

BELGIE DÁNSKO NĚMECKO IRSKO NIZOZEMÍ UK FRANCIE ITÁLIE LUCERMBURSKO

**Článek 169 řízení o žalobě proti členské zemi týkající se směrnice Rady 79/7/EEC**

1991	1
<b>Celkem</b>	<b>1</b>

BELGIE DÁNSKO NĚMECKO IRSKO NIZOZEMÍ UK FRANCIE ITÁLIE LUCERMBURSKO

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

1984			3				
1986				1	3		
1990	1			1	1		
1991						1	
1992					1		
1993		1		1	1		
1994	1	1		1			
1995		1		1			
1996					1		
<b>Celkem</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	

BELGIE DÁNSKO NĚMECKO IRSKO NIZOZEMÍ UK FRANCIE ITÁLIE LUCERMBURSKO

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

1982				1			
1986				1	1		
1987		1		1	1		
1988				1			
1989				1			
1991				1	1		
1992					1		
1994	1			1	2		
1995					1		
<b>Celkem</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>7</b>	<b>7</b>		

BELGIE DÁNSKO NĚMECKO IRSKO NIZOZEMÍ UK FRANCIE ITÁLIE LUCERMBURSKO

**CELKEM**

7	4	24	2	18	29	4	1	1
---	---	----	---	----	----	---	---	---

**Soudní případ 43/75**

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

**Den soudního výroku**

8. dubna 1976

**Reference**

[1976] ECR 455

**Kauza**

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

**1. Fakta**

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

**2. Otázky předložené k posouzení ESD**

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

(1) Zavádí článek 119 Smlouvy o založení EHS přímo do národního práva každého členského státu Evropských společenství princip, podle kterého mají muži a ženy dostávat rovnou odměnu za stejnou práci? Mají zaměstnanci právo domáhat se nezávisle na jakémkoliv ustanovení národního práva v řízení před národními soudy jeho dodržování, a pokud ano, od kterého data?

(2) Stal se článek 119 aplikovatelným ve vnitřním právu členských států v důsledku opatření přijatých orgány EHS (pokud je odpověď kladná, od kterého data?) nebo musí být v této záležitosti za výlučně kompetentní považována národní legislativa?

### 3. Soudní výrok ESD

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

V odpovědi na položené otázky Soudní dvůr rozhodl takto:

1. Na princip stanovený v článku 119, podle kterého muži a ženy mají dostat rovnou odměnu, se lze před národními soudy odvolat. Tyto soudy mají po-

vinnost zajistit jednotlivci ochranu práv vyplývajících z tohoto ustanovení, a to zejména v případě těch forem diskriminace, které mají svůj původ v obecně závazných právních ustanoveních nebo v kolektivních pracovních smlouvách, stejně jako v případech, kdy muži a ženy nedostávají rovnou odměnu za stejnou práci konanou ve stejném podniku nebo službách, soukromých či veřejných.

2. Plnění článku 119 mělo být původními členskými státy plně zabezpečeno s účinností od 1. ledna 1962, tedy na počátku druhé fáze přechodového období a novými členskými státy od 1. ledna 1973 - což je datum účinnosti Smlouvy o přistoupení. První z těchto časových omezení nebylo modifikováno rezolucí členských států ze dne 30. prosince 1961.

3. Směrnice Rady 75/117/EEC nevyklučuje přímý účinek článku 119 a období stanovené ve směrnici pro její harmonizaci s národním právem nemá vliv na časová omezení stanovená článkem 119 Smlouvy o založení EHS a Smlouvy o přistoupení.

4. Dokonce ani v těch oblastech, kde článek 119 nemá přímý účinek, nelze jej vykládat tak, že se na ně výlučně vztahuje národní právo. Prosazení principu rovné odměny lze v těchto oblastech dosáhnout kombinací ustanovení práva komunitárního a práv národních.

