

Zákaz diskriminace v judikatuře Soudního dvora Evropské unie

Mgr. Jiří Šamánek

Význam evropské judikatury

- Komunitární právo neexistuje, není-li vymahatelné
- Judikatura SDEU představuje interpretační nástroj (právní názor je závazný)
- Je důležité, aby evropské právo aplikovaly vnitrostátní soudy?
- Jaké možnosti má oběť diskriminace, pokud soudy neaplikují evropské právo?
- Jaký význam má stanovisko generálního advokáta?

Pohlaví

Von Colson (C-144/04) – zákaz diskriminace jako právní princip

P. von Colson a p. Kamann žádaly o přijetí na dvě volná místa, která byla nakonec obsazena mužskými žadateli. Proto podaly žalobu u soudu; žádaly uzavření pracovní smlouvy. Podle BGB měla oběť diskriminace nárok toliko na náhradu nákladů vynaložených na podání žádosti o místo.

Požaduje směrnice (76/207/EHS), aby diskriminace na základě pohlaví při přístupu k zaměstnání byla sankcionována povinností zaměstnavatele uzavřít pracovní smlouvu s obětí diskriminace?

Právo EU samo nezakládá diskriminovaným osobám žádné prostředky ochrany před diskriminací; volba prostředků ochrany přísluší členským státům.

Sankce však musejí být dostatečně účinné, odrazující, ale i přiměřené.

Věk

Mangold (C-144/04) – zákaz diskriminace jako právní princip

W. Mangold (56 let), uzavřel smlouvu s R. Helmem, vykonávajícím profesi advokáta. PP byl uzavřen na dobu určitou (od 1. 7. 2003 do 28. 2. 2004) s ohledem na zákon na podporu zaměstnanosti, který umožňoval opakovaně smlouvy na dobu určitou s osobami staršími 52 let (od r. 2006 s o. staršími 58 let).

Po uplynutí této doby R. Helm PP neprodloužil; v návaznosti na to W. Mangold napadl příslušnou pasáž zákona s námitkou, že délka trvání smlouvy je v rozporu s rámcovou směrnicí.

Oba advokáti v minulosti kritizovali německou právní úpravu – *smlouva mohla být uzavřena za účelem vyvolání sporu.*

Mangold (C-144/04) – zákaz diskriminace jako právní princip

Rámcová směrnice (2000/78) zakazuje diskriminaci na základě věku...

...ovšem lhůta pro implementaci byla 2. 12. 2006

*Samotná směrnice 2000/78 nezakotvuje zásadu rovného zacházení v zaměstnání a povolání. Podle jejího článku 1 je totiž jediným cílem této směrnice „stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací...“ ...zdrojem ...zásady zákazu ...diskriminace jsou...různé mezinárodně právní instrumenty a ústavní tradice společné členským státům. ... **Zásada nediskriminace na základě věku tedy musí být považována za obecnou zásadu práva Společenství.***

Bartsch (C-427/06) – rozsah uplatnění právního principu

Paní Bartsch (*1965), byla od roku 1986 vdaná za M. H. Bartsche (*1944 - †2004). M. H. Bartsch pracoval od roku 1988 do své smrti u Bosch-Siemens Hausgeräte GmbH. B. Bartsch žádala o výplatu pozůstalostního důchodu z důchodového systému podniku, který však odmítl důchod vyplatit. Dle pokynů nenáležel důchod vdově mladší víc jak 15 let než zemřelý zaměstnanec.

Mohlo by se jednat o diskriminaci na základě věku?

Je-li zákaz diskriminace na základě věku obecnou principem, musí vnitrostátní soud zajistit ochranu i tehdy, pokud nevykazuje souvislost s právem EU?

Zákaz diskriminace na základě věku lze na základě evropského práva obecně aplikovat jen v oblasti působnosti Rámcové směrnice. Článek 19 SFEU (působnost v oblasti diskriminace) je zmocňujícím ustanovením, a nemá bez dalšího přímý účinek.

