokům a nebyl k nim přičten služební kredit poskytovaný na základě článku L. 12(b) zákoníku, na který měly nárok státní zaměstnankyně s ohledem na každé ze svých dětí.

Na podporu svého jednání pan Griesmar argumentoval mimo jiné tím, že článek L. 12(b) zákoníku je v rozporu s článkem 119 Smlouvy o založení Evropského společenství, a poukazoval rovněž na rozpor s cíli směrnice Rady 86/378/EHS z 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení (OJ 1986 L 225, str. 40) a cíli směrnice Rady 79/7/EHS z 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení s muži a ženami v oblasti sociálního zabezpečení.

2. Otázky předložené k posouzení ESD

Za těchto okolností se Conseil d'État rozhodl dne 28. července 1999 přerušit řízení a předložit Soudu podle článku 234 Smlouvy o založení Evropského společenství následující předběžné otázky k rozhodnutí:

1. Představují důchody poskytované na základě francouzského důchodového systému pro státní zaměstnance odměnu za práci ve smyslu článku 119 Římské smlouvy (nyní článek 141 Smlouvy o založení Evropského společenství)? Pokud ano, pak ve světle požadavků odstavce 3 článku 6 Dohody, která je přílohou k Protokolu č. 14 o sociální politice, je zásada rovné odměny za práci porušena ustanoveními článku L. 12(b) zákoníku o výsluhových důchodech pro státní zaměstnance a příslušníky armády?

2. Pokud článek 119 Římské smlouvy není aplikovatelný, brání ustanovení směrnice Rady 79/7/EHS z 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení s muži a ženami v oblasti sociálního zabezpečení Francii v tom, aby udržovala v platnosti taková ustanovení, jako je článek L 12(b) zákoníku o výsluhových důchodech pro státní zaměstnance a příslušníky armády?

3. Soudní výrok ESD

První otázka

Časová působnost ustanovení komunitárního práva uváděného v první otázce

S ohledem na skutečnost, že Dohoda o sociální politice vstoupila v platnost 1. listopadu 1993 a že od 1. května 1999, což je datum, kdy vstoupila v platnost Amsterodamská smlouva, se článek 119 Smlouvy o založení Evropského společenství stal článkem 141, který přidal ke znění článku 119 odstavec (4), jenž je s výjimkou několika drobných rozdílů totožný s článkem 6 (3) Dohody o sociální politice, není si francouzská vláda jistá ohledně znění, které bude bráno v úvahu pro účely zodpovězení první otázky.

V tomto ohledu konstatuje, že pokud se vezme datum rozhodnutí, které panu Griesmarovi přiznalo výsluhový důchod, to znamená 1. červenec 1991, bude aplikovatelným textem článek 119 Smlouvy o založení Evropského společenství a nemělo by být nutné se odvolávat na Dohodu o sociální politice, která je pozdějšího data. Na druhé straně, pokud je za rozhodné datum považováno datum žádosti o rozhodnutí předběžné otázky, to znamená 28. červenec 1999, bude aplikovatelným textem článek 141 Smlouvy o založení Evropského společenství. K tomuto poslednímu datu by se rovněž dalo spolehnout ze všech relevantních důvodů na Dohodu o sociální politice vzhledem k tomu, že Amsterodamská smlouva nezrušila Protokol č. 14 o sociální politice připojený ke Smlouvě o založení Evropského společenství (Protokol o sociální politice), což je protokol, ke kterému je Dohoda o sociální politice připojena. Podle francouzské vlády neexistuje žádný důvod, proč brát v úvahu pozdější datum, než je datum vstupu v platnost Smlouvy o založení Evropského společenství a před vstupem v platnost Amsterodamské smlouvy.

Ze čtení rozhodnutí o předložení předběžné otázky je však jasné, že Conseil d'État svojí první otázkou zamýšlel požádat Soud, aby vydal „rozhodnutí o výkladu článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství a článku 6

(3) Dohody o sociální politice“. Zmínka v první otázce o článku 141 Smlouvy o založení Evropského společenství vedle článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství je náhodná a jejím hlavním smyslem je označit číslo ustanovení, které nahrazuje článek 119 Smlouvy o založení Evropského společenství od vstupu Amsterodamské smlouvy v platnost. V tomto rozhodnutí není nic, co by naznačovalo, že Conseil d'État měl v úmyslu položit Soudu otázku ohledně výkladu článku 141 Smlouvy o založení Evropského společenství, zejména odstavce 4 tohoto ustanovení.

Za této situace je vhodné, aby pro účely odpovědi na první otázku byl brán v úvahu článek 119 Smlouvy o založení Evropského společenství a článek 6 (3) Dohody o sociální politice.

První část otázky

V první části své otázky se národní soud snaží v podstatě zjistit, zda důchody přiznané v takovém systému, jako je francouzský důchodový systém pro státní zaměstnance, patří do působnosti článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství.

Podle druhého odstavce článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství se pod pojmem odměna za práci pro účely tohoto článku rozumí „obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a jakékoli jiné plnění, ať již v hotovosti nebo v naturáliích, které zaměstnanec přijímá, přímo nebo nepřímo, od svého zaměstnavatele z titulu svého zaměstnání“.

Ačkoli podle ustálené rozhodovací praxe Soudu nejsou výhody charakteru dávek sociálního zabezpečení v principu cizí pojmu odměna za práci, tento pojem tak, jak je definován v článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství, nemůže být rozšířen tak, aby zahrnoval systémy nebo dávky sociálního zabezpečení - jako například výsluhové důchody - které se řídí přímo zákonem s vyloučením jakéhokoli prvku jednání v rámci dotyčného podniku nebo profesního sektoru a které jsou povinně aplikovatelné na obecné kategorie zaměstnanců. Tyto systémy poskytují zaměstnancům výhodu zákonného systému, na jehož financování přispívají zaměstnanci, zaměstnavatelé a případně i státní orgány v rozsahu, který není určován ani tak zaměstnaneckým vztahem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jako spíše zájmy sociální politiky (viz mimo jiné případ 80/70 Defrenne [1971] ECR 445, odstavce 7 a 8; případ 170/84 Bilka [1986] ECR 1607, odstavce 17 a 18; případ C-262/88 Barber [1990] ECR I-1889, odstavce 22 a 23; případ C-7/93 Beune [1994] ECR -4471, odstavec 24).

Při odpovědi na otázku, zda důchody přiznané na základě důchodového systému státní služby, jako jsou například důchody, které poskytuje Algemene Burgerlijke Pensioenwet (holandský obecný důchodový zákon pro státní službu), patří do působnosti článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství, Soud v odstavcích 23 a 43 svého rozsudku v případě Beune, citovaného výše, poznamenal, že z kritérií charakterizujících důchodový systém, která přijal na základě případů, které mu byly předloženy, je jediné možné rozhodující kritérium to, zda je důchod vyplácen zaměstnanci z důvodu zaměstnaneckého vztahu mezi ním a jeho bývalým zaměstnavatelem,

tj. kritérium zaměstnání založené na skutečném znění článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství.

Soud však akceptoval, že toto kritérium nemůže být považováno za výlučné vzhledem k tomu, že důchody vyplácené zákonnými systémy sociálního zabezpečení mohou odrážet, a to buď v plné míře, nebo částečně, odměnu za práci (Beune, odstavec 44).

Avšak zájmy sociální politiky, organizace státu, etika nebo dokonce rozpočtové zájmy, které ovlivnily nebo mohly ovlivnit vytvoření zákonného systému zákonodárným sborem, nemohou převážet:

- pokud se důchod týká pouze určité zvláštní kategorie zaměstnanců,
- pokud se přímo vztahuje k době služby a
- pokud se jeho výše vypočítává s odkazem na poslední plat příslušného státního zaměstnance.

Důchod vyplácený veřejným zaměstnavatelem je v tomto případě plně srovnatelný s důchodem, který vyplácí soukromý zaměstnavatel svým bývalým zaměstnancům (Beune, odstavec 45).

