Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (druhá komora)

z 2. júna 2022 *

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní – Zákaz diskriminácie na základe veku – Smernica 2000/78/ES – Článok 3 ods. 1 písm. a) a d) – Pôsobnosť – Funkcia voleného predsedu organizácie zamestnancov – Stanovy tejto organizácie stanovujúce voliteľnosť za predsedu iba pre členov, ktorí ku dňu volieb nedosiahli vek 60 rokov alebo 61 rokov“

Vo veci C-587/20,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Østre Landsret (Východodánsky odvolací súd, Dánsko) zo 6. novembra 2020 a doručený Súdnemu dvoru 9. novembra 2020, ktorý súvisí s konaním:

Ligebehandlingsnævnet, ako zástupca A,

proti

HK/Danmark,

HK/Privat,

za účasti:

Fagbevægelsens Hovedorganisation,

SÚDNY DVOR (druhá komora),

v zložení: predsedníčka druhej komory A. Prechal, sudcovia J. Passer, F. Biltgen (spravodajca), N. Wahl a M. L. Arastey Sahún,

generálny advokát: J. Richard de la Tour,

tajomník: C. Strömholm, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 20. októbra 2021,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

– Ligebehandlingsnævnet, ako zástupca A, v zastúpení: P. Ahlberg a R. Holdgaard, advokater,

* Jazyk konania: dánčina.

– HK/Privat a HK/Danmark, v zastúpení: J. Goldschmidt, advokat,

– Fagbevægelsens Hovedorganisation, v zastúpení: R. Asmussen, advokat,

– grécka vláda, v zastúpení: N. Dafniou, I. Kotsoni, O. Patsopoulou a E. Skandalou, splnomocnené zástupkyne,

– Európska komisia, v zastúpení: L. Grønfeldt a D. Martin, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 13. januára 2022,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 3 ods. 1 písm. a) a d) smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní (Ú. v. ES L 303, 2000, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi Ligebehandlingsnævnet (Rada pre rovnaké zaobchádzanie, Dánsko), ako zástupkyňou A, proti konfederácii HK/Danmark a federácii HK/Privat (ďalej spoločne len „HK“), organizáciám zamestnancov, vo veci ustanovenia stanov tejto federácie, ktoré zavádza vekovú hranicu pre kandidátov na funkciu jej predsedu.

Právny rámec

Právo Únie

3 Odôvodnenia 4, 5, 9 a 11 smernice 2000/78 uvádzajú:

„(4) Právo všetkých osôb na rovnosť pred zákonom a ochrana proti diskriminácii je všeobecným právom, ktoré uznáva Všeobecná deklarácia ľudských práv, Dohovor Spojených národov o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien, Dohovor Spojených národov (OSN) o občianskych a politických právach a o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach a Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd, ktoré podpísali všetky členské štáty. Dohovor č. 111 Medzinárodnej organizácie práce (MOP) zakazuje diskrimináciu v zamestnaní a povolaní.

(5) Je dôležité, aby sa tieto základné práva a slobody rešpektovali. Táto smernica sa netýka slobody združovania vrátane práva s inými zakladať odborové organizácie a vstupovať do nich na obranu svojich záujmov.

…

(9) Zamestnanie a povolanie sú kľúčové prvky záruky rovnakých príležitostí pre všetkých a rozhodujúcou mierou prispievajú k plnej účasti občanov na ekonomickom, kultúrnom a sociálnom živote a na realizácii ich potenciálu.

