Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (druhého senátu)

2. června 2022 *

„Řízení o předběžné otázce – Sociální politika – Rovné zacházení v zaměstnání a povolání – Zákaz diskriminace na základě věku – Směrnice 2000/78/ES – Článek 3 odst. 1 písm. a) a d) – Působnost – Funkce voleného předsedy zaměstnanecké organizace – Stanovy této organizace, které přiznávají právo být zvolen do funkce předsedy pouze těm členům, kteří ke dni voleb nedosáhli věku 60 nebo 61 let“

Ve věci C-587/20,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Østre Landsret (odvolací soud pro východní oblast, Dánsko) ze dne 6. listopadu 2020, došlým Soudnímu dvoru dne 9. listopadu 2020, v řízení

**Ligebehandlingsnævnet, jednající jménem A**

proti

**HK/Danmark,**

**HK/Privat,**

za přítomnosti:

**Fagbevægelsens Hovedorganisation,**

SOUDNÍ DVŮR (druhý senát),

ve složení A. Prechal, předsedkyně senátu, J. Passer, F. Biltgen (zpravodaj), N. Wahl a M. L. Arastey Sahún, soudci,

generální advokát: J. Richard de la Tour,

vedoucí soudní kanceláře: C. Strömholm, radová,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 20. října 2021,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za Ligebehandlingsnævnet, jednající jménem A, P. Ahlbergem a R. Holdgaardem, advokater,

* Jednací jazyk: dánština.

– za HK/Privat a HK/Danmark J. Goldschmidtem, advokat,

– za Fagbevægelsens Hovedorganisation R. Asmussenem, advokat,

– za řeckou vládu N. Dafniou, I. Kotsoni, O. Patsopoulou a E. Skandalou, jako zmocněnkyněmi,

– za Evropskou komisi L. Grønfeldt et D. Martinem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 13. ledna 2022,

vydává tento

## Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 3 odst. 1 písm. a) a d) směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. 2000, L 303, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 79).

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi Ligebehandlingsnævnet (Komise pro rovné zacházení, Dánsko), jednající jménem A, na straně jedné, a odborovou konfederací HK/Danmark a odborovým svazem HK/Privat (dále společně jen „HK“), zaměstnaneckými organizacemi, na straně druhé, ve věci ustanovení stanov tohoto odborového svazu, které zavádí věkovou hranici pro kandidáty na funkci předsedy v tomto svazu.

### Právní rámec

#### *Unijní právo*

3 Body 4, 5, 9 a 11 odůvodnění směrnice 2000/78 uvádějí:

„(4) Právo všech osob na rovnost před zákonem a ochrana před diskriminací představují všeobecné právo uznané Všeobecnou deklarací lidských práv, Úmluvou OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, pakty OSN o občanských a politických právech a o hospodářských, sociálních a kulturních právech a Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod, jejímiž signatáři jsou všechny členské státy. Úmluva č. 111 Mezinárodní organizace práce (MOP) zakazuje diskriminaci v oblasti zaměstnání a povolání.

(5) Respektování těchto základních práv a svobod je zásadní. Tato směrnice se nedotýká svobody sdružování, včetně práva zakládat odborové organizace s jinými osobami a vstupovat do odborových organizací k hájení svých zájmů.

[…]

(9) Zaměstnání a povolání jsou klíčovými prvky při zaručení rovných příležitostí pro všechny a velmi přispívají k plné účasti občanů na hospodářském, kulturním a sociálním životě a k osobnímu rozvoji.