Co se týče systému, který je předmětem sporu v hlavním řízení v tomto případě, je třeba nejdříve poukázat na to, že státní zaměstnanci, kteří mají prospěch z tohoto systému, musí být považováni za zvláštní kategorii zaměstnanců. Odlišují se od zaměstnanců, kteří tvoří určitou skupinu v rámci nějakého podniku nebo skupiny podniků v konkrétním sektoru ekonomiky nebo v obchodním nebo meziobchodním sektoru z důvodu určitých specifických rysů, kterými se řídí jejich pracovní vztah se státem nebo s jinými veřejnými zaměstnavateli nebo orgány (za tímto účelem viz Beune, odstavec 42).

Za druhé - jak vyplývá z článku L. 1 zákoníku, důchod se přiznává jako odměna za služby vykonané státními zaměstnanci až do doby jejich odchodu do důchodu, přičemž částka důchodu bere v úvahu úroveň, délku trvání a charakter vykonávaných služeb.

Jak jasně vyplývá z článků L. 13 až L. 15 zákoníku a z informací, které poskytla francouzská vláda během řízení před Soudem, tato částka se vypočítává vynásobením základní částky sazbou. Tato sazba se stanovuje na základě anuit, které se určují podle počtu započítatelných let. Každá anuita se rovná 2 % s tou podmínkou, že výsledná sazba, při jejímž výpočtu se berou v úvahu roky služby, nesmí převýšit 75 %. Základní částka se rovná platu odpovídajícímu poslednímu platovému indexu, který platí pro státní zaměstnance během jejich posledních šesti měsíců v práci. Tento index závisí na úrovni postavení, to znamená na funkci, a na době strávené na této pozici, tj. na služebním věku, vyjádřeném ve formě kroků. Existují různé služební kredity, které mohou sloužit k doplnění počtu anuit.

Z toho vyplývá, že důchod přiznaný na základě francouzského důchodového systému pro státní zaměstnance se určuje přímo podle délky služby a že se tato částka vypočítává na základě platu, který dotyčná osoba pobírala během jeho nebo jejich posledních šesti měsíců v práci.

V důsledku toho splňuje tento důchod kritérium zaměstnání, které Soud v případě Beune považoval za rozhodující pro charakterizování důchodů přiznaných z důchodového systému pro státní zaměstnance s ohledem na článek 119 Smlouvy o založení Evropského společenství.

Francouzská vláda uznala, aniž by to bylo zpochybněno, že na rozdíl od nizozemského systému posuzovaného v případě Beune, což je doplňkový důchodový systém založený na kapitalizaci a společném řízení, je francouzský důchodový systém pro státní zaměstnance základním systémem, v němž není výše důchodů garantována penzijním fondem, ale vyplývá přímo z každoročně přijímaného zákona o financích, a neexistuje zde tudíž potřeba řízení ani kapitalizace jakéhokoliv fondu.

Z odstavců 37 a 38 rozsudku v případě Beune však vyplývá, že ani kritérium odvozené od doplňkového charakteru důchodu ve vztahu k základnímu důchodu poskytovanému zákonným systémem sociálního zabezpečení, ani kritérium týkající se způsobu financování a řízení penzijního systému není rozhodující pro účely určení toho, zda daný systém spadá do působnosti článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství.

Na základě výše uvedeného musí být odpověď na první část první otázky taková, že důchody přiznané v takovém systému, jako je francouzský důchodový systém pro státní zaměstnance, patří do působnosti článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství.

Druhá část otázky

Existence rozdílu v zacházení na základě pohlaví

Od samého počátku je třeba mít na paměti, že zásada rovné odměny za práci stanovená v článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství stejně jako všeobecná zásada nediskriminace, jejíž je speciálním vyjádřením, předpokládá, že zaměstnanci mužského a ženského pohlaví, na které se vztahuje, se nacházejí ve srovnatelné situaci (viz případ C-218/98 Abdoulaye a ostatní [1999] ECR I-5723, odstavec 16).

Následně - pro zodpovězení druhé části první otázky je nutné určit, zda ve vztahu k přiznání služebního kreditu, který je předmětem sporu v hlavním řízení, je situace státních zaměstnanců mužského a ženského pohlaví, kteří jsou otci a matkami dětí, srovnatelná.

V tomto ohledu je ustáleným precedenčním právem Soudu, že pro účely uplatnění zásady rovné odměny za práci není situace zaměstnance mužského pohlaví srovnatelná se situací zaměstnankyně, pokud je výhoda poskytnutá pouze zaměstnankyni určená k vyrovnání profesního znevýhodnění způsobeného mateřskou dovolenou, které vzniká zaměstnankyním jako důsledek jejich nepřítomnosti v práci (Abdoulaye a ostatní, citováno výše, odstavce 18, 20 a 22).

Soud definuje rozsah ochrany, kterou Společenství poskytuje ženám z důvodu mateřství, ve svém precedenčním právu k 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 (OJ 1976 L 39, str. 40), jenž stanoví, že „touto směrnicí nejsou dotčena ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství“.

Podle precedenčního práva usiluje článek 2 (3) směrnice Rady 76/207/EHS o ochranu biologického stavu ženy a zvláštního vztahu mezi ženou a jejím dítětem během období, které následuje po těhotenství a porodu tím, že se zabrání, aby byl tento vztah narušován množstvím břemen, které by vyplývaly ze současného výkonu zaměstnání (viz případ 184/83 Hofmann [1984] ECR 3047, odstavec 25; případ 222/84 Johnston [1986] ECR 1651, odstavec 44; případ 312/86 Komise kontra Francie [1988] ECR 6315, odstavec 13; případ C -285/98 Kreil [2000] ECR I -69, odstavec 30).

Zatímco Soud rozhodl, že mateřská dovolená poskytnutá ženě po uplynutí zákonné

ochranné doby spadá do rozsahu článku 2 (3) směrnice Rady 76/207/EHS (Hofmann, citováno výše, odstavec 26), trvá však na tom, že opatření určená k ochraně žen v jejich rodičovské roli, což je úloha, kterou mohou mít zaměstnanci jak ženského, tak i mužského pohlaví, nemohou nalézt ospravedlnění v tomto ustanovení směrnice Rady 76/207/EHS (Komise kontra Francie, citováno výše, odstavec 14).

Precedenční právo zmíněné výše v tomto rozsudku může být také vhodně aplikováno pro určení, zda je situace zaměstnance mužského a ženského pohlaví srovnatelná pro účely uplatnění zásady rovné odměny za práci, pokud se týče opatření, které přiznává služební kredit pro výpočet výsluhových důchodů zaměstnankyním, které mají děti.

Je tudíž nutné určit, zda je tento kredit určen pro vyrovnání pracovních znevýhodnění, která vznikají zaměstnankyním v důsledku jejich nepřítomnosti v práci během období, které následuje po narození dítěte, přičemž v tomto případě není situace zaměstnance mužského pohlaví srovnatelná se situací zaměstnankyně, nebo zda je určen v podstatě k tomu, aby vyrovnával pracovní znevýhodnění, která vznikají zaměstnankyním v důsledku výchovy dětí, přičemž v tomto případě bude nutné prozkoumat otázku, zda je situace státních zaměstnanců mužského a ženského pohlaví srovnatelná.

V tomto ohledu je důležité poznamenat, že co se týče podmínek, kterými se řídí udělování kreditu, jenž je předmětem sporu v hlavním řízení, tak článek L. 12(b) zákoníku rozlišuje mezi manželskými dětmi, nemanželskými dětmi se zjištěným otcovstvím a adoptovanými dětmi příjemce důchodu na jedné straně a na druhé straně ostatními dětmi uvedenými v článku L. 18, odstavce II zákoníku.

Zatímco v případě první kategorie dětí je kredit státním zaměstnankyním udělován bez jakýchkoliv podmínek, udělování kreditu státním

zaměstnankyním pro druhou kategorii dětí podléhá podmínce, že tyto děti musela vychovávat po dobu alespoň devíti let před jejich dvacátými prvními narozeninami.