5. S výjimkou těch zaměstnanců, kteří se již se svým nárokem obrátili k soudu, anebo těch, kteří vznesli nárok ekvivalentním způsobem, se nelze dovolávat přímého účinku článku 119 na podporu nároků, týkajících se výplat za období před datem tohoto rozsudku.

### 4. Komentáře

Ve svém rozsudku měl ESD příležitost prozkoumat, zda článek 119 je přímo použitelný; tzn. zda se o něj mohou opřít jednotlivci před národním soudem. I když ESD stanovil, že tento článek má přímý účinek, z rozsudku jasně plyne, že tento přímý účinek se omezuje na přímou a otevřenou diskriminaci. Koncepce nepřímé a skryté diskriminace ve vztahu k principu přímého

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

**Soudní případ 96/80**

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

**Den soudního výroku**

31. března 1981

**Reference**

[1981] ECR 911

**Kauza**

rovná odměna za práci

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

**1. Fakta**

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

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

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

## 2. Otázky předložené k posouzení ESD

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

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

pracovat počet hodin, stanovený jako podmínka pro použití plné hodinové sazby?

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

## 3. Soudní výrok ESD

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

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

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

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

V odpovědi na předložené otázky ESD rozhodl takto:

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

#### 4. Komentáře

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

#### Soudní případ 163/82

Komise Evropských společenství kontra Italská republika

#### Den soudního výroku

26. října 1983

#### Reference

[1983] ECR 3273

#### Kauza

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

#### 1. Fakta

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

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

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

### **Soudní případ 165/82**

Komise Evropských společenství kontra Spojené království Velké Británie a Severního Irsku

### **Den soudního výroku**

8. listopadu 1983

### **Reference**

[1983] ECR 3431

### **Kauza**

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

## **1. Fakta**

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

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

## **2. Soudní výrok ESD**

Komise především namítala, že ani zákon z roku 1975, ani žádné jiné legis-

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

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

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

Z těchto důvodů Soudní dvůr:

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

### 3. Komentáře

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

#### Soudní případ 14/83

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

#### Den soudního výroku

10. dubna 1984

#### Reference

[1984] ECR 1891

#### Kauza

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

### 1. Fakta

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

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

Pracovní soud ve svém rozsudku potvrdil, že žádosti o místo obou žalobkyň byly odmítnuty z důvodu jejich pohlaví. Soud však zároveň konstatoval, že



podle německého práva nemůže vyhovět jejich žalobě, s výjimkou alternativního požadavku žalobkyně, paní Colsonové, na úhradu cestovních výdajů ve výši DEM 7,20.

## 2. Otázky předložené k posouzení ESD

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

- (1) Požaduje směrnice Rady 76/207/EEC ze dne 9. února 1976 o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a funkčnímu postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, aby diskriminace na základě pohlaví při přístupu k zaměstnání (neuzavření pracovní smlouvy z důvodu pohlaví kandidátky, přednost daná jinému kandidátovi na základě jeho pohlaví) byla sankcionována povinností zaměstnavatele uzavřít pracovní smlouvu s kandidátkou - obětí diskriminace?
- (2) Pokud je odpověď na otázku (1) kladná,
  - (a) je zaměstnavatel povinen uzavřít pracovní smlouvu jedině tehdy, jestliže kromě zjištění, že zaměstnavatel učinil subjektivní rozhodnutí na základě pohlaví kandidátky, lze podle přijatelných výběrových kritérií prokázat, že kandidátka je lépe kvalifikovaná pro dané místo než kandidát, se kterým již byla uzavřena pracovní smlouva;
  - (b) je zaměstnavatel rovněž povinen přijmout do pracovního poměru kandidátku, která byla diskriminována, jestliže lze doložit, že zaměstnavatel učinil subjektivní rozhodnutí na základě pohlaví uchazeče, přičemž kandidátka, která byla diskriminována a úspěšný kandidát jsou objektivně stejně kvalifikovaní;
  - (c) a nakonec, má kandidátka, která byla diskriminována, právo být přijata, i když z objektivního hlediska je méně kvalifikovaná než úspěšný kandidát,

dát, přičemž je prokázáno, že zaměstnavatel, ačkoliv prováděl výběr uchazečů podle přijatelných kritérií, kandidátku od počátku ignoroval z důvodu jejího pohlaví?