…

(11) Diskriminácia z dôvodov náboženského presvedčenia alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie môže sťažiť dosiahnutie cieľov zmluvy o ES, najmä dosiahnutie vysokej úrovne zamestnanosti a sociálnej ochrany, zvýšenie životnej úrovne a kvality života, ekonomickú a sociálnu súdržnosť a solidaritu a slobodný pohyb osôb.“

4 Podľa článku 1 tejto smernice s názvom „Účel“:

„Účelom tejto smernice je ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolaní na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania.“

5 Článok 3 uvedenej smernice, nazvaný „Rozsah“, v odsekoch 1 a 4 stanovuje:

„1. V rámci právomocí delegovaných na spoločenstvo sa bude táto smernica vzťahovať na všetky osoby, tak vo verejnom ako i v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov vo vzťahu k:

a) podmienkam prístupu k zamestnaniu, samostatnej zárobkovej činnosti alebo povolaniu, vrátane kritérií výberu a podmienok náboru, bez ohľadu na oblasť činnosti a na všetkých úrovniach profesionálnej hierarchie, vrátane postupu v zamestnaní;

…

d) členstvu a činnosti v organizácii zamestnancov alebo zamestnávateľov alebo akejkoľvek organizácii, ktorej členovia vykonávajú určitú profesiu, vrátane výhod poskytovaných takými organizáciami.

…

4. Členské štáty môžu stanoviť, že pokiaľ ide o diskrimináciu z dôvodov zdravotného postihnutia alebo veku, táto smernica sa nevzťahuje na ozbrojené sily.“

Dánske právo

6 § 1 lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forskelsbehandlingsloven) [zákon týkajúci sa zákazu diskriminácie na trhu práce (antidiskriminačný zákon), zmenený lov. nr. 253 (zákon č. 253) zo 7. apríla 2004, a lov nr. 1417 (zákon č. 1417) z 22. decembra 2004, s cieľom prebrať smernicu 2000/78 (ďalej len „antidiskriminačný zákon“), v odseku 1 stanovuje, že pojmom „diskriminácia“ sa na účely tohto zákona rozumie akákoľvek priama alebo nepriama diskriminácia okrem iného na základe veku.

7 § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona stanovuje:

„Zamestnávateľ sa musí zdržať diskriminácie pri prijímaní do zamestnania, prepúšťaní, zmene pracovnej pozície, povyšovaní zamestnancov alebo uchádzačov o zamestnanie alebo odmeňovaní a pracovných podmienkach.“

8 § 3 ods. 3 a 4 antidiskriminačného zákona stanovuje:

„3. Zákaz akejkoľvek diskriminácie sa vzťahuje aj na každú osobu, ktorá stanovuje pravidlá a rozhoduje o prístupe k samostatnej zárobkovej činnosti.

4. Zákaz akejkoľvek diskriminácie sa vzťahuje aj na každú osobu, ktorá rozhoduje o podmienkach členstva a účasti v organizácii zamestnancov alebo zamestnávateľov, vrátane výhod, ktoré také organizácie poskytujú.“

Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka

9 A, narodená v roku 1948, bola v roku 1978 zamestnaná ako odborová funkcionárka v miestnej pobočke organizácie zamestnancov HK. V roku 1980 bola preradená do národnej konfederácie. Kongres federácie HK/Service, teraz HK/Privat, ju zvolil v roku 1992 za zástupkyňu predsedu, neskôr v roku 1993 za predsedníčku. Potom bola opätovne zvolená každé štyri roky a vykonávala funkciu predsedníčky tejto federácie do 8. novembra 2011, keď mala vek 63 rokov a prekročila vekovú hranicu stanovenú v § 9 stanov federácie HK/Privat, aby mohla kandidovať vo voľbách za predsedu, ktoré sa mali konať v tom istom roku. Toto ustanovenie totiž stanovuje, že do funkcie predsedu môžu byť zvolení len členovia, ktorí v deň volieb nedosiahli vek 60 rokov, pričom táto veková hranica sa zvyšuje na 61 rokov pre členov, ktorí boli opätovne zvolení po kongrese v roku 2005.

10 A podala na Radu pre rovnaké zaobchádzanie sťažnosť, pričom tvrdila, že bola diskriminovaná na základe veku. Táto Rada svojím rozhodnutím z 22. júna 2016 konštatovala, že zákaz pre A kandidovať vo voľbách na predsedu federácie HK/Privat počas kongresu v roku 2011 z dôvodu jej veku bol v rozpore s antidiskriminačným zákonom, a nariadila HK zaplatiť A sumu 25 000 dánskych korún (DKK) (približne 3 400 eur) ako náhradu škody spolu s úrokmi.