[…]

(11) Diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace může ohrozit dosažení cílů Smlouvy o ES, zejména dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti a sociální ochrany, zvyšování životní úrovně a kvality života, hospodářské a sociální soudržnosti, solidarity a volného pohybu osob.“

4 Článek 1 této směrnice, nadepsaný „Účel“, zní:

„Účelem této směrnice je stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení.“

5 Článek 3 uvedené směrnice, nadepsaný „Oblast působnosti“, v odstavcích 1 a 4 stanoví:

„1. V rámci pravomocí svěřených Společenství se tato směrnice vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, pokud jde o

a) podmínky přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání, včetně kritérií výběru a podmínek náboru bez ohledu na obor činnosti a na všech úrovních profesní hierarchie včetně získávání praktických zkušeností [včetně postupu v zaměstnání];

[…]

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

[…]

4. Členské státy mohou stanovit, že se tato směrnice, pokud se týká diskriminace na základě zdravotního postižení a věku, nevztahuje na ozbrojené síly.“

### *Dánské právo*

6 Ustanovení § 1 lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forskelsbehandlingsloven) [zákon o zásadě zákazu diskriminace na trhu práce (antidiskriminační zákon)], ve znění lov nr. 253 (zákon č. 253) ze dne 7. dubna 2004 a lov nr. 1417 (zákon č. 1417) ze dne 22. prosince 2004, kterým se provádí směrnice 2000/78 (dále jen „antidiskriminační zákon“), v odstavci 1 stanoví, že pojmem „diskriminace“ ve smyslu tohoto zákona se rozumí jakékoli přímé či nepřímé diskriminační jednání mimo jiné na základě věku.

7 Ustanovení § 2 odst. 1 antidiskriminačního zákona stanoví:

„Zaměstnavatel nesmí zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání diskriminovat při přijímání do zaměstnání, propouštění, přeložení a povyšování nebo ohledně podmínek odměňování a pracovních podmínek.“

8 Ustanovení § 3 odst. 3 a 4 antidiskriminačního zákona stanoví:

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

4. Zákaz jakékoliv diskriminace se vztahuje rovněž na každého, kdo rozhoduje o podmínkách členství a činnosti v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů, včetně výhod poskytovaných tímto typem organizací.“

## Spor v původním řízení a předběžná otázka

9 A, narozená v roce 1948, byla v roce 1978 přijata jako odborová funkcionářka místní buňkou zaměstnanecké organizace HK. V roce 1980 byla převedena do národní konfederace. Kongres svazu HK/Service, nyní HK/Privat, ji v roce 1992 zvolil místopředsedkyní a v roce 1993 předsedkyní. Poté byla každé čtyři roky znovuzvolena a vykonávala funkci předsedkyně tohoto svazu do 8. listopadu 2011, kdy dosáhla věku 63 let, čímž překročila věkovou hranici stanovenou článkem 9 stanov uvedeného svazu pro kandidaturu ve volbách předsedy, které se měly konat v témže roce. Uvedený článek totiž stanoví, že předsedou mohou být zvoleni pouze členové, kteří ke dni voleb nedosáhli věku 60 let, přičemž pro členy znovuzvolené po kongresu v roce 2005 se tato věková hranice zvýšila na 61 let.

10 A podala ke Komisi pro rovné zacházení stížnost, v níž uvedla, že je diskriminována na základě věku. Komise pro rovné zacházení měla ve svém rozhodnutí ze dne 22. června 2016 za to, že skutečnost, že A nesměla z důvodu svého věku v roce 2011 kandidovat na kongresu ve volbách předsedy svazu HK/Privat, je v rozporu s antidiskriminačním zákonem, a nařídila HK povinnost zaplatit A odškodnění ve výši 25 000 dánských korun (DKK) (přibližně 3 400 eur) spolu s úroky.

11 Vzhledem k tomu, že toto rozhodnutí nebylo vykonáno, podala Komise pro rovné zacházení, jednající jménem A, ke Københavns byret (městský soud v Kodani, Dánsko) proti HK žalobu. Vzhledem k tomu, že tato žaloba nastolila zásadní otázky, byla postoupena Østre Landsret (odvolací soud pro východní oblast, Dánsko).