- (3) Pokud je podstatnou otázkou problém objektivního hodnocení kvalifikace kandidátů v kontextu otázky 2 (a),(b) a (c): má být tato otázka celá rozhodnuta soudem? Jaká hlediska a procedurální pravidla platí pro dokazování? Kdo ponese důkazní břemeno?
- (4) Pokud je odpověď na otázku (1) kladná, pak v zásadě tam, kde se přihlásí více než dva kandidáti na jedno místo, a více než dva byli z výběru vyřazeni, aniž by o jejich kandidatuře bylo rozhodováno na základě vhodných hledisek, má každá z těchto osob nárok, aby jí bylo nabídnuto uzavření pracovní smlouvy? Musí soud v takovém případě sám provést výběr mezi kandidujícími osobami - oběťmi diskriminace? Pokud je odpověď na otázku v prvním odstavci záporná, jaké další hmotně právní sankce připadají v úvahu?
- (5) Pokud je odpověď na otázku (1) záporná, pak v zásadě jaká sankce má být podle směrnice č. 76/297/EEC použita v případě diskriminace při přístupu k zaměstnání? Musí se v tomto ohledu činit rozdíl mezi situací popsanou v otázkách 2 (a), (b) a (c)?
- (6) Je výklad směrnice č. 76/207/EEC podaný Soudním dvorem v jeho odpovědích na výše uvedené otázky právem přímo aplikovatelným ve Spolkové republice Německo?

## 3. Soudní výrok ESD

Ve své odpovědi na otázku 1 Soudní dvůr ve smyslu článku 189 Smlouvy konstatoval, že je třeba prozkoumat, zda směrnice 76/207/EEC požaduje po členských státech, aby zajistily konkrétní právní účinky nebo sankce v případech porušení principu rovného zacházení v přístupu k zaměstnání. Článek 6 této směrnice požaduje, aby členské státy zavedly do svých národních právních řádů taková opatření nezbytná k tomu, aby se všechny osoby, které

se cítí poškozeny v důsledku porušení zásady rovného zacházení, mohly domáhat svých nároků soudní cestou poté, co se mohly uchýlit k jiným kompetentním orgánům. Z tohoto ustanovení plyne, že se po členských státech vyžaduje, aby přijaly taková opatření, která jsou dostatečně účinná k dosažení cíle směrnice a současně, aby zajistily, aby se na tato opatření mohly dotčené osoby fakticky spolehnout. Taková opatření mohou zahrnovat například ustanovení ukládající zaměstnavateli povinnost nabídnout diskriminované osobě místo nebo takové osobě poskytnout přiměřenou finanční náhradu, a v případě potřeby využít též systém pokut. Soud však zdůraznil, že směrnice nepředepisuje konkrétní sankci a ponechává na členském státu, aby si zvolil mezi různými vhodnými řešeními k dosažení daného cíle.

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

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

V odpovědi na otázky předložené Soudnímu dvoru ESD rozhodl takto:

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

#### 4. Komentáře

Tento soudní případ se týká provádění směrnice 76/207/EEC o rovném zacházení se zřetelem k sankcím za porušení jejích ustanovení. Směrnice sama konkrétní sankce nevyžaduje. Německý zákonodárce implementoval směrnici pomocí článku 611a německého občanského zákoníku (BGB). Proto ti, kdo byli poškozeni nerovností v zacházení, mají nárok pouze na náhradu nákladů vynaložených na podání žádosti o místo (např. úhrada ceny známek nebo kolků). To je zcela jasně na hony vzdáleno reálné a efektivní ochraně doprovázené odstrašujícím účinkem, jak to vyžaduje článek 5 a 189(3)