11 Keďže toto rozhodnutie nebolo vykonané, Rada pre rovnaké zaobchádzanie, ako zástupkyňa A, podala žalobu proti HK na Københavns byret (Okresný súd Kodaň, Dánsko). Vzhľadom na to, že táto žaloba vyvolala zásadné otázky, bola postúpená na Østre Landsret (Východodánsky odvolací súd, Dánsko).

12 Vnútroštátny súd sa domnieva, že riešenie sporu, ktorý prejednáva, závisí od otázky, či A ako zvolená predsedníčka federácie HK/Privat a jej politická zamestnankyňa patrí do pôsobnosti smernice 2000/78, keďže v prípade kladnej odpovede je nesporné, že na základe § 9 stanov tejto federácie je obeťou priamej diskriminácie na základe veku v rozpore s touto smernicou.

13 Vnútroštátny súd zdôrazňuje, že A ako zvolená predsedníčka federácie nemala postavenie zamestnankyne v zmysle lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven) (zákon o právnych vzťahoch medzi zamestnávateľmi a zamestnancami), teda funkciu, v ktorej by podliehala riadiacej právomoci nadriadeného, ale zastávala politickú funkciu založenú na dôvere a bola zodpovedná kongresu federácie HK/Privat, ktorý ju zvolil. Táto funkcia tiež znamená, že bola viazaná povinnosťou mlčanlivosti. Jej funkcia predsedníčky však zahŕňala určité prvky charakteristické pre povolanie.

14 V tejto súvislosti vnútroštátny súd poukazuje na to, že funkcia, ktorú A vykonávala ako predsedníčka federácie HK/Privat, spočívala v zabezpečovaní bežného riadenia tejto federácie, určovaní jej politickej činnosti v jej profesijných odvetviach, uzatváraní a obnovovaní kolektívnych zmlúv, ako aj zabezpečovaní ich dodržiavania. Okrem toho vykonávala rozhodnutia kongresu a riadiaceho orgánu federácie, ako aj riadiaceho orgánu HK/Dánsko, kde tiež zasadala.

15 Pokiaľ ide o podmienky zamestnania A, vnútroštátny súd uvádza, že v súlade so „zmluvou pre zvolené osoby“ z 27. októbra 2009, ktorú podpísala, bola A zamestnaná vo federácii HK/Privat na plný úväzok a nevykonávala žiadnu inú činnosť. Poberala mesačný plat, ktorý zodpovedá konkrétnej štátnej platovej triede. Nepodliehala kolektívnej zmluve, ale stanovám HK. Navyše sa na ňu vzťahoval zákon o platenej dovolenke.

16 Vnútroštátny súd sa domnieva, že Súdny dvor presne nedefinoval pojmy „zamestnanie“, „samostatná zárobková činnosť“ a „povolanie“ uvedené v článku 3 ods. 1 písm. a) smernice 2000/78, ani sa nevyjadril k tomu, či volené osoby organizácie zamestnancov, ktoré sú jej politickými zamestnancami, patria do pôsobnosti tejto smernice.

17 Za týchto okolností Østre Landsret (Východodánsky odvolací súd, Dánsko) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Majú sa ustanovenia článku 3 ods. 1 písm. a) smernice 2000/78 vykladať v tom zmysle, že za okolností sporu vo veci samej osoba, ktorá je zvolená za predsedníčku federácie organizácie zamestnancov a ktorá je jej politickým zamestnancom, patrí do pôsobnosti uvedenej smernice?“

O prejudiciálnej otázke

18 Na úvod treba pripomenúť, že hoci z formálneho hľadiska vnútroštátny súd svoje otázky obmedzil iba na výklad určitých ustanovení práva Únie, táto okolnosť nebráni Súdnemu dvoru podať vnútroštátnemu súdu všetky aspekty výkladu práva Únie, ktoré môžu byť užitočné na rozhodnutie vo veci, ktorá mu bola predložená, bez ohľadu na to, či ich vnútroštátny súd uviedol, alebo neuviedol v znení svojich otázok. V tejto súvislosti prináleží Súdnemu dvoru získať zo všetkých informácií, ktoré mu poskytol vnútroštátny súd, a najmä z odôvodnenia jeho návrhu na začatie prejudiciálneho konania, prvky práva Únie, ktoré si vyžadujú výklad so zreteľom na predmet sporu vo veci samej (rozsudok z 12. marca 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 judikatúra).