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

13 Předkládající soud zdůrazňuje, že A jakožto volená předsedkyně svazu neměla postavení zaměstnankyně ve smyslu lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven) (zákon o právních vztazích mezi zaměstnavateli a zaměstnanci), tedy funkci, ve které by podléhala řídicí pravomoci nadřízeného, nýbrž zastávala politickou funkci založenou na důvěře a byla odpovědná kongresu HK/Privat, který ji zvolil. Tato funkce s sebou nesla také to, že byla vázána povinností mlčenlivosti. Její funkce předsedkyně však vykazovaly určité charakteristické prvky povolání.

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

15 Pokud jde o pracovní podmínky A, předkládající soud uvádí, že v souladu s „pravidly pro volené pracovníky“ ze dne 27. října 2009, která A podepsala, byla zaměstnána v HK/Privat na plný úvazek a nevykonávala žádnou jinou činnost. Pobírala měsíční plat odpovídající zvláštnímu státnímu platovému stupni. Nepodléhala kolektivní smlouvě, nýbrž stanovám HK. Kromě toho se na ni vztahoval zákon o placené dovolené.

16 Předkládající soud má za to, že Soudní dvůr pojmy „zaměstnání“, „samostatná výdělečná činnost“ a „povolání“ uvedené v čl. 3 odst. 1 písm. a) směrnice 2000/78 přesně nedefinoval a nevyjádřil se k tomu, zda volení pracovníci organizace zaměstnanců, kteří jsou členy jejího politického personálu, spadají do působnosti této směrnice.

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

„Musí být ustanovení čl. 3 odst. 1 písm. a) směrnice 2000/78 vykládána v tom smyslu, že za okolností sporu v původním řízení spadá do působnosti této směrnice osoba zvolená do funkce předsedy zaměstnaneckého svazu a členka jeho politického personálu?“

## K předběžné otázce

18 Úvodem je třeba připomenout, že i když předkládající soud po formální stránce omezil své otázky na výklad některých ustanovení unijního práva, nebrání taková skutečnost Soudnímu dvoru, aby předkládajícímu soudu poskytl všechny prvky výkladu unijního práva, které mohou být užitečné pro rozhodnutí ve věci, která mu byla předložena, bez ohledu na to, zda je tento soud ve svých otázkách zmínil. V tomto ohledu je na Soudním dvoru, aby ze všech poznatků předložených předkládajícím soudem, zejména z odůvodnění předkládacího rozhodnutí, vytěžil ty prvky unijního práva, které je s přihlédnutím k předmětu sporu v původním řízení třeba vyložit (rozsudek ze dne 12. března 2020, Caisse d’assurance retraite et de la santé au travail d’Alsace-Moselle, C-769/18, EU:C:2020:203, bod 40 a citovaná judikatura).

19 V projednávané věci se předběžná otázka týká rozsahu působnosti směrnice 2000/78, jak je upraven v jejím čl. 3 odst. 1 písm. a). Avšak vzhledem k tomu, že se spor v původním řízení týká podmínek způsobilosti být zvolen do funkce předsedy zaměstnanecké organizace, nelze vyloučit, že pro účely tohoto sporu bude použitelný i čl. 3 odst. 1 písm. d) této směrnice, který se týká mimo jiné činnosti osob v organizaci zaměstnanců.

20 Je proto třeba mít za to, že podstatou otázky předkládajícího soudu je, zda čl. 3 odst. 1 písm. a) a d) směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že věková hranice stanovená stanovami zaměstnanecké organizace pro způsobilost být zvolen do funkce předsedy této organizace spadá do působnosti této směrnice.

***K článku 3 odst. 1 písm. a) směrnice 2000/78***

21 Článek 3 odst. 1 písm. a) směrnice 2000/78 stanoví, že v rámci pravomocí svěřených Evropské unii se tato směrnice vztahuje na všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, pokud jde o podmínky přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání, včetně kritérií výběru a podmínek náboru bez ohledu na obor činnosti a na všech úrovních profesní hierarchie včetně postupu v zaměstnání.

