

Anotace rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva

Rozsudek ze dne 4. února 2021 ve věci č. 54711/15 – *Jurčić proti Chorvatsku*

Senát první sekce Soudu jednomyslně konstatoval diskriminaci na základě pohlaví u stěžovatelky, která krátce po nástupu do zaměstnání zjistila, že je těhotná, a následně jí během pracovní neschopnosti z důvodu těhotenských komplikací nebyl přiznán nárok na nemocenské, a to s odůvodněním, že se při uzavírání pracovní smlouvy dopustila podvodu. Došlo tudíž k porušení článku 14 Úmluvy ve spojení s článkem 1 Protokolu č. 1 k Úmluvě.

I. Skutkové okolnosti

Stěžovatelka podstoupila umělé oplodnění *in vitro* a o deset dnů později vstoupila do pracovního poměru u společnosti, která sídlila ve městě vzdáleném 360 km od jejího bydliště. Následně zjistila, že je těhotná. V důsledku komplikací spojených s těhotenstvím ji lékař uznal pracovně neschopnou a stěžovatelka podala žádost o nemocenské. V návaznosti na to vnitrostátní orgány přezkoumaly její postavení v rámci systému zdravotního pojištění. Na základě odborného posudku rozhodly, že stěžovatelka po podstoupení umělého oplodnění nebyla zdravotně způsobilá k výkonu povolání, a její zaměstnání bylo tudíž fiktivní, vedené pouze snahou získat výhody plynoucí z pojištění. Proto byla zamítnuta její žádost o zařazení do systému pojištěných zaměstnanců a o výplatu nemocenského během pracovní neschopnosti. Stěžovatelka se proti rozhodnutí neúspěšně bránila odvoláním, u správního i ústavního soudu.

II. Odůvodnění rozhodnutí Soudu

K TVRZENÉMU PORUŠENÍ ČLÁNKU 14 ÚMLUVY VE SPOJENÍ S ČLÁNKEM 1 PROTOKOLU Č. 1 ÚMLUVY

Stěžovatelka namítala, že zrušení jejího postavení pojištěné zaměstnankyně z důvodu těhotenství představovalo porušení zákazu diskriminace při výkonu práva na pokojné užívání majetku.

Soud připomněl, že z hlediska článku 14 Úmluvy je rozdílné zacházení diskriminační, pokud nemá objektivní a rozumné odůvodnění, tedy pokud nesleduje legitimní cíl nebo pokud mezi využitými prostředky a sledovaným cílem neexistuje rozumný vztah přiměřenosti (*Molla Sali proti Řecku*, č. 20452/14, rozsudek velkého senátu ze dne 19. prosince 2018, § 133 a 135). Ačkoli Úmluva obvykle státům přiznává široký prostor pro uvážení v sociálních a ekonomických záležitostech (*Fábián proti Maďarsku*, č. 78117/13, rozsudek velkého senátu ze dne 5. září 2017, § 115), veškerá opatření přijatá v těchto oblastech (např. snížení dávek) musí být činěna nediskriminujícím způsobem a při zachování zásady přiměřenosti (*Lakićević a ostatní proti Srbsku a Černé Hoře*, č. 27458/06 a 3 další, rozsudek ze dne 13. prosince 2011, § 59). Soud zdůraznil, že dosažení rovnosti pohlaví patří mezi hlavní cíle smluvních států Rady Evropy, a rozdílné zacházení na základě pohlaví proto musí být opřeno o zvláště silné důvody, aby bylo v souladu s Úmluvou. Členské státy tak mají v otázkách rozdílného zacházení na základě pohlaví úzký prostor pro uvážení. Nestačí, aby zvolené řešení bylo s to dosáhnout sledovaného cíle, ale stát musí prokázat, že řešení bylo v dané situaci nezbytné (*Emel Boyraz proti Turecku*, č. 61960/08, rozsudek ze dne 2. prosince 2014, § 51). Třebaže tak učinil nepřímo, Soud v minulosti přiznal potřebu ochrany těhotenství a mateřství (obdobně *Khamtokhu a Aksenchik proti Rusku*, č. 60367/08, rozsudek velkého senátu ze dne 24. ledna 2017, § 82). Co se týče důkazního břemene, pokud stěžovatel prokáže rozdílné zacházení, je důkaz jeho odůvodnění na vládě (*D. H. a ostatní proti České republice*, č. 57325/00, rozsudek velkého senátu, § 177).

Ve vztahu k otázce, zda došlo k rozdílnému zacházení, Soud konstatoval, že rozdílné zacházení z důvodu těhotenství zakládá přímou diskriminaci na základě pohlaví, pokud není odůvodněné (*Napotnik proti Rumunsku*, č. 33139/13, rozsudek ze dne 20. října 2020, § 77). V případě stěžovatelky, které nebylo přiznáno postavení pojištěné zaměstnankyně a z toho plynoucí výhody (nemocenské) kvůli údajně

fiktivnímu zaměstnání v těhotenství, šlo podle Soudu o rozdílné zacházení na základě pohlaví. Soud podotkl, že takové rozhodnutí mohlo být přijato jen v případě žen, jelikož jen ženy mohou otěhotnět.

Soud se následně zabýval tím, zda bylo toto rozdílné zacházení odůvodněné. Nejprve zdůraznil, že těhotenství jako takové nemůže být považováno za podvodné jednání, a i s odkazem na judikaturu Soudního dvora Evropské unie uvedl, že vyšší finanční nároky kladené na stát ve vztahu k těhotným nemohou být dostatečným důvodem pro rozdílné zacházení. Soud podotkl, že i pokud by přistoupil na to, že ochrana veřejných statků je legitimním cílem, je v projednávané věci nutné posoudit, zda bylo namítané opatření k naplnění tohoto cíle nezbytné.