19 V prejednávanej veci sa prejudiciálna otázka týka pôsobnosti smernice 2000/78, ako je uvedená v jej článku 3 ods. 1 písm. a). Avšak vzhľadom na to, že spor vo veci samej sa týka podmienok voliteľnosti do funkcie predsedu organizácie zamestnancov, nemožno vylúčiť, že na účely tohto sporu bude uplatniteľný článok 3 ods. 1 písm. d) tejto smernice, ktorý sa týka najmä činnosti osôb v organizácii zamestnancov.

20 Treba preto konštatovať, že vnútroštátny súd sa svojou otázkou v podstate pýta, či sa má článok 3 ods. 1 písm. a) a d) smernice 2000/78 vykladať v tom zmysle, že veková hranica stanovená v stanovách organizácie zamestnancov na účely voliteľnosti do funkcie jej predsedu patrí do pôsobnosti tejto smernice.

O článku 3 ods. 1 písm. a) smernice 2000/78

21 Podľa článku 3 ods. 1 písm. a) smernice 2000/78 sa táto smernica v rámci právomocí delegovaných na Európsku úniu vzťahuje na všetky osoby, tak vo verejnom ako i v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov vo vzťahu k podmienkam prístupu k zamestnaniu, samostatnej zárobkovej činnosti alebo povolaniu, vrátane kritérií výberu a podmienok náboru, bez ohľadu na oblasť činnosti a na všetkých úrovniach profesionálnej hierarchie, vrátane postupu v zamestnaní.

22 V spore vo veci samej ide, ako vyplýva z bodu 9 tohto rozsudku, o ustanovenie stanov HK/Privat, ktoré stanovuje, že do tejto funkcie sú voliteľní iba členovia tejto federácie zamestnancov, ktorí ku dňu volieb jej predsedu nedosiahli vek 60 rokov, alebo v niektorých prípadoch 61 rokov.

23 Je nesporné, že stanovenie takejto vekovej hranice predstavuje „podmienku prístupu“ k uvedenej funkcii predsedu v zmysle článku 3 ods. 1 písm. a) smernice 2000/78. V tejto súvislosti už mal Súdny dvor príležitosť rozhodnúť, že vnútroštátna právna úprava, ktorá stanovuje maximálny vek pre prijatie do zamestnania, sa dotýka podmienok prijatia dotknutých osôb do zamestnania, a preto sa musí považovať za právnu úpravu zavádzajúcu pravidlá týkajúce sa prístupu k zamestnaniu v zmysle tohto ustanovenia (pozri v tomto zmysle rozsudok z 15. novembra 2016, Salaberria Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, bod 25 a citovanú judikatúru).

24 Naopak, HK a Fagbevægelsens Hovedorganisation, konfederácia združujúca 79 organizácií zamestnancov (ďalej len „FH“), ktorá je vedľajším účastníkom konania na vnútroštátnom súde, zastávajú názor, že na takúto funkciu sa nevzťahujú pojmy „zamestnanie“, „samostatne zárobková činnosť“ alebo „povolanie“, ktoré sú tiež uvedené v článku 3 ods. 1 písm. a) smernice 2000/78. Konkrétnejšie tvrdia, že okrem samostatne zárobkovej činnosti, o ktorú v každom prípade nejde, pokiaľ ide o spornú funkciu predsedu, je pôsobnosť tohto ustanovenia obmedzená na miesta, ktoré zastávajú „pracovníci“ v zmysle článku 45 ZFEÚ, a že osobu zastávajúcu funkciu predsedu takto kvalifikovať nemožno.