22 Předmětem sporu v původním řízení je, jak vyplývá z bodu 9 tohoto rozsudku, ustanovení stanov odborového svazu HK/Privat, které stanoví, že do funkce předsedy svazu zaměstnanců smějí být zvoleni pouze ti členové tohoto svazu, kteří v okamžiku volby jeho předsedy nedosáhli věku 60 let nebo v některých případech 61 let.

23 Je nesporné, že stanovení takovéto věkové hranice je „podmínkou přístupu“ k funkci předsedy ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. a) směrnice 2000/78. Soudní dvůr již měl v této souvislosti příležitost rozhodnout, že vnitrostátní úprava, která stanoví maximální věk pro přijetí do zaměstnání, se dotýká podmínek náboru dotčených osob do zaměstnání, a proto na ni musí být nahlíženo tak, že stanoví pravidla v oblasti přístupu k zaměstnání ve smyslu tohoto ustanovení (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 15. listopadu 2016, Salaberria Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, bod 25 a citovaná judikatura).

24 Naproti tomu HK a Fagbevægelsens Hovedorganisation, konfederace sdružující 79 zaměstnaneckých organizací (dále jen „FH“), která je vedlejší účastnicí v řízení před předkládajícím soudem, mají za to, že taková funkce nespadá pod pojmy „zaměstnání“, „samostatná výdělečná činnost“ nebo „povolání“ uvedené rovněž v čl. 3 odst. 1 písm. a) směrnice 2000/78. Konkrétně tvrdí, že vedle samostatné výdělečné činnosti, o kterou se v případě sporné funkce předsedy každopádně nejedná, je rozsah působnosti tohoto ustanovení omezen na pozice zastávané „pracovníky“ ve smyslu článku 45 SFEU, a že nositel funkce předsedy nemůže být takto kvalifikován.

25 V tomto ohledu je třeba konstatovat, že směrnice 2000/78 neodkazuje pro účely definice pojmu „podmínky přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání“ na právo členských států. Z požadavků na jednotné uplatňování unijního práva a ze zásady rovnosti přitom vyplývá, že znění ustanovení unijního práva, které výslovně neodkazuje na právo členských států za účelem vymezení svého smyslu a dosahu, musí být zpravidla vykládáno autonomním a jednotným způsobem v celé Unii (rozsudek ze dne 23. dubna 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, bod 31 a citovaná judikatura).

26 Mimoto vzhledem k tomu, že uvedená směrnice nedefinuje výraz „podmínky přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání“, musí být tento výraz vykládán v souladu s jeho obvyklým smyslem v běžném jazyce, s přihlédnutím ke kontextu, ve kterém je použit, a k cílům, které sleduje právní úprava, jejíž je součástí (rozsudek ze dne 23. dubna 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, bod 32 a citovaná judikatura).

27 Jak uvedl generální advokát v bodě 32 svého stanoviska, z použití výrazů „zaměstnání“, „samostatná výdělečná činnost“ a „povolání“ vyplývá, že čl. 3 odst. 1 písm. a) směrnice 2000/78 zahrnuje podmínky přístupu k jakékoli profesní činnosti bez ohledu na její povahu a charakteristiky. Uvedené výrazy totiž musí být chápány v širokém smyslu, jak vyplývá ze srovnání různých jazykových verzí tohoto ustanovení a z použití obecných výrazů v těchto

zněních, jako jsou „*erhvervsmæssig beskæftigelse*“ v dánském jazyce, „*ejercicio profesional*“ ve španělském jazyce, „*Erwerbstätigkeit*“ v německém jazyce, „*occupation*“ v anglickém jazyce a „*beroep*“ v nizozemském jazyce, zejména pro výraz „povolání“.

28 Vedle skutečnosti, že se uvedené ustanovení výslovně týká samostatné výdělečné činnosti, z výrazů „zaměstnání“ a „povolání“, chápaných v jejich běžném smyslu, rovněž vyplývá, že unijní normotvůrce neměl v úmyslu omezit působnost směrnice 2000/78 na pracovní místa zastávaná „pracovníkem“ ve smyslu článku 45 SFEU, kterým je podle ustálené judikatury Soudního dvora osoba, která po určitou dobu vykonává ve prospěch jiné osoby a pod jejím vedením úkoly, za které protihodnotou pobírá odměnu (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 15. července 2021, Ministrstvo za obrambo, C-742/19, EU:C:2021:597, bod 49 a citovaná judikatura).