Smlouvy o založení EHS (viz soudní případ C - 177/88 - Dekker). Nicméně, ESD výslovně nerozhodl, že by směrnice byla účinná přímo (v tomto případě vertikálně), a místo toho zvolil jiné řešení. Zdá se, že v tomto soudním případě byla významná ta skutečnost, že podle tvrzení německé vlády v ústním jednání neomezuje článek 611a BGB právo na kompenzaci, ale poskytuje pouze konkrétní právní rámec této kompenzace. Ti, kdo jsou poškozeni porušením ustanovení směrnice 76/207/EEC, mají také k dispozici obecná ustanovení týkající se kompenzací. ESD tedy rozhodl, že národní soudy, pokud mají volnost k úvaze podle národního práva, mají povinnost vykládat a aplikovat předpisy provádějící směrnici v souladu s požadavky práva Společenství. ESD tak obešel otázku přímého účinku směrnice, ale nepřímý účinek je vlastně stejný. Tato koncepce „nepřímého účinku“ se ukázala být mimořádně významnou ve světle soudního případu 152/84 - Marshall. Viz také komentáře k soudnímu případu 79/83 - Harz. ESD dále rozvinul koncepci nepřímého účinku v soudním případě C - 322/88 - Grimaldi a soudním případě C - 106/89 - Marleasing

### **Soudní případ 152/84**

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

### **Den soudního výroku**

26. února 1986

### **Reference**

[1986] ECR 723

### **Kauza**

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

## **1. Fakta**

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

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

### Soudní případ C-177/88

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

### Den soudního výroku

8. listopadu 1990

### Reference

[1990] ECR I - 3941

### Kauza

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

## 1. Fakta

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

nanec) stane nezpůsobilým vykonávat své pracovní povinnosti během šesti měsíců od počátku pojištění. To platí, pokud se ve stejné době, kdy pojištění vzniklo, dalo na základě zdravotního stavu pojištěnce předpokládat, že během uvedené doby taková nezpůsobilost nastane. Na rozdíl od článku 44(1)(b) nizozemského zákona o nemocenském pojištění (Ziektewet), upravujícího obecně pojištění zaměstnanců soukromého sektoru, Ziekengeldreglement, který je osamoceně aplikován na paní Dekkerovou, nezná pro případ těhotenství žádné výjimky z pravidla o kompenzaci denních dávek při „předvídatelné nemoci“.

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

## 2. Otázky předložené k výroku ESD

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

- (1) Poruší zaměstnavatel přímo nebo nepřímo princip rovného zacházení stanovený v článku 2(1) a 3(1) směrnice Rady 76/207/EEC z 9. února 1976 o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a funkčnímu postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, odmítne-li uzavřít pracovní smlouvu s uchazečkou, kterou sám považuje za vhodnou, kvůli nepříznivým důsledkům, které lze očekávat vzhledem k jejímu momentálnímu těhotenství, a to v souvislosti s pravidly stanovenými veřejným úřadem, podle kterých se pracovní neschopnost v souvislosti s těhotenstvím a šestineděním považuje za pracovní neschopnost z důvodu nemoci?
- (2) Je významné, že se nepřihlásili žádní uchazeči mužského pohlaví?
- (3) Je v rozporu s článkem 2 a 3,

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

### 3. Soudní výrok ESD

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

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

Pokud jde o třetí otázku, Soudní dvůr konstatoval, že článek 2(2), (3) a (4) směrnice dovoluje výjimky z principu rovného zacházení uvedené v článku

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

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

Z těchto důvodů Soudní dvůr rozhodl takto:

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

#### 4. Komentáře

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

#### Soudní případ C - 179/88

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

#### Den soudního výroku

8. listopadu 1990

#### Reference

[1990] ECR 3979

#### Kauza

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

#### 1. Fakta

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

Soudní dvůr zodpověděl předložené otázky následovně:

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

#### **Soudní případ C - 421 /92**

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

#### **Den soudního výroku**

5.května 1994

#### **Reference**

[1994] ECR 1657

#### **Kauza**

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

### **1. Fakta**

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

s muži a ženami pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a funkčnímu postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, zakazuje aplikaci národního zákonodárství takovým způsobem, proto se rozhodl zastavit řízení a obrátit se na Soudní dvůr se dvěma předběžnými otázkami.

