

Vec C-177/88

Pani Elisabeth Johanna Pacifica Dekker

proti

Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus

(Návrh na začatie konania o prejudiciálnej otázke, ktorý predložil Hoge Raad der
Nederlanden)

(Rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami – Odmietnutie prijať do zamestnania tehotnú
ženu)

Zhrnutie rozsudku

1. Sociálna politika – Pracovníci mužského a ženského pohlavia – Prístup k zamestnaniu a pracovné podmienky – Rovnaké zaobchádzanie – Odmietnutie prijať do zamestnania tehotnú ženu – Diskriminácia – Neúčast' uchádzačov mužského pohlavia o zamestnanie – Nepodstatnosť

(smernica Rady 76/207, článok 2 ods. 1 a článok 3 ods. 1)

2. Sociálna politika – Pracovníci mužského a ženského pohlavia – Prístup k zamestnaniu a pracovné podmienky – Rovnaké zaobchádzanie – Uplatňovanie členskými štátmi – Výber postihov za diskrimináciu – Občianskoprávna zodpovednosť – Nepoužiteľnosť dôvodov vyňatia ustanovených vo vnútroštátnych všeobecne záväzných právnych predpisoch

(smernica Rady 76/207)

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA

z 8. novembra 1990

(Jazyk konania: holandčina)

Vo veci C-177/88,

NÁVRH na začatie konania o prejudiciálnej otázke, ktorý Súdnemu dvoru podľa článku 177 Zmluvy o EHS predložil Hoge Raad der Nederlanden (Holandský najvyšší súd) v konaní prebiehajúcom pred týmto vnútroštátnym súdom medzi

pani Elisabeth Johannou Pacificou Dekker

a

Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus

o výklade smernice Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky (Ú. v. ES L 39, 1976, s. 40),

SÚDNY DVOR

v zložení: O. Due, predseda, J. C. Moitinho de Almeida, G. C. Rodríguez Iglesias a M. Díez de Velasco, predsedovia komôr, Sir Gordon Slynn, C. N. Kakouris a F. Grévisse, sudcovia,

generálny advokát: M. Darmon,

tajomník: pani B. Pastor, správca,

po posúdení písomných zdôvodnení, ktoré predložili:

pani Dekker, navrhovateľka v hlavnom konaní, prostredníctvom pána T. E. Van Dijk, člena advokátskej komory v Haagu,

VJV, odporca v hlavnom konaní, prostredníctvom pána J. L. de Wijkerslooth, člena advokátskej komory v Haagu,

Spojené kráľovstvo prostredníctvom pána J. A. Gensmantel, z Treasury Solicitor's Department, konajúceho ako agent,

holandská vláda prostredníctvom pána E. F. Jacobs, generálneho tajomníka ministerstva zahraničných vecí, konajúceho ako agent,

Komisia Európskych spoločenstiev prostredníctvom pánov K. Banks a B. J. Drijber, členov jej právneho oddelenia, konajúcich ako agenti,

so zreteľom na správu pre pojednávanie,

po vypočutí ústnych vyjadrení pani E. J. P. Dekker, VJV-Centra zastupovaného S. M. Evers, členkou advokátskej komory v Haagu, holandskej vlády zastupovanej pánom J. W. de Zwaanom, konajúcim ako agent, a Komisie na súdnom pojednávaní 3. októbra 1989,

po vypočutí stanoviska generálneho advokáta na zasadnutí 14. novembra 1989,

vyhlasuje tento

Rozsudok

1 Rozsudkom z 24. júna 1988, ktorý bol Súdnemu dvoru doručený 30. júna 1988, predložil Hoge Raad der Nederlanden Súdnemu dvoru v súlade s článkom 177 Zmluvy o EHS návrh na začatie konania o štyroch prejudiciálnych otázkach týkajúcich sa výkladu článkov 2 a 3 smernice Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky (Ú. v. ES L 39, 1976, s. 40; ďalej iba „smernica“).

2 Tieto otázky vznikli v rámci sporu medzi pani Dekker a Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus (ďalej iba „VJV“). V júni 1981 sa pani Dekker uchádzala o miesto vychovávateľky vo vzdelávacom zariadení pre mládež prevádzkovanom VJV. Dňa 15. júna 1981 informovala výbor zaoberajúci sa žiadosťami, že je v treťom mesiaci tehotenstva. Táto komisia napriek tomu predložila jej meno vedeniu VJV ako najvhodnejšieho uchádzača pre toto zamestnanie. Listom z 10. júla 1981 však VJV informovalo pani Dekker, že nebude prijatá.