Kücükdeveci (C-555/07) – horizontální účinek právního principu

S. Kücükdeveci (narozena 12. 2. 1978). U společnosti Swedex byla zaměstnána od 18 let (od r. 1996). V roce 2006 dostala výpověď. Ačkoliv se s odpracovanými roky prodlužovala výpovědní doba, v jejím případě byla vypočtena, jakoby pracovala u spol. 3 roky, protože podle BGB se pro účely výpovědní doby nezapočítávala doba před dovršením 25 let.

- po lhůtě k implementaci rámcové směrnice
- horizontální vztah

Podle SDEU

- jde o diskriminaci z důvodu věku
- Vnitrostátní soudy mají vyloučit aplikovatelnost právních předpisů, které jsou v rozporu s obecnou zásadou práva Evropské unie

Zdravotní postižení

Navas (C-13/05) - vymezení pojmu zdravotní postižení

Použitím pojmu „zdravotní postižení“ v článku 1 Rámcové směrnice si však zákonodárce úmyslně zvolil výraz, který se liší od výrazu „nemoc“. Jednoduché postavení naroveň obou těchto pojmů je tedy vyloučeno. (Navas, body 43 – 44)

HK Danmark (C-335/11 a C-337/11) - vymezení pojmu zdravotní postižení

Rozsudek SDEU ze dne 11. dubna 2013, ve spojených věcech, HK Danmark, proti Dansk almennyttigt Boligselskab a HK Danmark proti Dansk Arbejdsgiverforening

Odborová organizace se jménem dvou žen obrátila na soud s antidiskriminační žalobou. Obě zaměstnankyně byly totiž propuštěny na základě nepříznivého zdravotního stavu. Zaměstnavatelé obou žen však zpochybňovali, že by se jednalo o zdravotní postižení chráněné Rámcovou směrnicí.

HK Danmark (C-335/11 a C-337/11) - vymezení pojmu zdravotní postižení

SDEU musel navázat na dřívější rozhodnutí ve věci **Navas**, ve kterém konstatoval, že „nemoc“ nepředstavuje zdravotní postižení. Pojem „zdravotní postižení“ dle Rámcové směrnice zahrnuje zdravotní stav způsobený lékařsky diagnostikovanou léčitelnou nebo neléčitelnou nemocí, pokud tato nemoc způsobuje omezení vyplývající především z fyzických, duševních nebo psychických postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit plnému a účinnému zapojení dotčené osoby do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními pracovníky, a jestliže je toto omezení dlouhodobé. (HK Danmark, body 36 - 42)

Z. (C-363/12) - vymezení pojmu zdravotní postižení

Zaměstnankyně neměla v důsledku onemocnění dělohu, ačkoliv byla jinak plodná. Její dítě proto porodila náhradní matka (biologickými rodiči však byla paní Z. a její manžel). Protože však paní Z. neotěhotněla a dítě neprodila, neměla nárok na mateřskou dovolenou. Navíc nemohla mít nárok ani na dovolenou pro případ osvojení, protože dítě neosvojila.

SDEU konstatoval, že samotné onemocnění paní Z. není „zdravotním postižením“, protože nemožnost stát se matkou přirozenou cestou sama o sobě nebrání matce v přístupu k zaměstnání, jeho výkonu či postupu v něm. (Z., body 81 a 82).

Kaltoft (C-354/13) - vymezení pojmu zdravotní postižení

K. Kaltoft byl od roku 1996 zaměstnán obcí Billund, která je součástí dánské veřejné správy, jako pečovatel o děti. Dne 22. listopadu 2010 byl propuštěn. Propuštění následoval oficiální konzultační postup nutný v případě zaměstnanců veřejné správy. Při jednom setkání byla projednávána obezita K. Kaltofta, a předmětem sporu v původním řízení byla i otázka, proč byla obezita předmětem jednání. Kaltoft totiž mimo jiné namítal, že byl vystaven protiprávní diskriminaci z důvodu své obezity. Vnitrostátní soud se proto obrátil na SDEU s předběžnou otázkou (mimo jiné), zda představuje obezita zdravotní postižení.