## 2. Otázky předložené k posouzení ESD

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

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

návání pracovní smlouvy uveden v podstatné náležitosti druhou stranou v omyl?

## 3. Soudní výrok ESD

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

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



byl v rozporu se záměrem chránit takové osoby, stanoveným v článku 2(3) směrnice, a zbavil by toto ustanovení veškeré účinnosti.

Soudní dvůr zodpověděl předložené otázky následovně:

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

### Soudní případ C - 32/93

Carole Louise Webb kontra EMO Air Cargo Ltd.

#### Den soudního výroku

14. července 1994

#### Reference

[1994] ECR 3567

#### Kauza

rovné zacházení pro muže a ženy, náhrada za zaměstnankyni na mateřskou dovolenou, výpovědní důvody (směrnice Rady 76/207/EEC)

### 1. Fakta

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

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

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

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

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

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

## 2. Otázka předložená k posouzení ESD

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

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

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

## 3. Soudní výrok ESD

Soud se nejprve odvolal na svá předchozí rozhodnutí v případech C - 179/8 Hertz a C - 421/92 Habermann - Beltermann, kde stanovil, že výpověď na základě těhotenství zakládá přímou diskriminaci na základě pohlaví. Dále uvedl, že článek 2(3) směrnice 76/207/EEC uznává zákonnost těchto národních ustanovení, která ženy chrání v souvislosti s „těhotenstvím a mateřstvím“, tzn. s ohledem na jejich biologické zvláštnosti během těhotenství i po něm a za druhé s ohledem na zvláštní vztah mezi ženou a jejím dítětem v období, které následuje po těhotenství a porodu, vše za předpokladu za chování zásady rovného zacházení (viz případy C - 421/92 Habermann Beltermann a C - 184/83 Hoffmann).

Těhotenství, které vyšlo najevo bezprostředně po uzavření pracovní smlouvy v žádném případě nelze srovnávat se situací, ve které se žena z důvodu těhotenství stává nezpůsobilou plnit pracovní úkoly, pro které byla přijata, se

situací obdobně nezpůsobilého muže k plnění pracovních úkolů kvůli zdravotním nebo jiným důvodům. Stejně tak nelze těhotenství srovnávat s jinou patologickou podmínkou nebo dokonce s nezpůsobilostí k práci z jiných než zdravotních důvodů, obě situace by mohly ospravedlnit propuštění ženy bez diskriminace na základě pohlaví. Co více, ve výše citovaném případě Hertz, Soud stanovil jasný rozdíl mezi těhotenstvím a nemocí, dokonce i v těch případech, kdy je nemoc přisuzována těhotenství, ale projeví se až po ukončení mateřské dovolené. Jak Soudní dvůr zdůraznil, neexistuje důvod pro to, rozlišovat takovou nemoc od jiné nemoci. Způsobilost zaměstnance plnit řádně pracovní úkoly podle pracovní smlouvy je pro zaměstnavatele nezbytná za splnění předchozí podmínky. Ochrana udělená komunitárním právem ženě během těhotenství a po porodu však nemůže záviset na tom, zda je její přítomnost během mateřství v zaměstnání nezbytná pro řádný běh podniku, v němž je zaměstnána. Jakýkoli opačný výklad by způsobil neúčinnost příslušných ustanovení směrnice. Skončení pracovního poměru sjednaného na neurčitou dobu z důvodu těhotenství prvé ženy, nelze ospravedlnit tím, že - z čistě časového hlediska - nemůže druhá žena vykonávat práci, pro kterou byla přijata. Skutečnost, že hlavní řízení se týká ženy, která byla přijata, aby nahradila jinou pracovníci během mateřské dovolené a která sama velmi krátce po uzavření pracovní smlouvy zjistila, že je těhotná, se nevztahuje k odpovědi, která přísluší národnímu soudu.