Pan Griesmar argumentuje tím, že své postavení otce odvozuje od existence dětí v rámci první kategorie a že jeho situace je v tomto ohledu srovnatelná se situací státní zaměstnankyně, která má děti patřící do této kategorie. Zejména podotýká, že na rozdíl od kreditu, který je definován odkazem na článek L. 18, odstavce II zákoníku, je kredit pro děti v rámci první kategorie udělován státním zaměstnankyním výlučně z důvodu jejich postavení matky, a není zde tudíž nutné, aby dokazovala, že tyto děti vychovala.

Pan Griesmar dodává, že pokud se týče těchto dětí, kredit není určen k tomu, aby vyrovnával pracovní znevýhodnění, která souvisí s okolnostmi toho, že je příslušná žena matkou, protože jeho poskytnutí není spojeno s nepřítomností ve službě v důsledku mateřské dovolené. V první řadě tvrdí, že je kredit poskytován s ohledem na děti narozené v době, kdy jejich matka ještě neměla postavení státní zaměstnankyně nebo o toto postavení přišla. Za druhé - kredit se vztahuje také na adoptované děti, ačkoli dovolená z důvodu adopce je poskytována bez rozdílu otci nebo matce. Kredit je navíc určen pro dobu jednoho roku, zatímco ani mateřská dovolená, ani dovolená z důvodu adopce tak dlouho netrvají.

Francouzská vláda vysvětluje, že kredit, jenž je předmětem sporu v hlavním řízení, je vyhrazen pro státní zaměstnankyně, které mají děti, s cílem reagovat na sociální realitu, a to konkrétně na znevýhodnění, které utrpí v průběhu pracovního života kvůli převládající úloze, která je jim přidělena při výchově dětí. Účel tohoto kreditu spočívá ve vyrovnání znevýhodnění, s nimiž se státní zaměstnankyně, které mají děti, potýkají ve svém pracovním životě, ačkoli nepřestaly pracovat, aby mohly vychovávat děti.

V této souvislosti je třeba nejdříve poznamenat, že i když je kredit, jenž je předmětem sporu v hlavním řízení, poskytnut zejména státním zaměstnankyním s ohledem na jejich manželské a nemanželské děti, tedy jejich biologické děti, poskytnutí tohoto kreditu není nijak spojeno s mateřskou dovolenou nebo se znevýhodněním, které státní zaměstnankyně utrpí během pracovního života v důsledku nepřítomnosti v práci během období, které následuje po narození dítěte. Za prvé - nic v článku L. 12(b) zákoníku nevytváří spojení mezi kreditem a jakýmkoli pracovním znevýhodněním vyplývajícím z mateřské dovolené. Dokonce se ani nevyžaduje, aby se děti, díky nimž nárok na kredit vzniká, musely narodit v době, kdy jejich matka měla status státní zaměstnankyně. Za druhé - kredit se rovněž poskytuje s ohledem na adoptované děti bez jakékoliv souvislosti s předcházejícím poskytnutím dovolené z důvodu adopce matce.

Vysvětlení, která předložila francouzská vláda s ohledem na účel článku L. 12(b) zákoníku, nejenže potvrzuje, že neexistuje žádné spojení mezi kreditem, který je předmětem sporu v hlavním řízení, a obdobím, které následuje po narození dítěte, během kterého matka čerpá mateřskou dovolenou a není přítomna v práci, ale také naopak zdůrazňuje, že tento

kredit souvisí se samostatným obdobím, a sice obdobím, které je věnováno výchově dětí.

Tato analýza není zbavena platnosti faktem, že v případě manželských dětí, nemanželských dětí nebo adoptovaných dětí příjemce důchodu článek L. 12(b) zákoníku neváže přiznání kreditu na podmínku, že příjemce důchodu tyto děti vychoval, zatímco tato podmínka je uplatněna s ohledem na ostatní děti uvedené v článku L. 18, odstavci II zákoníku.

Ukazuje se, že národní zákonodárný orgán použil pro udělování kreditu, jenž je předmětem sporu v hlavním řízení, jediné kritérium, a to kritérium výchovy dětí, a že v případě manželských dětí, nemanželských nebo adoptovaných dětí jednoduše považoval za danou věc, že byly vychovány v domově jejich matky. V této souvislosti je třeba podotknout, že, jak poznamenal právní poradce pana Griesmara při jednání, aniž by mu přitom kdokoliv odporoval, že historie kreditu sahá až do roku 1924 a že jeho účelem, jak se uvádí v příslušných přípravných dokumentech, bylo usnadnit státním zaměstnankyním návrat do jejich domova, aby byly lépe schopny vychovávat své děti.

Za druhé - situace státních zaměstnanců mužského a ženského pohlaví může být, co se týče výchovy dětí, srovnatelná. Zejména skutečnost, že státních zaměstnankyň se více dotýkají pracovní znevýhodnění způsobená výchovou dětí, protože se jedná o úkol, jenž obvykle plní ženy, nebrání v tom, aby jejich situace byla srovnatelná se situací státních zaměstnanců, kteří na sebe vzali úkol výchovy dětí a tím byli vystaveni stejným pracovním znevýhodněním.

Článek L. 12(b) zákoníku neumožňuje státnímu zaměstnanci mužského pohlaví, který se nachází v takové situaci, aby mu byl přiznán kredit, jenž je předmětem sporu v hlavním řízení, a to ani tehdy, když je schopen prokázat, že skutečně převzal úlohu výchovy svých dětí.

V důsledku toho bez ohledu na otázku, zda by takový důkaz měl být rovněž vyžadován od státních zaměstnankyň, které mají děti, je nutno říci, že článek L. 12(b) zákoníku zavádí rozdíl v zacházení na základě pohlaví týkající se státních zaměstnanců mužského pohlaví, kteří na sebe skutečně vzali úkol výchovy svých dětí.

Ještě je třeba určit, zda článek L. 12(b) zákoníku může být ospravedlněn na základě článku 6 (3) Dohody o sociální politice.

Článek 6 (3) Dohody o sociální politice.

Pan Griesmar tvrdí, že vzhledem k tomu, že Protokol o sociální politice zavedl k němu přiloženou dohodou zcela nové pravidlo, jmenovitě možnost diskriminace, nikoli ohledně rovného zacházení, ale ohledně zásady rovné odměny za práci, nelze jej aplikovat retroaktivně ve vztahu k důchodům, které byly přiznány před jeho vstupem v platnost. Alternativně tvrdí, že jelikož kredit, který je předmětem hlavního řízení, není spojen s žádným znevýhodněním týkajícím se okolností toho, že je žena matkou, jelikož je

poskytován bez ohledu na jakoukoliv dovolenou nebo jakýkoliv nepříznivý dopad na pracovní život, článek L.12(b) zákoníku porušuje zásadu rovného zacházení stanovenou v článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství, a to i tehdy, pokud by článek 6 (3) Dohody o sociální politice byl považován za aplikovatelný.

S odkazem na statistické údaje klade francouzská vláda důraz na to, že rodičovskou dovolenou využívají častěji ženy, což ovlivňuje jejich práva na důchod a délku trvání služby státních zaměstnankyň, která je v průměru o dva roky kratší než u státních zaměstnanců mužského pohlaví. Uvádí, že ačkoliv statistika neuvádí přímé spojení mezi čerpáním rodičovské dovolené a délkou služby, lze sotva pochybovat o tom, že výchova dětí je důležitým, možná nejdůležitějším faktorem při vysvětlení toho, proč mají státní zaměstnankyně v době svého odchodu do důchodu kratší trvání služby. Kredit zavedený v článku L. 12(b) zákoníku je tedy určen k vyrovnání znevýhodnění ve prospěch žen, pokud se týče sazby a základu pro výpočet výsluhového důchodu, vyplývajícího z přerušením pracovní aktivity za účelem výchovy dětí.

V této souvislosti je třeba poznamenat, že článek 6 (3) Dohody o sociální politice dovoluje členským státům zachovat nebo přijímat opatření stanovící zvláštní výhody, které mají ženám usnadnit jejich profesní činnost nebo předcházet nebo kompenzovat znevýhodnění v jejich pracovním životě.