29 Z dalších prvků znění čl. 3 odst. 1 písm. a) směrnice 2000/78 ostatně vyplývá, že její působnost není omezena pouze na podmínky přístupu k pracovním místům zastávaným „pracovníky“ ve smyslu článku 45 SFEU. V souladu se zněním prvně uvedeného ustanovení se tedy uvedená směrnice vztahuje na „všechny osoby ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, […] bez ohledu na obor činnosti a na všech úrovních profesní hierarchie“.

30 Doslovný výklad čl. 3 odst. 1 písm. a) směrnice 2000/78 je potvrzen jejími cíli, z nichž vyplývá, že výraz „podmínky přístupu k zaměstnání […] nebo k povolání“, který vymezuje rozsah působnosti této směrnice, nemůže být vykládán restriktivně (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 23. dubna 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, bod 39).

31 Podle článku 1 směrnice 2000/78 a jak vyplývá zaprvé z názvu a bodů odůvodnění této směrnice a zadruhé z jejího obsahu a účelu, je totiž účelem této směrnice stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací mimo jiné na základě věku v „zaměstnání a povolání“, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení, a to tím, že každé osobě poskytuje účinnou ochranu proti diskriminaci mimo jiné na základě tohoto důvodu (rozsudek ze dne 23. dubna 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, bod 36 a citovaná judikatura).

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

33 V tomto ohledu je třeba připomenout, že směrnice 2000/78 byla přijata na základě článku 13 ES, který nyní po změně odpovídá čl. 19 odst. 1 SFEU, jenž svěřuje Unii pravomoc přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci mimo jiné na základě věku. Tato směrnice tak v oblasti, kterou upravuje, konkretizuje obecnou zásadu zákazu diskriminace, jež je nyní zakotvena v článku 21 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“) (rozsudek ze dne 23. dubna 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, body 35 a 38 a citovaná judikatura).

34 Jak uvedl generální advokát v bodě 37 svého stanoviska, směrnice 2000/78 tedy není takovým aktem sekundárního unijního práva, jako jsou akty založené například na čl. 153 odst. 2 SFEU, jejichž cílem je ochrana pouze pracovníků jakožto slabší strany pracovního poměru, ale jejím

cílem je odstranit z důvodů společenských a veřejných zájmů všechny diskriminační překážky přístupu k prostředkům obživy a schopnosti přispět společnosti prací, bez ohledu na právní formu, na jejímž základě je tato práce vykonávána.

35 Vzhledem k tomu, že – jak vyplývá z předkládacího rozhodnutí, jak je reprodukováno v bodě 15 tohoto rozsudku – funkce předsedy odborového svazu HK/Privat představuje reálnou a skutečnou pracovní činnost, mimo jiné proto, že se jedná o činnost na plný úvazek, za kterou je vyplácena měsíční odměna, tedy otázka, zda se na podmínky přístupu k takové funkci vztahuje směrnice 2000/78, nezávisí na tom, zda je takový předseda kvalifikován jako pracovník ve smyslu judikatury připomenuté v bodě 28 tohoto rozsudku.

36 HK a FH ve svých vyjádřeních předložených Soudnímu dvoru kromě toho tvrdí, že uvedené podmínky přístupu jsou z působnosti této směrnice vyloučeny, jelikož funkce předsedy takové organizace zaměstnanců, jako je svaz HK/Privat, je funkce politická, jejíž nositel je volen členy této organizace.