Soudní dvůr zodpověděl předloženou otázku následovně:

Článek 2 (1) vyložen společně s článkem 5 (1) směrnice Rady 76/207/EEC z 9. února 1976 o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a funkčnímu postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky zakazuje propustit zaměstnankyni, která byla přijata na neurčitou dobu proto, aby alespoň zpočátku nahradila jinou pracovníci během její nadcházející mateřské dovolené, a která nemůže své pracovní povinnosti vykonávat, protože sama krátce po nástupu do zaměstnání zjistí, že je těhotná.

#### **Soudní případ C - 128/93**

Geertruida Catharina Fisscher kontra Voorhuis Hengelo and Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Detailhandel

#### **Den soudního výroku**

28. září 1994

#### **Reference**

[1994] ECR 4583

#### **Kauza**

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

### **1. Fakta**

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

**Soudní případ C - 450/93**

Eckhard Kalanke kontra Freie Hansestadt Bremen

**Den soudního výroku**

17. října 1995

**Reference**

[1995] ECR 3051

**Kauza**

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

**1. Fakta**

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

Pan Kalanke podal žalobu k pracovnímu soudu (Arbeitsgericht) s tím, že pžaduje, aby soud určil, že se smírčí výbor mylil, když neuznal, že pKalanke je lépe kvalifikovaným kandidátem. Svoje tvrzení odůvodnil tím, systém kvót, stanovený výše uvedeným zákonem, upřednostňující žens kandidáty, je v rozporu s Spolkovou ústavou a s § 611a Spolkového občanského zákoníku. Jeho návrh byl zamítnut nejprve pracovním soudem a psléze i pracovním soudem vyšší instance (Landesarbeitsgericht). Prvkomora Spolkového pracovního soudu na žádost pana Kalankeho při pzkoumávání právních otázek daného případu vyjádřila názor, že rozhodnuv daném sporu závisí v podstatě na aplikovatelnosti výše uvedeného zákon. Zdůraznila, že rozhodnutí smírčího výboru při aplikaci tohoto zákona by b lo nezákonné, pokud by byla dána přednost ženské kandidátce - jinak stej kvalifikované - pouze na základě jejího pohlaví. Spolkový pracovní soud p tvrdil názor zemského pracovního soudu v tom, že oba kandidáti jsou pro d né místo stejně kvalifikovaní. Rovněž potvrdil, že ženy jsou v Parl Department méně zastoupeny než muži; dále rozhodl, že smírčí výbor mus podle paragrafu 4 (2) uvedeného zákona souhlas se jmenováním žalobce r volné místo odepřít. Spolkový pracovní soud zdůraznil, že daná otázka n zahrnuje systém striktních kvót, kterým se vyhrazuje jistý podíl pracovníc míst ženám bez ohledu na jejich kvalifikaci, ale systém kvót, který závisí n schopnostech kandidátů. Ženy dostávají přednost pouze tehdy, pokud jso kandidáti obou pohlaví stejně kvalifikovaní. V této fázi soud řízení zastav s tím, že některé aspekty daného případu závisí na výkladu slučitelnos předmětného zákona s komunitárním právem.

**2. Otázky předložené k posouzení ESD**

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

- (1) Musí být článek 2 (4) směrnice Rady 76/207/EEC z 9. února 1976 o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a funkčnímu postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, vykládán tak, že zahrnuje i ta zákonná ustanove-

## Soudní případ 180/95

Nils Draehmpaehl kontra Urania Immobilienservice OHG

### Den soudního výroku

22. dubna 1997

### Reference

[1997] ECR 2195

### Kauza

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

## 1. Fakta

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

nabídku zaměstnání způsobem, který nebyl neutrální, a který byl zřejmě určen ženám.