25 V tejto súvislosti treba konštatovať, že smernica 2000/78 neodkazuje na právo členských štátov na účely definície pojmu „podmienky prístupu k zamestnaniu, samostatnej zárobkovej činnosti alebo povolaniu“. Z požiadaviek jednotného uplatňovania práva Únie, ako aj zásady rovnosti však vyplýva, že znenie ustanovenia práva Únie, ktoré neobsahuje nijaký výslovný odkaz na právo členských štátov s cieľom určiť jeho zmysel a rozsah pôsobnosti, si v zásade vyžaduje autonómny a jednotný výklad v celej Únii (rozsudok z 23. apríla 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, bod 31 a citovaná judikatúra).

26 Okrem toho, keďže uvedená smernica nedefinuje výrazy „podmienky prístupu k zamestnaniu, samostatnej zárobkovej činnosti alebo povolaniu“, treba tieto výrazy vykladať v súlade s ich obvyklým významom v bežnom jazyku, pričom sa zohľadní kontext, v ktorom sa používajú, a ciele sledované právnou úpravou, ktorej sú súčasťou (rozsudok z 23. apríla 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, bod 32 a citovaná judikatúra).

27 Ako uviedol generálny advokát v bode 32 svojich návrhov, zo spojeného použitia pojmov „zamestnanie“, „samostatná zárobková činnosť“ a „povolanie“ vyplýva, že článok 3 ods. 1 písm. a) smernice 2000/78 zahŕňa podmienky prístupu k akejkoľvek pracovnej činnosti bez ohľadu na jej povahu a charakteristické znaky. Uvedené pojmy sa totiž musia chápať v širšom zmysle, ako to vyplýva z porovnania rôznych jazykových znení tohto ustanovenia a z použitia všeobecných

výrazov v týchto zneniach, ako sú „erhvervsmæssig beskæftigelse“ v dánskom jazyku, „ejercicio profesional“ v španielskom jazyku, „Erwerbstätigkeit“ v nemeckom jazyku, „occupation“ v anglickom jazyku a „beroep“ v holandskom jazyku.

28 Okrem skutočnosti, že uvedené ustanovenie sa výslovne týka samostatnej zárobkovej činnosti, z pojmov „zamestnanie“ a „povolanie“ chápaných v ich obvyklom význame tak vyplýva, že normotvorca Únie nemal v úmysle obmedziť pôsobnosť smernice 2000/78 na miesta zastávané „pracovníkom“ v zmysle článku 45 ZFEÚ, ktorý je podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora osobou, ktorá vykonáva po určitú dobu v prospech inej osoby a pod jej vedením činnosti, za ktoré poberá odmenu (pozri v tomto zmysle rozsudok z 15. júla 2021, Ministrstvo za obrambo, C-742/19, EU:C:2021:597, bod 49 a citovanú judikatúru).

29 Okrem toho z ďalších prvkov znenia článku 3 ods. 1 písm. a) smernice 2000/78 vyplýva, že jej pôsobnosť nie je obmedzená len na podmienky prístupu k miestam zastávaným „pracovníkmi“ v zmysle článku 45 ZFEÚ. V súlade so znením tohto prvého ustanovenia sa teda uvedená smernica vzťahuje na „všetky osoby, tak vo verejnom ako i v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov… bez ohľadu na oblasť činnosti a na všetkých úrovniach profesionálnej hierarchie“.

30 Doslovný výklad článku 3 ods. 1 písm. a) smernice 2000/78 potvrdzujú jej ciele, z ktorých vyplýva, že pojem „podmienky prístupu k zamestnaniu… alebo povolaniu“, ktorý definuje pôsobnosť tejto smernice, nemožno vykladať reštriktívne (pozri v tomto zmysle rozsudok z 23. apríla 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, bod 39).

31 V súlade s článkom 1 smernice 2000/78 a ako vyplýva tak z jej názvu a odôvodnení, ako aj z jej obsahu a účelu, je totiž cieľom tejto smernice ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii „v zamestnaní a povolaní“ na základe okrem iného veku s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnosti zaobchádzania tým, že sa každej osobe poskytne účinná ochrana proti diskriminácii založenej najmä na tomto dôvode (rozsudok z 23. apríla 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, bod 36 a citovaná judikatúra).