3 V tomto liste VJV objasnilo, že dôvodom k tomuto rozhodnutiu bola skutočnosť, že pani Dekker bola v čase predloženia svojej žiadosti už tehotná a že podľa informácií, ktoré získalo, by táto okolnosť – ak by VJV pani Dekker zamestnalo – mala za následok, že jeho poisťovateľ Risicofonds Sociale Voorzieningen Bijzonder Onderwijs (Poisťný fond pre poskytovanie sociálnych dávok pre špeciálne vzdelávacie zariadenia; ďalej iba „Risicofonds“), by mu neuhradil denné dávky, ktoré by VJV bolo povinné pani Dekker počas materskej dovolenky vyplácať. V dôsledku toho by VJV nebolo finančne schopné prijať na obdobie neprítomnosti pani Dekkerovej náhradu a malo by teda málo zamestnancov.

4 Zo súdneho spisu naozaj vyplýva, že podľa článku 6 predpisu Ziekengeldreglement (vnútorné predpisy Risicofonds o dávkach nemocenského poistenia) je vedenie Risicofonds oprávnené odmietnuť celkové alebo čiastočné nahradenie denných dávok svojmu členovi (zamestnávateľovi) za predpokladu, že sa poistenec (zamestnanec) počas šiestich mesiacov po nadobudnutí účinnosti poistenia stal neschopným výkonu svojej funkcie, pokiaľ v okamihu vstupu tohto poistenia do platnosti zdravotný stav dotyčnej osoby umožňoval v tejto lehote predpovedať vznik tejto pracovnej neschopnosti. Na rozdiel od článku 44 odsek 1 pododsek b) právneho predpisu Ziektewet (holandský zákon o nemocenskom poistení), ktorý stanovuje systém poistenia všeobecne použiteľný na zamestnancov súkromnej sféry, Ziekengeldreglement, ktorý sa jediný vzťahuje na pani Dekker, nezahŕňa pre prípad tehotenstva žiadnu odchýlku od pravidla umožňujúceho odmietnutie nahradit' denné dávky v prípadoch „predvídateľnej choroby“.

5 Potom, čo Arrondissementsrechtbank (okresný súd) v Haarleme a následne Gerechtshof (regionálny odvolací súd) v Amsterdame, zamietli žaloby pani Dekker

v súvislosti so stanovením povinnosti VJV nahradiť škodu za finančnú ujmu, odvolala sa vyššie menovaná na Hoge Raad der Nederlanden (Najvyšší súd Holandska).

6 So zreteľom na to, že toto odvolanie vyvoláva ťažkosti spojené s výkladom smernice Rady 76/207, rozhodol sa Hoge Raad der Nederlanden predložiť Súdnemu dvoru návrh na začatie konania o týchto otázkach:

„(1) Koná zamestnávateľ, priamo alebo nepriamo, v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania uvedenou v článku 2 ods. 1 a článku 3 ods. 1 smernice (smernica Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky), ak odmieta uzatvoriť pracovnú zmluvu s uchádzačkou o zamestnanie, ktorú pokladá za vhodnú, z dôvodu nepriaznivých dôsledkov vyplývajúcich pre zamestnávateľa a prameňiacich zo skutočnosti, že táto uchádzačka bola v čase žiadosti tehotná, v spojení s predpismi vydanými orgánmi verejnej moci vo veci pracovnej neschopnosti, ktoré prirovnávajú neschopnosť pracovať z dôvodu tehotenstva a pôrodu k neschopnosti pracovať z dôvodu choroby?

(2) Je rozdiel v tom, že o miesto nežiadali uchádzači mužského pohlavia?

(3) Je zlučiteľné s článkami 2 a 3, aby:

a) ak sa preukáže, že došlo porušením zásady rovnakého zaobchádzania k ujme uchádzačky o zamestnanie, ktorá bola odmietnutá, sa pred vznesením žaloby za porušenie tejto zásady taktiež vyžadovalo, aby rovnako existovalo zavinenie na strane zamestnávateľa;

b) ak sa preukáže, že došlo k porušeniu tejto zásady, má zamestnávateľ na svojej strane ešte možnosť dovolávať sa zbavenia zodpovednosti, aj keď by nenastal ani jeden z predpokladov zmienených v článku 2 ods. 2 až 4?