Kaltoft (C-354/13) - vymezení pojmu zdravotní postižení

Dle GA představuje těžká obezita, jejíž projevy brání plnému zapojení do profesního života na rovnoprávném základě s jinými pracovníky, zdravotní (srov. body 55 – 60 stanoviska GA ve věci Kaltoft).

GA ve svém stanovisku mimo jiné zpochybňuje závěry ve věci Z. Zaměstnankyni cestovní kanceláře upoutané na invalidní vozík, která byla novým vlastníkem cestovní kanceláře propuštěna z důvodu, že považuje takové zdravotní postižení za neslučitelné s novou tváří kanceláře, nelze upřít možnost dovolávat se ochrany před diskriminací ve smyslu Rámcové směrnice *jen proto, že její kolegové rovněž vykonávají své pracovní úkoly vsedě a dotčená práce tedy není jejím stavem ovlivněna* (Kaltoft, bod 39).

Coleman (C-303/06) - okruh chráněných osob (odvozená diskriminace)

Syn Sharon Coleman, která pracovala jako právní asistentka, trpěl řadou zdravotních potíží. V toce 2005 souhlasila s ukončením PP. Obrátila se nicméně na soud s tvrzením, že rozvázání PP bylo vynucené; zaměstnavatel s ní zacházel méně příznivě z důvodu skutečnosti, že pečuje o zdravotně postižené dítě.

Coleman (C-303/06) - okruh chráněných osob (odvozená diskriminace)

„[Z]ákaz přímé diskriminace ... není omezen pouze na osoby, které jsou samy zdravotně postiženy. Pokud zaměstnavatel se zaměstnancem, který sám není zdravotně postižen, zachází méně příznivým způsobem, než zachází, zacházel nebo by zacházel s jiným zaměstnancem ve srovnatelné situaci, a je-li prokázáno, že nepříznivé zacházení, jemuž je tento zaměstnanec vystaven, se zakládá na zdravotním postižení jeho dítěte, jemuž poskytuje převážnou část potřebné péče, je takové zacházení v rozporu se zákazem přímé diskriminace ...“ (Coleman, bod 56)

Ochrana se vztahuje i na další formy diskriminace (důležitá je povaha formy diskriminace).

Etnicita

ČEZ (C-83/14) – okruh chráněných osob (odvozená diskriminace)

A. Nikolova provozovala obchod s potravinami ve čtvrti „Gizdova mahala“ ve městě Dupnica (Bulharsko), v níž bydlí především osoby romského původu. V letech 1999 a 2000 umístila společnost ČEZ elektroměry odběratelů v této čtvrti na betonové sloupy ve výšce 6 – 7 m., zatímco v ostatních čtvrtích umístila měřiče ve výšce 1,70 m. (v bytech spotřebitelů nebo na fasádě či plotech). Paní Nikolova podala stížnost Komisi, která shledala přístup jako nepřímou diskriminaci. ČEZ se bránil soudní cestou, a vnitrostátní soud se obrátil na SDEU, který se mimo jiné zabýval skutečností, že paní Nikolova zřejmě nebyla romského původu, ačkoliv se jako Romka identifikovala.

ČEZ (C-83/14) – okruh chráněných osob (odvozená diskriminace)

Pojem „diskriminace na základě „etnického původu“ musí být vykládán v tom smyslu, že za okolností, kdy jsou všechny elektroměry v městské čtvrti obydlené převážně osobami romského původu, umístěny na sloupech ve výšce 6 – 7 m., ačkoli v ostatních čtvrtích jsou tyto měřiče umístěny ve výšce méně než dva metry, se pojem uplatní bez ohledu na to, zda se uvedené kolektivní opatření týká osob, které mají určitý etnický původ, nebo osob, které nemají uvedený původ, **ale společně s prvními je s nimi zacházeno méně příznivě nebo jsou specificky znevýhodněny v důsledku tohoto opatření.**