Vláda připustila, že příslušný úřad přezkoumával postavení stěžovatelky toliko z toho důvodu, že nastoupila do nového zaměstnání krátce předtím, než požádala o nemocenské z důvodu těhotenských komplikací. Podezřívá ji tak, že vstoupila do pracovního poměru pouze s cílem požádat o tuto dávku. Soud si povšiml, že z materiálů předložených vládou vyplývalo, že přezkum otázky postavení poživitele zdravotního pojištění v Chorvatsku často cíleně směřoval vůči ženám, které nastoupily do zaměstnání během těhotenství, což Soud označil za obecně problematický přístup.

V projednávané věci podle vnitrostátních orgánů nebyla stěžovatelka po umělém oplodnění schopna výkonu zaměstnání, do něhož nastoupila, jelikož měla pracovat pro centrálu vzdálenou 360 km od místa jejího bydliště a dojíždění by snížilo její šance na zdárný průběh těhotenství. Soud poznamenal, že ochrana poskytnutá ženě během těhotenství nemůže záviset na tom, zda je pro řádné fungování jejího zaměstnavatele nezbytná její přítomnost na pracovišti, ani na tom, že je dočasně neschopna vykonávat práci, k níž se zavázala. Dodal, že opatření sloužící k ochraně mateřství jsou i podle judikatury Soudního dvora Evropské unie zásadní pro dosažení rovného zacházení s muži a ženami na pracovišti.

Soud dále podotkl, že z rozhodnutí vnitrostátních orgánů plyne, že stěžovatelka se měla do doby potvrzení těhotenství zdržet hledání zaměstnání a jeho výkonu. Dle Soudu je tento závěr v přímém rozporu s vnitrostátním i mezinárodním právem. Ve své podstatě se navíc jednalo o odrazování stěžovatelky od hledání zaměstnání z důvodu možného těhotenství.

Už to by podle Soudu stačilo pro závěr o diskriminaci stěžovatelky na základě pohlaví. Související okolnosti však toto odlišné zacházení činily ještě více problematické. Stěžovatelka byla v minulosti zaměstnána po dobu 14 let, během nichž pravidelně přispívala do systému povinného zdravotního pojištění; nelze tedy tvrdit, že by chtěla čerpat dávky ze systému, do něhož sama nepřispěla. Navíc, když nastupovala do sporného zaměstnání, nemohla ještě vědět, zda v důsledku umělého oplodnění otěhotněla a zda její těhotenství bude spojeno s komplikacemi, kvůli kterým bude delší dobu v pracovní neschopnosti. Vnitrostátní orgány neposkytly žádné vysvětlení, jak by se za takové situace stěžovatelka mohla vědomě dopustit podvodu při uzavírání pracovní smlouvy. Stěžovatelka navíc při uzavírání smlouvy neměla povinnost zaměstnavateli poskytnout informaci o svém umělém oplodnění či možném těhotenství a zaměstnavatel tuto informaci ani nemohl v souladu s vnitrostátní právní úpravou vyžadovat. Soud v této souvislosti poznamenal, že ptát se ženy na možné či plánované těhotenství, případně uložit jí povinnost nahlásit takovou skutečnost u přijímacího pohovoru by rovněž představovalo přímou diskriminaci na základě pohlaví.

Soud dále upozornil na to, že vnitrostátní orgány rozhodly, aniž zkoumaly, zda stěžovatelka opravdu začala pracovat a zda její zdravotní stav skutečně znemožňoval výkon povolání. Pokud by získaly důkazy o jejím podvodném jednání či neplatnosti jejího pracovního poměru, nic jim nebránilo, aby v tomto směru zahájily příslušné řízení. Navíc nejsou dle Soudu důkazy toho, že ženy, které podstoupily umělé oplodnění, jsou obecně během léčby neplodnosti či těhotenství neschopné výkonu práce. Soud se nakonec pozastavil nad poselstvím, které takovou praxí vnitrostátní orgány vysílají: naznačují totiž, že ženy by během těhotenství či při pouhé jeho možnosti neměly pracovat ani si hledat zaměstnání. Podle Soudu taková genderová stereotypizace značně škodí snahám o dosažení skutečné rovnosti pohlaví (*Carvalho Pinto de Sousa Morais proti Portugalsku*, č. 17484/15, rozsudek ze dne 25. července 2017, § 48–54).

Soud dospěl k závěru, že odmítnutí zaměstnat nebo poskytnout výhody související se zaměstnáním těhotným ženám z důvodu jejich těhotenství představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví, která nemůže být odůvodněna finančními zájmy státu. Jelikož stěžovatelka byla vystavena takovému odlišnému zacházení, které nebylo objektivně odůvodněné či nezbytné za okolností projednávané věci, shledal Soud, že došlo k porušení článku 14 ve spojení s článkem 1 Protokolu č. 1 k Úmluvě.

III. Oddělené stanovisko

Soudce Wojtyczek ve svém souhlasném stanovisku konstatoval, že Soud nenásledoval vlastní metodologii pro posuzování diskriminace. Ta podle něj vyžaduje nejprve správně identifikovat komparátor, tedy skupinu lidí v obdobném postavení jako skupina, se kterou mělo být odlišně zacházeno. Soud přitom ani jednu z těchto skupin přesně neurčil. Dle soudce Wojtyczeka jsou komparátorem všichni zaměstnanci. Skupinu vystavenou odlišnému zacházení pak definoval jako ženy zaměstnané v průběhu těhotenství, které kvůli zdravotním komplikacím nemohou pracovat a nezáskaly náhradu mzdy z důvodu pracovní neschopnosti, aniž by u nich bylo zjištěno podvodné jednání.