Je zcela jasné, aniž by bylo nutné rozhodnout o otázce, zda článek 6 (3) Dohody zavádí nové pravidlo, že kredit zavedený na základě článku L. 12(b) zákoníku není opatřením zamýšleným v tomto ustanovení Dohody o sociální politice.

Článek 6 (3) Dohody o sociální politice dovoluje národní opatření, která usilují o odstranění nebo omezení skutečných případů nerovnosti, které vyplývají z reality sociálního života a ovlivňují ženy v jejich pracovním životě. Z toho vyplývá, že národní opatření pokrytá tímto ustanovením musí v každém případě přispívat ku pomoci ženám vést jejich pracovní život na rovném základě s muži.

Vzhledem ke vzneseným argumentům a informacím, které se Soudu dostaly, opatření, které je předmětem sporu v hlavním řízení, není takového charakteru, aby vyrovnávalo nevýhody, jimž jsou v rámci služby vystaveny státní zaměstnankyně, a pomáhalo těmto ženám v jejich pracovním životě. Naopak - toto opatření se omezuje na to, že státním zaměstnankyním, které jsou matkami, uděluje služební kredit ke dni jejich odchodu do důchodu, aniž by poskytovalo prostředek k nápravě problémů, s nimiž se mohou potýkat v průběhu svého profesního života.

V tomto ohledu je významné, že ačkoliv opatření uvedené v článku L. 12(b) zákoníku pochází již z roku 1924, až do dnešní doby nebylo možné vyřešit prostřednictvím tohoto ustanovení problémy, s nimiž se státní zaměstnankyně může během své služby setkat.

Odpověď na druhou část první otázky musí znít tak, že bez ohledu na to, co je uvedeno v článku 6 (3) Dohody o sociální politice, takové opatření, jako je článek L. 12(b) zákoníku, porušuje zásadu rovné odměny za práci vzhledem k tomu, že vylučuje státní zaměstnance mužského pohlaví, kteří jsou schopni prokázat, že na sebe vzali úkol výchovy svých dětí, z nároku na kredit, který tento článek zavádí pro účely výpočtu výsluhových důchodů.

Druhá otázka

Tato otázka je položena pro případ, že se článek 119 Smlouvy o založení Evropského společenství nevztahuje na důchody poskytované ze systému, jako je francouzský důchodový systém pro státní zaměstnance. Z odpovědi na první část první otázky vyplývá, že důchody poskytované z takového systému patří do působnosti tohoto ustanovení Smlouvy.

Z tohoto důvodu není nutné na druhou otázku odpovídat.

Časové omezení stávajícího rozsudku

V průběhu jednání požádala francouzská vláda Soud, aby vymezil časovou působnost stávajícího rozsudku, pokud by se odpověď na první otázku lišila od názoru francouzské vlády.

Na podporu této žádosti francouzská vláda uvedla, že jakýkoliv nesprávný výklad článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství a článku 6 (3) Dohody o sociální politice francouzskými orgány vyplývá z právní nejistoty patrné z precedenčního práva Soudu týkajícího se pozitivních akcí ve prospěch žen. V této souvislosti odkazoval na rozsudky Soudu v případě C-450/93 Kalanke [1995] ECR I-3051, případě C-409/95 Marschall [1997] ECR I-6363, v případě C-158/97 Badeck a ostatní [2000] ECR I-1875 a v případě Abdoulaye a ostatní. Posledně uvedený rozsudek mohl vést francouzské orgány k názoru, že článek L. 12(b) zákoníku je ospravedlněný.

Francouzská vláda dále uvedla, že finanční rovnováha výsluhových důchodů pro státní zaměstnance by byla výrazně narušena, pokud by kredit poskytovaný na základě článku L. 12(b) zákoníku měl být s retroaktivním účinkem poskytován všem penzionovaným státním zaměstnancům mužského pohlaví, kteří mají děti. Takové retroaktivní uplatnění by vedlo ke vzniku nákladů v odhadované výši od 3 miliard do 5 miliard FRF ročně. Tato čísla neberou v úvahu vliv, který by mohl rozsudek Soudu mít na pozůstalostní důchody, vezmeme-li v úvahu fakt, že je nesmírně složité provádět odhady s ohledem na důchody tohoto typu.

Je třeba poukázat na to, že výklad, jenž Soud dává ustanovením práva Společenství, vyjasňuje a definuje jejich smysl a rozsah tak, jak by bývala měla být chápána a uplatňována od doby jejich vstupu v platnost (viz rozsudek z 20. září 2001 v případě C-184/99 Grzelczyk [2001] ECR I-6193, odstavec 50 a precedenční právo jím citované).

Pouze výjimečné může být Soud při uplatňování obecného principu právní jistoty obsaženého v právním řádu Společenství veden k tomu, aby omezil možnost, aby se kterákoliv dotčená osoba dovolávala ustanovení, které vyložil, s ohledem na zpochybnění právního vztahu vytvořeného v dobré víře (Grzelczyk, viz výše, odstavec 51).

Je rovněž zavedeným precedenčním právem, že finanční důsledky, které by mohly členskému státu vzniknout v důsledku rozhodnutí předběžné otázky, samy o sobě neospravedlňují omezení časové působnosti rozhodnutí (Grzelczyk, odstavec 52).

Soud učinil takový krok pouze za zcela zvláštních okolností, kdy existovalo riziko závažných hospodářských dopadů kvůli zejména velkému množství právních vztahů vzniklých v dobré víře na základě pravidel, která byla považována za platná, a kdy se zdálo, že jak jednotlivci, tak národní orgány byly vedeny k přijetí postupů, které nebyly v souladu s právem Společenství, z důvodu objektivní závažné nejistoty týkající se důsledků ustanovení práva Společenství, nejistoty, k níž dokonce mohlo přispět chování jiných členských států nebo orgánů Společenství (Grzelczyk, odstavec 53).

V tomto ohledu je třeba poukázat, že kredit, jenž je předmětem sporu v hlavním řízení, je z hlediska podrobných pravidel upravujících jeho přiznání a cíle, zcela odlišný od opatření, která byla předmětem rozsudků citovaných francouzskou vládou, a proto se vláda na tyto rozsudky nemůže spoléhat, aby demonstrovala existenci objektivní a závažné nejistoty ohledně platnosti tohoto kreditu z hlediska práva Společenství. Navíc - co se týče zjištění výše uvedeného v tomto rozsudku, není prokázáno, že by počet penzionovaných státních zaměstnanců mužského pohlaví, kteří jsou schopni prokázat, že převzali úkol výchovy svých dětí, byl takový, že by to vedlo k vážným ekonomickým důsledkům.

Neexistuje tudíž žádný důvod pro omezení časové působnosti stávajícího rozsudku.

Na tomto základě SOUD v odpovědi na otázky, které mu položil Conseil d'État rozhodnutím z 28. července 1999, rozhodl takto:

1. Důchody poskytované ze systému, jakým je francouzský důchodový systém pro státní zaměstnance, patří do působnosti článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství (články 117 až 120 Smlouvy o založení Evropského společenství byly nahrazeny články 136 až 143 Smlouvy o založení Evropského společenství).

2. Bez ohledu na to, co je uvedeno v článku 6 (3) Dohody o sociální politice, takové ustanovení, jakým je článek L. 12(b) francouzského zákoníku o výsluhových důchodech pro státní zaměstnance a příslušníky armády, porušuje zásadu rovné odměny za práci, jelikož vylučuje státní zaměstnance mužského pohlaví, kteří jsou schopni prokázat, že převzali úkol výchovy svých dětí, z nároku na kredit, který zavádí pro výpočet výsluhových důchodů.

Soudní případ C – 206/00

Henri Mouflin kontra Recteur de l'académie de Reims (Francie)

Den soudního výroku

13. prosince 2001

Reference

[2001] ECR I-10201

Kauza

sociální politika - rovné zacházení pro muže a ženy - aplikace článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství (články 117 až 120 Smlouvy o založení Evropského společenství byly nahrazeny články 136 až 143), nebo směrnice Rady 79/7/EHS - soustava výsluhových důchodů pro francouzské státní zaměstnance a příslušníky armáda - nárok na výsluhový důchod s okamžitou účinností pouze pro ženy

1. Fakta

Pan Mouflin, narozený v únoru 1944, je učitelem ve škole a státním zaměstnancem v departmentu Marne (Francie).