(4) Ak je nevyhnutné vyžadovať existenciu zavinenia na strane zamestnávateľa v zmysle uvedenom v otázke 3, alebo za predpokladu, že je možné sa dovolávať dôvodu zbavenia zodpovednosti, postačí na to, aby neexistovalo zavinenie na strane zamestnávateľa alebo bolo možné sa dovolávať dôvodu zbavenia zodpovednosti, aby sa zamestnávateľ vystavil rizikám uvedeným v časti „zhrnutie skutočnosti“ tohto rozsudku, alebo musia sa články 2 a 3 vykladať v tom zmysle, že zamestnávateľ musí niesť tieto riziká, kým nenadobudne úplnú istotu, že nemocenská dávka pridelená z dôvodu pracovnej neschopnosti bude zamietnutá alebo že dôjde k zníženiu stavu zamestnancov a že podnikol všetko možné, aby sa vyhol tejto prípadnej možnosti?“

7 Na podrobnejšie vysvetlenie skutkového stavu veci, priebehu konania a písomných zdôvodnení predložených Súdnemu dvoru, o ktorých je ďalej zmienka alebo diskusia, sa iba v rozsahu nevyhnutnom pre zdôvodnenie Súdného dvora uvádza odkaz na správu pre pojednávanie.

K prvej otázke

8 Na úvod treba pripomenúť, že účelom smernice je podľa článku 1 ods. 1 uviesť v členských štátoch do platnosti zásadu rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ

ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky.

9 Článkom 2 ods. 1 smernice sa stanovuje, že [...] zásadou rovnakého zaobchádzania sa rozumie, že nemôže existovať žiadna priama ani nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia, najmä s odvolaním sa na manželský alebo rodinný stav.“ Podľa článku 3 ods. 1 „uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania znamená, že nesmie existovať žiadna diskriminácia z dôvodu pohlavia, pokiaľ ide o podmienky prístupu – vrátane kritérií výberu – k akýmkoľvek pracovným miestam alebo pozíciám [...]“.

10 Treba preskúmať otázku, či odmietnutie prijatia do zamestnania za okolností stanovených vnútroštátnym súdom môže predstavovať priamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia na účely smernice. Odpoveď závisí od toho, či hlavným dôvodom pre odmietnutie prijatia do zamestnania je dôvod, ktorý sa uplatňuje bez rozdielu na pracovníkov oboch pohlaví, alebo naopak dôvod, ktorý sa uplatňuje výhradne na jedno z dvoch pohlaví.

11 Dôvod uvedený zamestnávateľom pre odmietnutie prijať pani Dekkerovú do zamestnania je v podstate ten, že by zamestnávateľ nemohol od Risicofonds získať náhradu denných dávok, ktoré by musel dotyčnej osobe vyplácať počas jej neprítomnosti v práci v dôsledku tehotenstva, a zároveň by bol povinný zamestnať náhradu. Táto situácia vzniká preto, že na jednej strane príslušný vnútroštátny systém prirovnáva tehotenstvo k chorobe a že na druhej strane Ziekengeldreglement neobsahuje ustanovenie, ktorým by sa vylučovalo tehotenstvo z prípadov, v ktorých je Risicofonds oprávnený odmietnuť náhradu denných dávok.

12 V tejto súvislosti treba poznamenať, že iba ženy možno odmietnuť prijať do zamestnania na základe tehotenstva a takéto odmietnutie predstavuje teda priamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia. No odmietnutie prijatia do zamestnania pre finančné dôsledky vyplývajúce z neprítomnosti ženy v práci z dôvodu jej tehotenstva sa musí pokladať za odmietnutie založené predovšetkým na skutočnosti, že ide o tehotenstvo. Túto diskrimináciu nemožno ospravedlniť dôvodmi týkajúcimi sa finančnej ujmy, ktorú zamestnávateľ, ktorý prijme tehotnú ženu do zamestnania, utrpí počas trvania jej materskej dovolenky.

13 V každom prípade okolnosť, že sa tehotenstvo prirovnáva k chorobe a že príslušné ustanovenia predpisov Ziektewet a Ziekengeldreglement týkajúce sa náhrady dennej nemocenskej dávky splatnej v súvislosti s tehotenstvom nie sú totožné, nemožno pokladať za okolnosť spôsobujúcu diskrimináciu z dôvodu pohlavia v zmysle smernice. Nakoniec, vzhľadom na to, že odmietnutie prijať do zamestnania odôvodnené zamestnávateľom finančnými dôsledkami vyplývajúcimi z neprítomnosti ženy v práci v dôsledku jej tehotenstva, predstavuje priamu diskrimináciu, nie je potrebné preskúmať otázku, či ustanovenia vnútroštátneho práva - ako sú tie, ktoré boli uvedené vyššie – vyvíjajú na zamestnávateľa taký tlak, že ho podnecujú k odmietnutiu prijať do zamestnania tehotnú ženu a že takto vedú k diskriminácii v zmysle smernice.