32 Odôvodnenie 9 tejto smernice konkrétne zdôrazňuje, že zamestnanie a povolanie sú kľúčové prvky záruky rovnosti príležitostí pre všetkých a rozhodujúcou mierou prispievajú k plnej účasti občanov na ekonomickom, kultúrnom a sociálnom živote a na realizácii ich potenciálu. V tomto zmysle aj odôvodnenie 11 uvedenej smernice uvádza, že diskriminácia okrem iného z dôvodov veku môže sťažiť dosiahnutie cieľov Zmluvy o FEÚ, najmä dosiahnutie vysokej úrovne zamestnanosti a sociálnej ochrany, zvýšenie životnej úrovne a kvality života, ekonomickú a sociálnu súdržnosť a solidaritu a slobodný pohyb osôb.

33 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že smernica 2000/78 bola prijatá na základe článku 13 ES, ktorý po zmene zodpovedá článku 19 ods. 1 ZFEÚ, ktorý zveruje Únii právomoc prijať opatrenia potrebné na boj proti akejkoľvek diskriminácii, najmä na základe veku. Táto smernica tak v oblasti, ktorú pokrýva, konkretizuje všeobecnú zásadu zákazu diskriminácie v súčasnosti zakotvenú v článku 21 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“) (pozri rozsudok z 23. apríla 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, body 35 a 38, ako aj citovanú judikatúru).

34 Ako uviedol generálny advokát v bode 37 svojich návrhov, smernica 2000/78 teda nie je aktom sekundárneho práva Únie, ako sú akty založené najmä na článku 153 ods. 2 ZFEÚ, ktorých cieľom je len ochrana pracovníkov ako najslabšej strany v pracovnoprávnom vzťahu, ale jej účelom je z dôvodu sociálneho a verejného záujmu odstrániť všetky prekážky založené na diskriminačných dôvodoch pri prístupe k existenčným prostriedkom a schopnosti prispievať do spoločnosti prostredníctvom práce, bez ohľadu na právnu formu, na základe ktorej je táto práca vykonávaná.

35 Keďže, ako vyplýva z návrhu na začatie prejudiciálneho konania, tak ako je uvedené v bode 15 tohto rozsudku, funkcia predsedu federácie HK/Privat predstavuje skutočnú a účinnú činnosť, najmä preto, že ide o činnosť na plný úväzok, za ktorú sa vypláca mesačná mzda, preto otázka, či podmienky prístupu k takejto funkcii patria do pôsobnosti smernice 2000/78, nezávisí od toho, či je takýto predseda kvalifikovaný ako pracovník v zmysle judikatúry pripomenutej v bode 28 tohto rozsudku.

36 HK a FH vo svojich pripomienkach predložených Súdnemu dvoru okrem iného tvrdia, že uvedené podmienky prístupu sú z pôsobnosti tejto smernice vylúčené, keďže funkcia predsedu takej organizácie zamestnancov, ako je federácia HK/Privat, je funkciou politickej povahy, ktorej nositeľ je volený členmi tejto organizácie.

37 Túto argumentáciu však nemožno prijať.

38 Na jednej strane totiž smernica 2000/78 nevylučuje zo svojej pôsobnosti podmienky prístupu k zamestnaniu alebo povolaniu, ak bola osoba do dotknutej funkcie zvolená. V tejto súvislosti Súdny dvor rozhodol, že spôsob prijatia do zamestnania je na účely uplatnenia tejto smernice irelevantný (pozri v tomto zmysle rozsudok z 25. apríla 2013, Asociația Accept, C-81/12, EU:C:2013:275, bod 45).