Požádal na základě článku L. 24-I-3s, zákoníku o výsluhových důchodech pro státní zaměstnance a příslušníky armády (dále jen „zákoník“), aby mu bylo umožněno uplatnit právo na výsluhový důchod s okamžitou účinností, aby mohl pečovat o svou ženu, která trpěla nevléčitelnou nemocí.

Na základě příznivého stanoviska příslušné komise inspektor z Académie de la Marne, který je ředitelem departmentu služeb státní školní správy, rozhodl svým příkazem z 20. října 1998, že pan Mouflin má být vyřazen ze seznamu zaměstnanců.

10. listopadu 1998 byl tento příkaz zrušen novým příkazem inspektora akademie s odkazem na dopis ministra školství z 6. listopadu 1998, v němž bylo uvedeno, že právo k odchodu do důchodu za účelem péče o invalidního manžela náleží výlučně státním zaměstnankyním. Pan Mouflin byl proto znovu zařazen na své původní pracovní místo.

Pan Mouflin poté napadl příkaz z 10. listopadu 1998 u Tribunal administratif de Châlons-en-Champagne.

2. Otázky předložené k posouzení ESD

Poté, co Tribunal administratif de Châlons-en-Champagne postoupil spis Conseil d'Etat (Státní radě) k zaujetí stanoviska, rozhodl dne 25. dubna 2000 o přerušení řízení a podle článku 234 Smlouvy o založení Evropského společenství o předložení následujících předběžných otázek Soudu k rozhodnutí:

(1) Představují důchody poskytované z francouzské soustavy výsluhových důchodů pro státní zaměstnance odměnu za práci ve smyslu článku 119

Římské smlouvy (nyní článek 141 Smlouvy o založení Evropského společenství)? Pokud ano, došlo ustanoveními článku L. 24-I-3s, zákoníku o výsluhových důchodech pro státní zaměstnance a příslušníky armády k porušení zásady rovné odměny za práci?

(2) Pokud není možné aplikovat článek 119 Římské smlouvy, brání ustanovení směrnice Rady 79/7/EHS z 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení s muži a ženami v oblasti sociálního zabezpečení Francii udržovat v platnosti ustanovení, jako je článek L. 24-I-3s, zákoníku o výsluhových důchodech pro státní zaměstnance a příslušníky armády?

3. Soudní výrok ESD

První otázka

Jako předběžnou poznámku lze uvést, že vezmeme-li usnesení o předložení předběžných otázek jako celek, je zřejmé, že francouzský soud svou první otázkou žádá Soud pouze o interpretaci článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství. Článek 141 Smlouvy o založení Evropského společenství je v otázce uveden pouze jako vedlejší po článku 119 s cílem uvést číslo ustanovení, které nahradilo článek 119 Smlouvy poté, co vstoupila v platnost Amsterodamská smlouva.

Za těchto okolností je pro odpověď na první otázku třeba posoudit jen článek 119 Smlouvy o založení Evropského společenství.

První část první otázky

Je třeba připomenout, že Soudu byla položena stejná otázka v případě Griesmar (případ C-366/99 [2001] ECR I-9383).

V tomto případě Soud vyslovil názor, že důchody poskytované soustavou, jako je francouzská soustava výsluhových důchodů pro státní zaměstnance, spadají do rozsahu působnosti článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství.

V důsledku toho odpověď na první část první otázky je, že důchody poskytované soustavou, jako je francouzská soustava výsluhových důchodů pro státní zaměstnance, spadají do rozsahu působnosti článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství.

Druhá část první otázky

Druhou částí první otázky se předkládající soud v podstatě ptá, zda je zásada rovné odměny za práci porušena ustanovením národních právních předpisů, například článkem L. 24-I-3s,(b) zákoníku, který tím, že stanoví, že pouze státní zaměstnankyně, jejichž manželé jsou invalidní nebo trpí nevyléčitelnou nemocí, což jim znemožňuje vykonávat jakoukoli formu zaměstnání, mají

nárok na výsluhový důchod s okamžitou účinností, zbavuje státní zaměstnance - muže ve stejné situaci tohoto práva.

Zásada rovné odměny za práci zakotvená v článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství podobně jako všeobecná zásada nediskriminace, jejímž je konkrétním vyjádřením, předpokládá, že pracující muži i ženy, na které se vztahuje, jsou ve srovnatelných situacích (viz případ C-218/98 Abdoulaye a ostatní [1999] ECR I-5723, odstavec 16).

Pokud jde o nárok na výsluhový důchod s okamžitým účinkem poskytnutý článkem L. 24-I-3s, zákoníku, jsou státní zaměstnanci - muži i státní zaměstnankyně ve srovnatelném postavení. Není nic, co by odlišovalo situaci státního zaměstnance - muže, jehož žena trpí invaliditou nebo nevyléčitelnou nemocí, což jí znemožňuje vykonávat jakoukoli formu zaměstnání, od situace státní zaměstnankyně, jejíž manžel trpí takovou invaliditou nebo nemocí.

Článek L. 24-I-3s, zákoníku nedává státnímu zaměstnanci - muži, jehož žena je invalidní, nárok na výsluhový důchod s okamžitým účinkem. Diskriminuje tedy státní zaměstnance - muže, kteří jsou ve stejném postavení, na základě pohlaví.

Ve světle výše uvedeného je odpověď na druhou část první otázky, že zásada rovné odměny za práci pro muže a ženy zakotvená v článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství je porušena ustanovením národních právních předpisů, jako je článek L. 24-I-3s,(b) zákoníku, který tím, že stanoví, že pouze státní zaměstnankyně, jejichž manželé trpí invaliditou nebo nevyléčitelnou nemocí, jež jim znemožňuje vykonávat jakoukoli formu zaměstnání, mají nárok na výsluhový důchod s okamžitým účinkem, zbavuje státní zaměstnance - muže ve stejném postavení tohoto práva.

Druhá otázka

Druhá otázka je položena pro případ, že článek 119 Smlouvy o založení Evropského společenství není aplikovatelný na důchody poskytované v rámci soustavy, jako je francouzská soustava výsluhových důchodů pro státní zaměstnance. Z odpovědi na první otázku vyplývá, že taková soustava spadá do rozsahu působnosti Smlouvy o založení Evropského společenství.

Z tohoto důvodu není nutné na druhou otázku odpovídat.

Z těchto důvodů SOUD v odpovědi na otázky, které mu předložil Tribunal administratif de Châlons-en-Champagne svým usnesením z 25. dubna 2000, rozhodl takto:

1. Důchody poskytované soustavou, jako je francouzská soustava výsluhových důchodů pro státní zaměstnance, spadají do rozsahu působnosti článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství (články 117 až 120 Smlouvy o založení Evropského společenství byly nahrazeny články 136 až 143).

2. Zásada rovné odměny za práci pro muže a ženy zakotvená v článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství je porušena ustanovením národních právních předpisů, jako je článek L. 24-I-3s,(b) zákoníku, který tím, že stanoví, že pouze státní zaměstnankyně, jejichž manželé trpí invaliditou nebo nevyléčitelnou nemocí, která jim znemožňuje vykonávat jakoukoli formu zaměstnání, mají nárok na výsluhový důchod s okamžitým účinkem, zbavuje státní zaměstnance - muže ve stejném postavení tohoto práva.