37 Tuto argumentaci však nelze přijmout.

38 Zaprvé totiž směrnice 2000/78 nevylučuje ze své působnosti podmínky přístupu k zaměstnání nebo povolání, jestliže byl nositel do dotyčné funkce zvolen. Soudní dvůr měl v této souvislosti za to, že metoda přijímání na pracovní místo nemá na použití této směrnice žádný vliv (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 25. dubna 2013, Asociația Accept, C-81/12, EU:C:2013:275, bod 45).

39 A zadruhé ze směrnice 2000/78 nevyplývá, že by pracovní místa politické povahy byla vyloučena z její působnosti. Naopak – tato směrnice se podle jejího čl. 3 odst. 1 písm. a) použije jak na soukromý, tak na veřejný sektor „bez ohledu na obor činnosti“. Mimoto, pokud tato směrnice opravňuje členské státy k tomu, aby neuplatňovaly režim, který stanoví, na určité profesní činnosti, upřesňuje dotčené činnosti. Článek 3 odst. 4 uvedené směrnice například stanoví, že se tato směrnice, pokud se týká diskriminace na základě zdravotního postižení a věku, nemusí vztahovat na ozbrojené síly.

40 Jak ostatně uvedl generální advokát v bodě 48 svého stanoviska, cíle sledovaného směrnicí 2000/78, jak byl připomenut v bodech 31 až 34 tohoto rozsudku, by nebylo dosaženo, kdyby ochrana, kterou zaručuje proti diskriminaci v zaměstnání a povolání, závisela na povaze funkcí vykonávaných v rámci konkrétního zaměstnání.

41 Shora uvedené závěry nejsou zpochybněny argumentem, který na jednání uplatnil FH, podle kterého by použití čl. 3 odst. 1 písm. a) směrnice 2000/78 na volbu do funkce předsedy zaměstnanecké organizace bylo v rozporu s čl. 3 odst. 1 Úmluvy č. 87 Mezinárodní organizace práce (MOP) ze dne 9. července 1948 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, který stanoví, že organizace pracovníků a zaměstnavatelů mají mimo jiné právo svobodně volit své zástupce.

42 Právo zaměstnaneckých organizací svobodně si zvolit své zástupce je ostatně součástí svobody sdružování zakotvené v článku 12 Listiny, která, jak vyplývá z bodu 5 odůvodnění směrnice 2000/78, není touto směrnicí dotčena.

43 Jak však uvedl generální advokát v bodě 59 svého stanoviska, svoboda odborových organizací volit své zástupce musí být v souladu se zákazem diskriminace v zaměstnání a povolání, který je předmětem této směrnice, jakožto konkretizace obecné zásady zákazu diskriminace zakotvené v článku 21 Listiny, která je ostatně zmíněna v úmluvě č. 111 MOP ze dne 25. června 1958 o diskriminaci (zaměstnání a povolání), jak je uvedena v bodě 4 odůvodnění této směrnice.

44 Z článku 52 odst. 1 Listiny totiž vyplývá, že svoboda sdružování není absolutním právem a její výkon může být omezen za podmínky, že jsou tato omezení stanovena zákonem, respektují podstatu této svobody a dodržují zásadu proporcionality, tedy pokud jsou nezbytná a pokud skutečně odpovídají cílům obecného zájmu, které uznává Unie, nebo potřebě ochrany práv a svobod druhého.

45 Tak je tomu přitom v projednávané věci. Konkrétně omezení výkonu svobody sdružování, která mohou vyplývat ze směrnice 2000/78, jsou stanovena zákonem, jelikož vyplývají přímo z této směrnice. Tato omezení kromě toho respektují podstatu svobody sdružování, neboť se uplatňují pouze za účelem dosažení cílů směrnice 2000/78, kterými jsou zaručení zásady rovného zacházení v oblasti zaměstnání a povolání a dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti a sociální ochrany. Tato omezení jsou tak odůvodněna těmito cíli (obdobně viz rozsudek ze dne 23. dubna 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, body 50 a 51).