## 2. Otázky předložené k projednání ESD

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

- (1) Jsou ustanovení národního práva, která podmiňují zaviněním zaměstnavatele nápravu újmy utrpěné v důsledku diskriminace založené na pohlaví a způsobené v souvislosti s náborem nových zaměstnanců, v rozpor s článkem 2, odstavcem 1 a článkem 3, odstavcem 1 směrnice Rady o rovném zacházení z 9. února 1976 o realizaci zásady rovného zacházení pro muže i ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, k odborné přípravě a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (76/207/EEC)?
- (2) Jsou ustanovení národního práva, která na rozdíl od běžných vnitrostátních ustanovení občanského práva a pracovního práva určují horní hranici ve výši tří měsíčních výdělků jako částku odpovídající možnému odškodnění těch uchazečů / uchazeček, obětí diskriminace založené na pohlaví, k níž došlo při náborech nových zaměstnanců, kteří by v šale ze zřetelem k vyšší kvalifikaci přijatého uchazeče, či uchazečky pracovní místo nezískali ani v případě, pokud by se výběr prováděl bez diskriminace, v rozporu s článkem 2, odstavcem 1 a článkem 3, odstavcem 1 směrnice Rady z 9. února 1976 o realizaci zásady rovného zacházení pro muže i ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, k odborné přípravě a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (76/207/EEC)?
- (3) Jsou ustanovení národního práva, která na rozdíl od běžných vnitrostátních ustanovení občanského práva a pracovního práva určují horní hranici ve výši tří měsíčních výdělků jako částku odpovídající možnému odškodnění těch uchazečů / uchazeček, obětí diskriminace založené na pohlaví, k níž došlo při náborech nových zaměstnanců, kteří by získali neobsazené pracovní místo, pokud by se výběr prováděl bez diskriminace,

ní, podle kterých jsou při obsazování míst ve vyšších platových třídách upřednostňovány ženy, stejně kvalifikované jako muži ucházející se o toto místo, a to za okolností, kdy je účast žen v těchto oborech výrazně nízká; za výrazně nízkou účast se považuje stav, kdy ženy netvoří ani polovinu personálu zařazeného v jednotlivých platových třídách, v příslušné skupině zaměstnanců v organizačním útvaru nebo na funkční úrovni v dané organizační struktuře?

(2) Pokud je odpověď na první otázku negativní,

musí být článek 2 (1) směrnice Rady 76/207/EEC z 9. února 1976 o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a funkčnímu postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky vykládán vzhledem k principu proporcionality tak, že nepřipouští aplikaci takových zákonných ustanovení, podle kterých je při stejné kvalifikaci ženy a muže upřednostňována při obsazování míst ve vyšších platových třídách žena, a to i tehdy, je-li účast žen v těchto oborech výrazně nízká; za výrazně nízkou se považuje, pokud ženy netvoří ani polovinu personálu v jednotlivých platových třídách v příslušné skupině osob zaměstnanců organizačního útvaru nebo na funkční úrovni v dané organizační struktuře?

### 3. Soudní výrok ESD

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

Toto ustanovení je speciálně a výhradně určeno jako oprávnění k opatřením, která, ač se mohou jevit jako diskriminační, mají v podstatě sloužit k od-

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

Soudní dvůr zodpověděl na předložené otázky následovně:

Článek 2(1)a (4) směrnice Rady 76/207/EEC z 9. února 1976 o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a funkčnímu postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky vylučuje taková národní ustanovení, která - jako v daném případě - určují, že u kandidátů různého pohlaví zařazených do užšího výběru uchazečů na povýšení, jsou-li stejně kvalifikovaní, je automaticky dáována přednost ženám v těch oborech (oblastech), kde je jejich účast výrazně nízká, s tím, že za výrazně nízkou účast se považuje, pokud ženy netvoří ani polovinu personálu v jednotlivých platových třídách, v příslušné skupině osob zaměstnanců organizačního útvaru nebo na funkční úrovni v dané organizační struktuře.