Soudní případ C – 351/100

Pirkko Niemi (Finsko)

Den soudního výroku
12. září 2002

Reference

[2002] ECR I-07007

Kauza

sociální politika – rovné zacházení pro muže a ženy – aplikovatelnost článku 119

Smlouvy o založení Evropského společenství (nyní článku 141), nebo směrnice Rady 79/7/EHS na důchodové systémy pro státní zaměstnance – pojem odměny za práci

1. Fakta

Ve Finsku je podle zákona nezbytné, aby byla všechna zaměstnání, veřejná i soukromá, zahrnuta do důchodového systému označovaného jako „důchodový systém platný pro zaměstnání“ /pozn. autora: v originále „employment pension scheme“/. Důchodový systém platný pro zaměstnání stanovený ve Valtion eläkelaki 280/1966, ve znění zákona 638/1994 (tj. zákon o státních důchodech, dále jen „zákon 280/1966“), zahrnuje všechny osoby, které jsou vůči státu v poměru státního zaměstnance nebo běžného zaměstnance. Zaměstnanci ozbrojených sil spadají do důchodového režimu stanoveného v zákoně 280/1966.

Výše důchodu podle zákona 280/1966 se vyměřuje na základě počtu let služby a definitivní úrovně příjmu. S každým rokem služby se důchod zvyšuje o 1,5 %. Definitivní úroveň příjmu se stanoví na základě příjmu v průběhu posledních služebních let.

Podle zákona 280/1966 je nyní důchodový věk 65 let. Avšak pro určité skupiny zaměstnanců je pro odchod do důchodu stanovena nižší věková hranice, než je běžný důchodový věk, a zejména než je věková hranice povinného odchodu do důchodu. Tento důchodový věk je stanoven v právních předpisech platných pro určitý orgán nebo resort, kterým je v případě ozbrojených sil Asetus puolustusvoimista (nařízení o ozbrojených silách) 667/1992, ve znění nařízení 1032/1994 (dále jen „nařízení 667/1992“).

Dříve platil pro státní zaměstnance ozbrojených sil důchodový systém, podle kterého byl důchodový věk stanoven na 60 let pro ženy a 50 let pro muže. Tento systém byl změněn právními předpisy přijatými v roce 1994. V souladu s nyní platným systémem se místa státních zaměstnanců dělí podle povahy jejich funkcí na profesionální vojenská místa a civilní místa, přičemž se nebere ohled na pohlaví. Po dosažení věkové hranice odchodu do důchodu, která je pro první kategorii 55 let a pro druhou kategorii 65 let, musí zaměstnanec opustit své místo a poté má nárok na starobní důchod. Nový důchodový systém platí pro služební poměry vzniklé dne 1. ledna 1995 nebo později.

Pro služební poměry vzniklé před 1. lednem 1995 se důchodový věk stanoví v souladu se zvláštními přechodnými ustanoveními. Podle těchto ustanovení je důchodový věk u starších služebních poměrů státních zaměstnanců ozbrojených sil pro muže 50 až 55 let v závislosti na délce služby a pro ženy 60 let. Avšak bez ohledu na pohlaví získá státní zaměstnanec, který nastoupil na své místo před 1. lednem 1995, nárok na důchod po 30 letech služby na tomto místě.

Paní Niemi žádala o určení věku, od kterého měla nárok na starobní důchod. Paní Niemi, která jako státní zaměstnankyně sloužila ve finských ozbrojených silách od 1. dubna 1969, dosáhla věku 55 let dne 1. listopadu 1993 a věku 60 let by dosáhla dne 1. listopadu 1998. Dne 31. března 1999 by dovršila 30 let služby v ozbrojených silách.

Jako státní zaměstnankyně ozbrojených sil podléhá paní Niemi důchodovému systému stanovenému v zákoně 280/1966, pro který je věková hranice určena nařízením 667/1992. Tento systém spravuje Valtiokonttori (státní pokladna), která v první instanci rozhoduje o žádostech o důchod. S cílem určit věkovou hranici odchodu do důchodu vycházející z počtu let služby požádala paní Niemi Valtiokonttori o závazné předběžné rozhodnutí. Rozhodnutím ze dne 26. dubna 1995 Valtiokonttori stanovil, že paní Niemi nebude mít nárok na starobní důchod, dokud nedosáhne důchodového věku 60 let.

Paní Niemi podala proti tomuto rozhodnutí Valtiokonttori odvolání k Valtion eläkelautakunta a dožadovala se nároku na důchod od věku 55 let. Její odvolání bylo rozhodnutím ze dne 20. prosince 1995 zamítnuto.

Paní Niemi podala odvolání proti rozhodnutí Valtion eläkelautakunta k Vakuutusoikeus (pojišťovací soud) a dožadovala se výroku, že má nárok na starobní důchod od věku 55 let. Na podporu svého nároku uvedla, že muž, který měl naprosto stejný průběh služby a plnil naprosto stejné povinnosti jako ona, by býval měl nárok na důchod od 50 až 55 let, zatímco věková hranice pro ženy zaměstnané v ozbrojených silách byla bez výjimky 60 let. Proto tvrdila, že přechodná ustanovení nyní platného důchodového systému, pokud se týče státních zaměstnanců ozbrojených sil, představují diskriminaci na základě pohlaví v rozporu s finským zákonem o rovném zacházení pro muže a ženy a právem Společenství.

Vakuutusoikeus dospěl k závěru, že daný důchodový systém není v rozporu s vnitrostátním právem. Nebyl si však jistý, zda důchod poskytovaný podle

zákona 280/1966 spadá do oblasti působnosti článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství a zda je tento důchodový systém v rozporu se zákazem diskriminace stanoveným v tomto článku.

V tomto ohledu Vakuutusoikeus zdůraznil, že se finský důchodový systém platný pro zaměstnání liší téměř od všech ostatních důchodových systémů platných pro zaměstnání fungujících v ostatních zemích Společenství, protože se jedná o povinný systém zahrnující veškerou práci jak ve veřejném, tak v soukromém sektoru a také práci vykonávanou na bázi samostatné výdělečné činnosti.

Vzhledem ke zvláštnostem finského zaměstnaneckého důchodového systému a k rozdílu mezi finským a nizozemským systémem si Vakuutusoikeus kladl zejména otázku, zda lze rozhodnutí ve věci C-7/93 Beune [1994] ECR I-4471 považovat za aplikovatelné v hlavním řízení a zda musí být ustanovení Smlouvy o založení Evropského společenství v tomto případě vykládána stejným způsobem jako v případě Beune.

2. Otázka předložená k posouzení ESD

Vakuutusoikeus se tedy domníval, že rozhodnutí v řízení, které u něj bylo zahájeno, vyžaduje výklad ustanovení práva Společenství, a proto se dne 18. ledna 2000 rozhodl přerušit řízení a předložit Soudnímu dvoru k rozhodnutí podle článku 234 Smlouvy o založení Evropského společenství následující předběžnou otázku:

Spadá důchodový systém podle Valtion eläkelaki do oblasti působnosti článku 141 Smlouvy o založení Evropského společenství, nebo směrnice Rady 79/7/EHS z 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení s muži a ženami v oblasti sociálního zabezpečení?

3. Vyjádření předložená Soudnímu dvoru

Paní Niemi tvrdí, že osoby, které ve Finsku dosáhnou důchodového věku, musí odejít ze služby a poté mají nárok na výsluhový důchod, který se vyměřuje na základě počtu let služby vykonávané až do tohoto věku. Za těchto okolností představuje takový důchod dávku srovnatelnou s odměnou za práci a spadá do oblasti působnosti článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství.

Kromě toho paní Niemi trvá na tom, že existence různých věkových hranic pro ženy a muže vykonávající stejnou práci je v rozporu se směrnicí Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (Úř. věst. 1976 č. L 39, s. 40).

Finská vláda zdůrazňuje, že národní důchodový systém platný pro zaměstnání představuje soběstačný komplexní celek, který zaručuje všem, kteří pracovali ve státním a soukromém sektoru, zákonné důchodové pojištění, a to v podstatě za stejných podmínek. Pro výši důchodu

zaměstnanců jsou určujícími faktory plat a doba zaměstnání. Celková výše důchodu se vždy vyměřuje na základě celého průběhu zaměstnání dané osoby. Vláda dodává, že důchodový systém platný pro zaměstnání je financován z příspěvků placených jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli v době výplaty platu. Vláda rovněž trvá na tom, že neexistuje žádná spojitost mezi placenými příspěvky a následně vypláceným důchodem. Zaměstnanci mají zákonný nárok na důchod, i když nebyly placeny žádné příspěvky. Tento systém tedy není příspěvkovým systémem.