46 Taková omezení jsou rovněž v souladu se zásadou proporcionality, jelikož zakázané důvody diskriminace jsou vyjmenovány v článku 1 směrnice 2000/78, jejíž věcná i osobní působnost je vymezena v jejím článku 3, a zásah do výkonu svobody sdružování nepřekračuje meze toho, co je k dosažení cílů uvedené směrnice nezbytné, když zakazuje pouze stanovy organizace zaměstnanců, které představují diskriminaci v oblasti zaměstnání nebo povolání (obdobně viz rozsudek ze dne 23. dubna 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, bod 52).

47 Mimoto jsou omezení výkonu svobody sdružování vyplývající ze směrnice 2000/78 nezbytná k zaručení práv v oblasti zaměstnání a povolání, která mají osoby náležející do skupin osob, jež jsou charakterizovány jedním z důvodů uvedených v článku 1 této směrnice (obdobně viz rozsudek ze dne 23. dubna 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, bod 53).

48 Z výše uvedeného vyplývá, že „podmínky přístupu“ ve smyslu čl. 3 odst. 1 písm. a) směrnice 2000/78 k funkci předsedy zaměstnanecké organizace spadají do působnosti této směrnice.

### *K článku 3 odst. 1 písm. d) směrnice 2000/78*

49 Článek 3 odst. 1 písm. d) směrnice 2000/78 stanoví, že se tato směrnice vztahuje mimo jiné na činnost v organizaci zaměstnanců.

50 Jak uvedl generální advokát v bodě 52 svého stanoviska, je podání kandidatury ve volbách předsedy organizace zaměstnanců, stejně jako výkon funkce předsedy po jeho zvolení, formou „činnosti“ v takové organizaci v běžném slova smyslu.

51 Takový výklad odpovídá cíli směrnice 2000/78, kterým je stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací mimo jiné na základě věku v oblasti zaměstnání a povolání, takže pojmy, které v článku 3 této směrnice upřesňují rozsah její působnosti, nemohou být vykládány restriktivně.

52 Kromě toho je třeba připomenout, že v kontextu volného pohybu pracovníků zaručeného článkem 45 SFEU měl unijní normotvůrce za to, že tato základní svoboda zahrnuje právo těchto pracovníků být voleni jako zástupci odborových organizací jejich státu zaměstnání. Jak uvedl generální advokát v bodě 53 svého stanoviska, je oblast působnosti směrnice 2000/78 upravená v jejím čl. 3 odst. 1 písm. d) převzata z nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 ze dne 15. října 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství (Úř. věst. 1968, L 257, s. 2), které ve svém čl. 8 odst. 1 stanovilo, že pracovník má právo být volen do orgánů zastupujících pracovníky v dotyčném podniku, zatímco čl. 8 první pododstavec nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie (Úř. věst. 2011, L 141, s. 1), kterým bylo nařízení č. 1612/68 nahrazeno, stanoví, že rovné zacházení, jehož požívá pracovník v oblasti členství v odborových organizacích a výkonu práv spojených s odborovou činností, zahrnuje přístup na správní nebo vedoucí místa v odborových organizacích.

53 Za těchto okolností je třeba konstatovat, že výkon činnosti předsedy takové organizace zaměstnanců, jako je organizace dotčená v původním řízení, spadá rovněž pod čl. 3 odst. 1 písm. d) směrnice 2000/78.

54 S ohledem na všechny výše uvedené úvahy je třeba na položenou otázku odpovědět tak, že čl. 3 odst. 1 písm. a) a d) směrnice 2000/78 musí být vykládán v tom smyslu, že věková hranice stanovená stanovami zaměstnanecké organizace pro způsobilost být zvolen do funkce předsedy této organizace spadá do působnosti této směrnice.

## K nákladům řízení

55 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (druhý senát) rozhodl takto:

**Článek 3 odst. 1 písm. a) a d) směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, musí být vykládán v tom smyslu, že věková hranice stanovená stanovami zaměstnanecké organizace pro způsobilost být zvolen do funkce předsedy této organizace spadá do působnosti této směrnice.**

Podpisy.