39 Na druhej strane zo smernice 2000/78 nevyplýva, že by boli miesta politickej povahy z jej pôsobnosti vylúčené. Naopak, podľa jej článku 3 ods. 1 písm. a) sa táto smernica uplatňuje tak v súkromnom sektore ako i vo verejnom sektore a „bez ohľadu na oblasť činnosti“. Okrem toho, keď táto smernica oprávňuje členské štáty, aby neuplatňovali režim, ktorý stanovuje, na určité pracovné činnosti, dotknuté činnosti spresňuje. Článok 3 ods. 4 uvedenej smernice tak stanovuje, že táto smernica, pokiaľ ide o diskrimináciu z dôvodov zdravotného postihnutia alebo veku, sa nemusí vzťahovať na ozbrojené sily.

40 Navyše, ako uviedol generálny advokát v bode 48 svojich návrhov, účel sledovaný smernicou 2000/78, ako je pripomenutý v bodoch 31 až 34 tohto rozsudku, by sa nedosiahol, ak by ochrana, ktorú zaručuje proti diskriminácii v zamestnaní a povolaní, závisela od povahy funkcií vykonávaných v rámci konkrétneho zamestnania.

41 Vyššie uvedené závery nie sú spochybnené tvrdením, ktoré na pojednávaní uviedla FH, podľa ktorého by uplatnenie článku 3 ods. 1 písm. a) smernice 2000/78 na voľbu do funkcie predsedu organizácie zamestnancov bolo v rozpore s článkom 3 ods. 1 Dohovoru č. 87 Medzinárodnej organizácie práce (MOP) z 9. júla 1948 o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa, z ktorého vyplýva, že organizácie pracovníkov a zamestnávateľov majú okrem iného právo úplne slobodne voliť svojich zástupcov.

42 Právo organizácií zamestnancov slobodne voliť svojich zástupcov je napokon súčasťou slobody združovania zakotvenej v článku 12 Charty, ktorá, ako vyplýva z odôvodnenia 5 smernice 2000/78, nie je dotknutá.

43 Ako však uviedol generálny advokát v bode 59 svojich návrhov, sloboda odborových organizácií voliť si svojich zástupcov musí byť v súlade so zákazom diskriminácie v zamestnaní a povolaní, ktorý je predmetom tejto smernice, ako konkretizácia všeobecnej zásady zákazu diskriminácie zakotvenej v článku 21 Charty, ktorá je navyše uvedená v Dohovore č. 111 MOP z 25. júna 1958 o diskriminácii (v zamestnaní a povolaní), ktorý je spomenutý v odôvodnení 4 uvedenej smernice.

44 Z článku 52 ods. 1 Charty totiž vyplýva, že sloboda združovania nie je absolútna a že jej výkon môže zahŕňať obmedzenia pod podmienkou, že takéto obmedzenia sú ustanovené zákonom, rešpektujú podstatu tejto slobody a dodržiavajú zásadu proporcionality, t. j. ak je to nevyhnutné a skutočne to zodpovedá cieľom všeobecného záujmu, ktoré sú uznané Úniou, alebo je to potrebné na ochranu práv a slobôd iných.

45 Tak je to pritom v prejednávanej veci. Konkrétne obmedzenia výkonu slobody združovania, ktoré môžu vyplývať zo smernice 2000/78, sú stanovené zákonom, keďže vyplývajú priamo z tejto smernice. Navyše rešpektujú podstatu slobody združovania, pretože sa uplatňujú iba na účely dosiahnutia cieľov smernice 2000/78, a to zaručenie zásady rovnosti zaobchádzania v zamestnaní a povolaní a dosiahnutia vysokej úrovne zamestnanosti a sociálnej ochrany. Sú teda odôvodnené týmito cieľmi (pozri analogicky rozsudok z 23. apríla 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, body 50 a 51).

46 Takéto obmedzenia rešpektujú aj zásadu proporcionality, keďže zakázané dôvody diskriminácie sú vymenované v článku 1 smernice 2000/78, ktorého tak vecná, ako aj osobná pôsobnosť sú vymedzené v článku 3 tejto smernice, a zásah do výkonu slobody združovania nejde nad rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie cieľov uvedenej smernice, pokiaľ zakazuje iba stanovy organizácie zamestnancov, ktoré predstavujú diskrimináciu v zamestnaní alebo povolaní (pozri analogicky rozsudok z 23. apríla 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, bod 52).