14 Z predchádzajúcich úvah vyplýva, že odpoveď na prvú otázku je, že zamestnávateľ koná v priamom rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania zakotvenou v článku 2 ods. 1 a článku 3 ods. 1 smernice Rady 76/207 z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky, ak odmieta uzatvoriť pracovnú zmluvu s

uchádzačkou o zamestnanie, ktorú pokladá za vhodnú na výkon zamestnania, keď je toto odmietnutie založené na pre neho možných nepriaznivých dôsledkoch vyplývajúcich zo zamestnávania tehotnej ženy, následkom predpisov vydaných orgánmi verejnej moci v prípade pracovnej neschopnosti, ktoré prirovnávajú neschopnosť pracovať z dôvodu tehotenstva a pôrodu k neschopnosti pracovať z dôvodu choroby.

K druhej otázke

15 Vo svojej druhej otázke sa Hoge Raad pýta, či okolnosť, že o neobsadené miesto neprejavil záujem žiadny uchádzač mužského pohlavia, môže zmeniť odpoveď na prvú otázku.

16 VJV tvrdí, že druhá otázka vyžaduje kladnú odpoveď, pretože nemožno hovoriť o diskriminačnom účinku abstraktného opatrenia, ale o konkrétnom rozhodnutí zamestnávateľa neprijat' určeného uchádzača. Ak si zamestnávateľ vyberie medzi uchádzačmi výhradne ženského pohlavia, jeho voľbu nemožno prisudzovať diskriminácii z dôvodu pohlavia, pretože v takom prípade sa zamestnávateľ riadi inými dôvodmi finančnej alebo administratívnej povahy.

17 Treba zdôrazniť, že odpoveď na otázku, či odmietnutie prijať do zamestnania ženu predstavuje priamu alebo nepriamu diskrimináciu, závisí od dôvodu tohto odmietnutia. Ak tento dôvod spočíva v okolnosti, že dotyčná osoba je tehotná, rozhodnutie je priamo prepojené so skutočnosťou týkajúcou sa pohlavia uchádzača. Za týchto okolností nemôže mať neprítomnosť uchádzačov mužského pohlavia žiaden vplyv na zodpovedanie prvej otázky.

18 Na druhú otázku teda treba odpovedať, že okolnosť, že o miesto nežiadal žiaden uchádzač mužského pohlavia, nemení odpoveď na prvú otázku.

K tretej otázke

19 Tretia otázka sa týka toho, či články 2 a 3 smernice znemožňujú uznanie žaloby o náhradu škody zakladajúcej sa na porušení zásady rovnakého zaobchádzania iba v prípade preukázania toho, že zamestnávateľ je vinný a nemôže využiť žiaden dôvod na zbavenie zodpovednosti.

20 Pani Dekker, holandská vláda a aj Spojené kráľovstvo sa domnievajú, že pokiaľ sa preukáže porušenie zásady rovnakého zaobchádzania, postačuje to na to, aby bol zamestnávateľ pokladaný za zodpovedného.

21 VJV naproti tomu poznamenáva, že rozdelenie tretej otázky do dvoch častí – na zavinenie zamestnávateľa a na prípadnú absenciu dôvodu na zbavenie zodpovednosti – je sčasti späté s vnútroštátnym právom použiteľným v hlavnom konaní, ktorým sa ustanovujú rôzne právne dôsledky v závislosti od prípadu. VJV tvrdí, že smernica umožňuje odpovedať iba na otázku, či porušenie zásady rovnakého zaobchádzania je opodstatnené v každom danom prípade.

22 V tejto súvislosti treba zdôrazniť, že ustanoveniami článkov 2 ods. 2 až 4 smernice sa určujú výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania uvedené v odseku 1 toho istého článku, no neurčuje sa, že by zodpovednosť pôvodcu diskriminácie bola závislá od dôkazu zavinenia alebo absencie dôvodu na zbavenie zodpovednosti.