Opatření by mohlo být objektivně odůvodněno snahou zajistit bezpečnost elektrické sítě a řádnou evidenci spotřebované elektřiny pouze za podmínky, že uvedené opatření nepřekračuje meze přiměřenosti a nezbytnosti k dosažení těchto cílů, a že způsobené nepříznivé následky nejsou nepřiměřené vzhledem k uvedeným cílům. Tak tomu není tehdy, je-li zjištěno, že

- existují jiné přiměřené a méně omezující prostředky umožňující dosáhnout uvedených cílů,
- nebo že při neexistenci takových jiných prostředků uvedené opatření nadměrně zasahuje do oprávněného zájmu konečných uživatelů elektřiny na tom, aby měli přístup k dodávkám elektřiny za podmínek, které nemají urážlivý nebo stigmatizující účinek a které jim umožní pravidelně kontrolovat jejich spotřebu elektřiny.

Feryn (C-54/07) – etnická diskriminace bez konkrétní oběti

V dubnu 2005 uveřejnily noviny rozhovor s P. Ferynem nazvaný „Zákazníci nechtějí Maročany“. Feryn sdělil, že nemůže zaměstnat Maročany. Ačkoliv není rasista, společnost rasistická je, a zaměstnávání Maročanů komplikuje podnikání. (Žalobce: Centrum pro rovné příležitosti a boj proti rasismu)

Jde o diskriminaci, pokud neexistuje konkrétní oběť diskriminace?

- Veřejné prohlášení, že nebudou zaměstnány osoby určitého etnického původu, představuje přímou diskriminaci
- Jakmile bylo prokázáno, že jde *prima facie* o diskriminaci založenou na rasovém nebo etnickém původu, přenáší se důkazní břemeno
- Došlo-li k porušení zásady rovného zacházení, musí Soud poskytnout nápravná opatření, která jsou účinná, přiměřená a odrazující

Sexuální orientace

Asociația Accept (C-81/12) - sexuální orientace profesionálního fotbalisty

George Becali, předseda představenstva FC Steaua București se v rámci rozhovoru vyjadřoval o možném přestupu profesionálního fotbalisty X. V souvislosti s údajnou sexuální orientací X. uvedl Becali, že by radši přijal juniorského hráče, než profesionálního fotbalistu, který je prezentován jako homosexuál. Smlouva s X. nakonec uzavřena nebyla. V původním řízení však nebylo jisté, zda měl Becali způsobilost zavazovat (či zastupovat) klub v otázce přijímání zaměstnanců.

Asociația Accept (C-81/12) - sexuální orientace profesionálního fotbalisty

Rámcová směrnice musí být vykládána v tom smyslu, že skutečnosti, které jsou základem uvedeného sporu, mohou nasvědčovat diskriminaci, i v případě, že dotyčná prohlášení pocházejí od osoby, která vystupuje jako hlavní manažer tohoto klubu a je hromadnými sdělovacími prostředky a ve společnosti takto vnímána, avšak nutně nemá právní způsobilost zavazovat nebo zastupovat tento klub v oblasti zaměstnávání.

Hay (C-267/12) - benefits pro registrované partnery

Pan Hay uzavřel v roce 2007 registrované partnerství. Při této příležitosti požádal o poskytnutí benefitů dle kolektivní smlouvy, tj. mimořádného volna a prémie v případě uzavření manželství. Zaměstnavatel mu však odmítl přiznat nárok na tyto výhody z důvodu, že se tyto výhody podle uvedené kolektivní smlouvy přiznávají pouze v případě uzavření manželství.

Hay (C-267/12) - benefity pro registrované partnery

Rámcová směrnice brání takovému ustanovení kolektivní smlouvy, podle kterého je zaměstnanci, jenž uzavře s osobou stejného pohlaví registrované partnerství, upírán nárok na získání výhod, jako jsou mimořádné volno a prémie, jež jsou poskytovány zaměstnancům v souvislosti s uzavřením manželství, pokud vnitrostátní právní předpisy dotyčného členského státu neumožňují osobám stejného pohlaví uzavřít manželství.



Děkuji za pozornost