47 Okrem toho obmedzenia výkonu slobody združovania vyplývajúce zo smernice 2000/78 sú nevyhnutné na zaručenie práv v zamestnaní a povolaní, ktoré majú osoby patriace do skupín osôb vyznačujúcich sa niektorým z dôvodov vymenovaných v článku 1 tejto smernice (pozri analogicky rozsudok z 23. apríla 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, bod 53).

48 Z vyššie uvedeného vyplýva, že „podmienky prístupu“ v zmysle článku 3 ods. 1 písm. a) smernice 2000/78 k funkcii predsedu organizácie zamestnancov patria do pôsobnosti tejto smernice.

O článku 3 ods. 1 písm. d) smernice 2000/78

49 Článok 3 ods. 1 písm. d) smernice 2000/78 stanovuje, že táto smernica sa uplatňuje najmä na činnosti v organizácii zamestnancov.

50 Ako uviedol generálny advokát v bode 52 svojich návrhov, predloženie kandidatúry vo voľbách predsedu organizácie zamestnancov, rovnako ako výkon funkcie predsedu po zvolení, predstavuje spôsob „činnosti“ v takejto organizácii v obvyklom zmysle tohto pojmu.

51 Takýto výklad zodpovedá účelu smernice 2000/78, ktorým je ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolaní okrem iného na základe veku, takže pojmy, ktoré v článku 3 tejto smernice spresňujú pôsobnosť tejto smernice, nemožno vykladať reštriktívne.

52 Okrem toho treba pripomenúť, že v kontexte voľného pohybu pracovníkov zaručeného článkom 45 ZFEÚ sa normotvorca Únie domnieval, že táto základná sloboda zahŕňa právo týchto pracovníkov byť volení za zástupcov odborových organizácií ich štátu zamestnania. Ako uviedol generálny advokát v bode 53 svojich návrhov, oblasť pôsobnosti smernice 2000/78 upravená v článku 3 ods. 1 písm. d) tejto smernice je prevzatá z nariadenia Rady (EHS) č. 1612/68 z 15. októbra 1968 o slobode pohybu pracovníkov v rámci spoločenstva (Ú. v. ES L 257, 1968, s. 2; Mim. vyd. 05/001, s. 15), ktoré vo svojom článku 8 ods. 1 stanovovalo, že pracovník má právo stať sa členom orgánov zastupujúcich pracovníkov v dotknutom podniku, zatiaľ čo článok 8 prvý odsek nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 492/2011 z 5. apríla 2011 o slobode pohybu pracovníkov v rámci Únie (Ú. v. EÚ L 141, 2011, s. 1), ktorý nahradil nariadenie č. 1612/68, stanovuje, že rovnosť v zaobchádzaní, ktoré požíva pracovník, pokiaľ ide o členstvo v odboroch a výkon s ním súvisiacich práv, zahŕňa prístup k správnym alebo riadiacim postom v odborovej organizácii.

53 Za týchto podmienok treba konštatovať, že na výkon činnosti predsedu takej organizácie zamestnancov, o akú ide vo veci samej, sa vzťahuje aj článok 3 ods. 1 písm. d) smernice 2000/78.

54 S prihliadnutím na všetky predchádzajúce úvahy treba na položenú otázku odpovedať tak, že článok 3 ods. 1 písm. a) a d) smernice 2000/78 sa má vykladať v tom zmysle, že veková hranica stanovená v stanovách organizácie zamestnancov na účely voliteľnosti do funkcie jej predsedu patrí do pôsobnosti tejto smernice.

O trovách

55 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (druhá komora) rozhodol takto:

Článok 3 ods. 1 písm. a) a d) smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní, sa má vykladať v tom zmysle, že veková hranica stanovená v stanovách organizácie zamestnancov na účely voliteľnosti do funkcie jej predsedu patrí do pôsobnosti tejto smernice.

Podpisy