Pokud jde o zaměstnance státu, platí pro ně důchodový systém, který se řídí zákonem 280/1966, jenž je nedílnou součástí finského zákonného důchodového systému platného pro zaměstnání, a proto není ani zaměstnaneckým /pozn. autora: v originále "occupational scheme"/, ani doplňkovým systémem. Nadto jsou důchody kryté systémem podle tohoto zákona vypláceny ze státního rozpočtu. V rámci tohoto systému se příspěvky zaměstnavatelů i zaměstnanců platí do státního penzijního fondu, který je oddělen od státního rozpočtu. Každý rok se peníze převedou z tohoto fondu do státního rozpočtu s cílem pokrýt penzijní náklady. Finská vláda tvrdí, že náklady státu v souvislosti s důchody představují přibližně 2,5 násobek příjmů tohoto fondu, takže větší část těchto nákladů se platí přímo ze státního rozpočtu. Důchodový systém platný pro zaměstnání je tedy v podstatě příspěvkovým systémem.

Finská vláda uvádí, že daná věková hranice v hlavním řízení je stanovena přechodnými právními předpisy. V době reformy se vláda snažila zajistit pro osoby, pro které platily přechodné předpisy, možnost získat důchod v plné výši. Snížení věkové hranice pro ženy mělo obvykle za následek snížení jejich důchodů.

Vláda uvádí, že v souladu s ustálenou judikaturou neplatí článek 119 Smlouvy o založení Evropského společenství pro důchodové systémy, které spadají do zákonného systému sociálního zabezpečení. Důchod vyplácený podle zákona 280/1966 nesouvisí s určitým pracovním poměrem, ale zahrnuje všechny pracovní poměry spadající do oblasti působnosti tohoto zákona. Dodává, že tento systém se zakládá na sociálně politickém rozhodnutí státních orgánů a nezávisí na podmínkách zaměstnání určité osoby nebo skupiny osob. Takovéto zákonné systémy sociálního zabezpečení spadají do oblasti působnosti směrnice Rady 79/7/EHS.

Komise uvádí, že důchodový systém platný pro zaměstnání, jehož je zákon 280/1966 součástí, je sám o sobě zákonný a povinný, ale dávky z něj poskytované se zakládají pouze na funkci nebo pracovním poměru.

Kromě toho, přestože jsou základní pravidla finského důchodového systému platného pro zaměstnání stejná pro všechny zaměstnance bez ohledu na práci a oblast činnosti, Komise tvrdí, že to není dostatečný důvod pro odchýlení se od precedenčního práva Soudního dvora, podle něhož je rozhodujícím kritériem pro určení toho, co se pokládá za odměnu za práci ve smyslu článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství, zda je důchod vyplácen zaměstnanci na základě jeho pracovního poměru s veřejným nebo soukromým zaměstnavatelem.

Proto se Komise domnívá, že případ v hlavním řízení je v základních rysech srovnatelný s případem, který vedl k již citovanému rozsudku ve věci Beune. Důchodové dávky stanovené zákonem 280/1966 musí být proto považovány za odměnu za práci nebo jakoukoli jinou dávku ve smyslu článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství.

Komise však uvádí, že je třeba vzít v úvahu Protokol Barber, tj. Protokol č. 2 k článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství, připojený k Smlouvě o založení Evropského společenství. Tvrdí, že pro členské státy, které přistoupily ke Společenství po 17. květnu 1990 a které byly dne 1. ledna 1994 smluvními stranami Dohody o Evropském hospodářském prostoru ze dne 2. května 1992 (Úř. věst. 1994 č. L 1, s. 3), je dnem uvedeným v tomto protokolu, a to jak v praxi, tak i v tomto konkrétním případě, 1. leden 1994. Příslušný soud je proto povinen definovat postupy pro uplatňování národního práva v souvislosti se situací zaměstnance, jehož funkce nebo pracovní poměr pokračoval nepřetržitě před datem uvedeným v Protokolu Barber a po něm.

4. Soudní výrok ESD

Svou otázkou se příslušný soud táže v podstatě na to, zda důchod vyplácený podle zákona 280/1966 spadá do oblasti působnosti článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství, nebo směrnice Rady 79/7/EHS.

Předně je třeba mít na paměti, že v souladu s precedenčním právem Soudu nezahrnuje pojem odměny za práci, jak je definován v článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství, systémy nebo dávky sociálního zabezpečení, zejména výsluhové důchody, které jsou upraveny přímo právními předpisy (věc C-262/88 Barber [1990] ECR I-1889, odstavec 22, Beune, uvedena výše, odstavec 44; věc C-50/99 Podesta [2000] ECR I-4039, odstavec 24).

Naproti tomu dávky poskytované v rámci důchodového systému, který se v podstatě vztahuje k zaměstnání dotyčné osoby, tvoří součást odměny za práci a spadají do oblasti působnosti článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství (pro tento účel viz zejména věc 170/84 Bilka [1986] ECR 1607, odstavec 22; Barber, uvedena výše, odstavec 28; Beune, uvedena výše, odstavec 46; spojené věci C-234/96 a C-235/96 Deutsche Telekom kontra Vick and Conze [2000] ECR I-799, odstavec 32; Podesta, uvedena výše, odstavec 25).

Daný důchodový systém v hlavním řízení je upraven přímo zákonem. Přestože tato skutečnost nepochybně naznačuje, že dávky vyplácené v rámci tohoto systému jsou dávkami sociálního zabezpečení (viz mimo jiné věc 80/70 Defrenne [1971] ECR 445, odstavce 7 a 8; věc C-109/91 Ten Oever [1993] ECR I-4879, odstavec 9), samo o sobě to nestačí vyloučit takový systém z oblasti působnosti článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství (viz zejména věc Beune, uvedena výše, odstavec 26).

Totéž platí, pokud jde o argument finské vlády, že díky svému všeobecnému a povinnému charakteru nemá daný důchodový systém v hlavním řízení rysy zaměstnaneckého nebo doplňkového systému. Skutečnost, že určitý důchodový systém, jako je systém stanovený zákonem 280/1966 pro státní zaměstnance a jiné zaměstnance státu, je součástí všeobecného harmonizovaného legislativního rámce důchodových systémů, který má zajistit zejména to, aby změny v pracovním poměru nenarušovaly vznik nároků na důchod, není dostačující pro vyloučení důchodových dávek poskytovaných v rámci takového systému z oblasti působnosti článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství. Kromě toho použitelnost tohoto ustanovení pro důchodové dávky není nikterak podmíněna tím, že by důchod doplňoval dávku poskytovanou zákonným systémem sociálního zabezpečení (Beune, odstavec 37; věc C-366/99 Griesmar [2001] ECR I-9383, odstavec 37).

Pokud jde o způsoby financování a správy takového důchodového systému, jaký je zaveden zákonem 280/1966, z judikatury Soudu je zřejmé, že také nejsou rozhodující pro posouzení toho, zda systém spadá pod článek 119 Smlouvy o založení Evropského společenství (Beune, odstavec 38; Griesmar, odstavec 37).

V odstavci 43 rozsudku v případě Beune Soudní dvůr zdůraznil a v odstavci 28 rozsudku v případě Griesmar zopakoval, že z kritérií pro posouzení důchodového systému, která přijal na základě situací, které mu byly předloženy, jediným možným rozhodujícím kritériem je, zda je důchod vyplácen zaměstnanci na základě pracovního poměru mezi ním a jeho bývalým zaměstnavatelem, tj. kritérium zaměstnání vycházející ze skutečného znění článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství. Soudní dvůr tedy rozhodl, že pro posouzení toho, zda důchod spadá do oblasti působnosti článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství, je rozhodujícím kritériem existence vazby mezi pracovním poměrem a důchodovou dávkou, a nedomníval se, že by rozhodující roli hrály strukturální prvky systému důchodových dávek. Skutečnost, že důchodový systém stanovený v zákoně 280/1966 je součástí harmonizovaného systému, takže celková výše důchodu osoby odráží práci vykonávanou v průběhu celého pracovního života bez ohledu na druh práce a daný sektor činnosti, a skutečnost, že tento systém byl Finskem oznámen jako systém spadající do oblasti působnosti nařízení Rady 1408/71/EHS o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby, samostatně výdělečně činné a členy jejich rodin pohybující se v rámci Společenství, nejsou samy o sobě dostačující k vyloučení uplatnění článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství, jestliže důchodová dávka souvisí s pracovním poměrem, v důsledku čehož je vyplácena státem jako zaměstnavatelem.