23 Článkom 6 smernice obetiam diskriminácie priznáva existencia práv, ktorých sa možno domáhať súdnou cestou. Aj keď úplné uplatňovanie smernice nevyžaduje presne určenú podobu postihu v prípade nezákonnej diskriminácie, predpokladá ale, že uvedený postih zaistí skutočnú a účinnú právnu ochranu (rozsudok z 10. apríla 1984 vo veci 14/83 *Von Colson a Kamann/Land Nordrhein Westfalen*, Zb. rozh. ESD, s. 1891, bod 23). Navyše to musí pre zamestnávateľa predstavovať skutočný odstrašujúci účinok.

24 Treba poznamenať, že ak by bola zodpovednosť zamestnávateľa za porušenie zásady rovnakého zaobchádzania podmienená dôkazom zavinenia zo strany zamestnávateľa a tiež absenciou akéhokoľvek dôvodu na zbavenie zodpovednosti uznaného príslušným vnútroštátnym právnym predpisom, praktický účinok týchto zásad by bol významne oslabený.

25 Z uvedeného vyplýva, že pokiaľ postih vybratý členským štátom patrí do rámca úpravy občianskoprávnej zodpovednosti zamestnávateľa, porušenie zákazu diskriminácie musí samo o sebe postačovať na to, aby bol zamestnávateľ pokladaný za zodpovedného, a to aj bez možnosti využiť dôvody pre výnimku stanovené vnútroštátnymi všeobecne záväznými právnymi predpismi.

26 Preto musí odpoveď byť taká, že aj keď sa smernicou 76/207 ponecháva členským štátom pri postihu porušenia zákazu diskriminácie voľnosť v rozhodovaní sa medzi rôznymi riešeniami vhodnými na dosiahnutie jej cieľa, vyžaduje však, že pokiaľ si členský štát zvolí postih v rámci úpravy občianskoprávnej zodpovednosti, akékoľvek porušenie zákazu diskriminácie samo o sebe postačuje na to, aby pôvodca diskriminácie bol za túto diskrimináciu zodpovedný, a to bez ohľadu na dôvody na výnimku ustanovené vnútroštátnymi všeobecne záväznými právnymi predpismi.

K štvrtej otázke

27 Vzhľadom na odpoveď na tretiu otázku, nie je potrebné rozhodovať vo veci štvrtej otázky.

K trovám konania

28 Náklady vynaložené holandskou vládou, Spojeným kráľovstvom a Komisiou Európskych spoločenstiev, ktorí predložili Súdnemu dvoru zdôvodnenia, sa neuhrádzajú. Keďže toto konanie je vo vzťahu k účastníkom hlavného konania svojou povahou súčasťou sporu prebiehajúceho pred vnútroštátnym súdom, rozhodnutie o trovách prislúcha tomuto súdu.

Z týchto dôvodov,

SÚDNY DVOR

v odpovedi na otázky, ktoré mu predložil Hoge Raad der Nederlanden rozsudkom z 24. júna 1988, rozhodol takto:

1. Zamestnávateľ koná v priamom rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania uvedenou v článku 2 ods. 1 a článku 3 ods. 1 smernice Rady 76/207 z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup

k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky, ak odmieta uzatvoriť pracovnú zmluvu s uchádzačkou o zamestnanie, ktorú pokladá za vhodnú vykonávať zamestnanie, ak je toto odmietnutie založené na pre neho možných nepriaznivých dôsledkoch vyplývajúcich z prijatia tehotnej ženy, v dôsledku predpisov prijatých orgánmi verejnej moci v oblasti pracovnej neschopnosti, ktoré prirovnávajú neschopnosť pracovať z dôvodu tehotenstva a pôrodu k neschopnosti pracovať z dôvodu choroby.

2. Okolnosť, že o miesto nežiadal žiaden uchádzač mužského pohlavia, nemení odpoveď na prvú otázku.

3. Aj keď sa smernicou 76/207 ponecháva členským štátom pri postihu porušení zákazu diskriminácie voľnosť pri rozhodovaní sa medzi rôznymi riešeniami vhodnými na dosiahnutie jej cieľa, vyžaduje však, že pokiaľ si členský štát zvolí postih v rámci úpravy občianskoprávnej zodpovednosti, akékoľvek porušenie zákazu diskriminácie postačuje na to, aby pôvodca diskriminácie bol za túto diskrimináciu zodpovedný, a to bez ohľadu na dôvody na výnimku ustanovené vnútroštátnymi všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Due
Díez de Velasco

Moitinho de Almeida
Slynn

Kakouris

Rodríguez Iglesias
Grévisse

Tento rozsudok bol vyhlásený na verejnom pojednávaní v Luxemburgu 8. novembra 1990.

J.-G. Giraud
tajomník

O. Due
predseda