Je pravda, že toto kritérium nelze považovat za výlučné, protože důchody vyplácené v rámci zákonných systémů sociálního zabezpečení mohou úplně nebo částečně odrážet odměnu za práci (Beune, odstavec 44; Griesmar, odstavec 29).

Avšak ohledy na sociální politiku, organizaci státu, etiku nebo dokonce rozpočtové zřetele, které ovlivnily nebo mohly ovlivnit zavedení takového systému, jako je dotýčný systém v hlavním řízení, zákonodárným orgánem, nemohou převážit:

1. jestliže důchod platí pouze pro zvláštní kategorii zaměstnanců,
2. jestliže důchod přímo souvisí s dosaženou dobou služby a
3. jestliže se jeho výše vypočítává na základě posledního platu státního zaměstnance.

Důchod vyplácený veřejným zaměstnavatelem je v tomto případě zcela srovnatelný s důchodem, který svým bývalým zaměstnancům vyplácí soukromý zaměstnavatel (Beune, odstavec 45; Griesmar, odstavec 30). Proto je třeba zvážit, zda takový důchod, jako je důchod vyplácený v souladu se zákonem 280/1966, splňuje tato tři kritéria.

V tomto ohledu je nejprve třeba zdůraznit, že Soudní dvůr již v odstavci 31 rozsudku ve věci Griesmar rozhodl, že státní zaměstnanci, kteří mají prospěch z takového důchodového systému, jako je systém v hlavním řízení, musí být považováni za zvláštní kategorii zaměstnanců. Liší se od zaměstnanců seskupených v rámci podniku nebo skupiny podniků v určitém hospodářském odvětví, v obchodním nebo meziobchodním sektoru zvláštnostmi, které určují jejich pracovní poměr se státem nebo s jinými veřejnými zaměstnavateli či orgány.

Ačkoli byl důchodový systém stanovený v zákoně 280/1966 zaveden pro všechny zaměstnance státu, je třeba zdůraznit, že přístup k důchodovým dávkám, který tento systém zajišťuje, je spjat s věkovými hranicemi, které jsou zvláště vymezeny pro určité skupiny státních zaměstnanců, jako jsou zaměstnanci ozbrojených sil, a které se liší od věkových hranic ve všeobecném důchodovém systému zavedeném tímto zákonem. Jestliže skupinu zahrnující všechny státní zaměstnance považoval Soudní dvůr za zvláštní kategorii zaměstnanců, tím spíše musí totéž platit pro skupinu, kterou tvoří zaměstnanci finských ozbrojených sil, kteří jsou odlišní od ostatních zaměstnanců státu.

Za druhé - pokud jde o kritérium, že důchod musí přímo souviset s ukončenou dobou služby, nejdříve je třeba zdůraznit, že podle zákona 280/1966 má osoba nárok na důchod pouze tehdy, pokud je vůči státu v poměru státního nebo běžného zaměstnance. Dále věková hranice, která je důvodem k povinnému odchodu do důchodu, který zase zakládá nárok na důchodové dávky, je v daném případě přímo spojena s ukončenou dobou služby. Konečně - výše důchodu vypláceného podle tohoto zákona se stanoví podle toho, jak dlouho dotýčná osoba pracovala.

Za třetí - pokud jde o výši dávky, je třeba poznamenat, že důchodové dávky podle zákona 280/1966 se vypočítávají na základě odměny za práci vyplácené v průběhu období vymezeného několika lety bezprostředně předcházejícími před odchodem do důchodu. Takový základ pro výpočet v podstatě splňuje kritérium, které použil Soudní dvůr v případech Beune a

Griesmar, podle kterého se výše důchodu vypočte na základě posledního platu zaměstnance.

Z toho vyplývá, že důchod vyplácený v rámci takového systému, jako je systém stanovený v zákoně 280/1966, splňuje tři základní podmínky rozhodné pro naplnění kritéria zaměstnání, které Soudní dvůr v případech Beune a Griesmar považoval s ohledem na článek 119 Smlouvy o založení Evropského společenství za rozhodující pro charakteristiku dávek poskytovaných v rámci důchodového systému státních zaměstnanců.

Kromě toho je třeba zdůraznit, že článek 119 Smlouvy o založení Evropského společenství zakazuje jakoukoli diskriminaci mužů a žen, pokud jde o odměnu za práci, bez ohledu na to, na jakém systému se taková nerovnost zakládá. Stanovení rozdílné věkové podmínky na základě pohlaví pro nárok na důchody poskytované v souvislosti se zaměstnáním pro zaměstnance, kteří se nacházejí ve stejných nebo podobných situacích, je tedy v rozporu s tímto článkem Smlouvy o založení Evropského společenství (pro tento účel viz věc Barber, uvedena výše, odstavec 32).

Vzhledem k tomu, že skutečnosti v případě hlavního řízení se týkají období služby před i po přistoupení Finské republiky k Dohodě o Evropském hospodářském prostoru a k Evropské unii, je dále třeba připomenout, že zásada rovné odměny pro muže a ženy za stejnou práci platí pro tento členský stát podle článku 69 Dohody od 1. ledna 1994. V souladu s článkem 6 Dohody je třeba článek 69, pokud jde o jeho časovou působnost pro takový důchodový systém, jako je systém v hlavním řízení, vykládat s ohledem na uvedený rozsudek ve věci Barber.

Z toho vyplývá, že v případě Finské republiky se nelze odvolávat na zásadu rovné odměny pro muže a ženy, pokud jde o důchodové dávky vztahující se k obdobím služby před 1. lednem 1994.

Z těchto důvodů SOUDNÍ DVŮR rozhodl o odpovědi na otázku, kterou mu rozhodnutím ze dne 18. ledna 2000 předložil Vakuutusoiikeus, takto:

Důchod, který je vyplácen podle Valtion eläkelaki (zákon o státních důchodech) 280/1966, ve znění zákona 638/1994, spadá do oblasti působnosti článku 119 Smlouvy o založení Evropského společenství (články 117 až 120 Smlouvy o založení Evropského společenství byly nahrazeny články 136 až 143).

5. Komentář

Rozdíl mezi tím, zda se na důchodový systém vztahuje článek 141 (dříve článek 119) Smlouvy o založení Evropského společenství, nebo směrnice Rady 79/7/EHS o postupném zavedení zásady rovného zacházení s muži a ženami v oblasti sociálního zabezpečení, spočívá v tom, že článek 141 (dříve článek 119) Smlouvy o založení Evropského společenství mimo jiné vylučuje stanovení rozdílného důchodového věku pro muže a ženy v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení, zatímco směrnice

Rady 79/7/EHS, aplikovatelná na zákonné, nikoli zaměstnanecké systémy sociálního zabezpečení, povoluje členským státům v článku 7 odst. 1 písm. a) stanovení rozdílného důchodového věku pro muže a ženy pro účely poskytování starobních a výsluhových důchodů a důsledků, které z toho mohou vyplývat pro jiné dávky.

Účelová neperiodická publikace
není určena k prodeji na knižním trhu

Výběr judikátů
Evropského soudního dvora
o rovných příležitostech
mužů a žen II

Uspořádaly Mgr. Barbora Štěpánková a JUDr. Jolana Nováková
Vyšlo v roce 2004, vydání první, 116 stran, 1000 výtisků.
Vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí, Na Poříčním právu 1, Praha 2.
Tisk a grafická úprava BOOM Tisk, Ovčárecká ul., Kolín-Sendražice.

ISBN 80-86552-80-2