

# LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV EU : PŘÍPADOVÁ STUDIE

## PŘÍPAD 2 : PIERO LITEL



Následující články Listiny základních práv EU jsou relevantní pro řešení tohoto případu:

- **Článek 1:** Lidská důstojnost
- **Článek 10:** Svoboda myšlení, svědomí a náboženského vyznání
- **Článek 21:** Zákaz diskriminace
- **Článek 30:** Právo na ochranu před neoprávněným propuštěním
- **Článek 31:** Slušné a spravedlivé pracovní podmínky
- **Článek 34:** Sociální zabezpečení a sociální pomoc

Piero Litel je občanem Evropské unie, narozený v Itálii v roce 1950. Žije v Římě a jako důchodce pobírá malý měsíční důchod ve výši 1 500 eur.


Má dvě dcery, dvojčata (Maria a Lucie), narozená v roce 1995, která žijí v Irsku, obě jsou inženýrky, specialistky na umělou inteligenci a pracují pro společnost TAME v Dublinu.

Maria pracuje pro společnost TAME od roku 2015, ale na dobu určitou s možností prodloužení na 6 měsíců. Společnost TAME ukončila Mariinu smlouvu na dobu určitou, aniž by uvedla důvod.

Maria tvrdí, že ukončení její smlouvy souvisí s tím, že je od roku 2020 členkou scientologické církve, zatímco společnost TAME to popírá a tvrdí, že její rozhodnutí souvisí výhradně s tím, že tato církev má konkurovat jejímu podnikání v oblasti vývoje umělé inteligence a že společnost nemůže souhlasit s tím, aby byly její patenty podvodně zneužívány.

**Maria**, která se vyzná v sociálních sítích, vás jako odborníka na lidská práva v Evropské unii kontaktuje prostřednictvím videa na TikToku. Žádá vás, abyste na základě Listiny základních práv zahájili řízení, v rámci kterého byste podali stížnost na její diskriminační propuštění.

Od roku 2024, po velké finanční krizi, která zasáhla celou Evropskou unii, irské právní předpisy opravňují zaměstnavatele ukončit pracovní smlouvu kdykoli a bez udání důvodu.



Výpověď s výpovědní lhůtou mohou dostat nadto pouze zaměstnanci starší 50 let. Během finanční krize se k moci dostala populistická vláda, která zrušila právní předpisy určené k boji proti diskriminaci v zaměstnání.

Lucie je zprávou o propuštění své sestry pobouřena a rozhodne se poslat zaměstnancům společnosti TAME e-mail, v němž informuje své kolegy o diskriminační politice společnosti. Tato zpráva vyvolala stávku zaměstnanců a správní rada společnosti TAME zahájila řízení o propuštění Lucie (která má smlouvu na dobu neurčitou). Lucie tvrdí, že pouze využila své svobody projevu, aniž by vyslovila jakoukoli urážku nebo hrozbu. Společnost TAME nevyplatí Lucii žádnou finanční náhradu za dovolenou, protože byla propuštěna za hrubé porušení pracovní kázně a podle nové protikrizové právní úpravy není zaměstnavatel povinen finanční náhradu za dovolenou v případě propuštění za hrubé porušení pracovní kázně platit.

Obě dcery jsou nezaměstnané a nepobírají žádnou podporu v nezaměstnanosti (pojištění v nezaměstnanosti pro osoby mladší 50 let bylo vládou zrušeno). Požádají svého otce v Itálii o pomoc. Ten jim pomoci nemůže, protože italská vláda přijala v důsledku finanční krize úsporná opatření a snížila důchody o 70 %.

**Rodina Litelových vás také žádá, abyste podnikli právní kroky proti italské a irské vládě,** protože již nemají žádné finanční prostředky na život a otec a dvě dcery jsou obzvláště zranitelní.

Před zahájením tohoto složitého řízení žádá rodina Litelových o právní poradenství.

\*\*\*

## NÁVOD NA ŘEŠENÍ

---



Tato sekce uvádí podrobnou právní analýzu a konkrétní kroky k vyřešení případu. Školitelé mohou tento návod použít k usnadnění diskuse a pomoci účastníkům školení při aplikaci právních principů.

### 1. První právní otázka: vypovězení smlouvy s Marií z náboženských důvodů

#### **Skutečnosti**

Maria pracuje pro společnost TAME od roku 2015, ale na dobu určitou s možností prodloužení na 6 měsíců. Společnost TAME ukončila Mariinu smlouvu na dobu určitou, aniž by uvedla důvod.

Maria tvrdí, že ukončení její smlouvy souvisí s tím, že je od roku 2020 členkou scientologické církve, zatímco společnost TAME to popírá a tvrdí, že její rozhodnutí souvisí výhradně s tím, že tato církev má konkurovat jejímu podnikání v oblasti vývoje umělé inteligence a že společnost nemůže souhlasit s tím, aby byly její patenty podvodně zneužívány.


Maria vás žádá, abyste na základě Listiny základních práv zahájili řízení, v rámci kterého byste podali stížnost na její diskriminační propuštění. Od roku 2024, po velké finanční krizi, která zasáhla celou Evropskou unii, irské právní předpisy opravňují zaměstnavatele ukončit pracovní smlouvu kdykoli a bez udání důvodu. Výpověď s výpovědní lhůtou mohou dostat nadto pouze zaměstnanci starší 50 let. Během finanční krize se k moci dostala populistická vláda, která zrušila právní předpisy určené k boji proti diskriminaci v zaměstnání.

#### **Použitelná ustanovení**

- Články 10, 30 a 51 Listiny.
- Směrnice 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.
- Směrnice 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

#### **Materiály**

- Shrnutí k článku 10 Listiny.
- Příručka k Listině základních práv EU, Článek 51 týkající se použití Listiny.



Členské státy jsou rovněž povinny dodržovat Listinu, ale pouze „při provádění unijního práva“. Listiny se lze dovolávat, pokud se na daný případ vztahuje jiné ustanovení primárního nebo sekundárního unijního práva než ustanovení samotné Listiny.

Základní práva zaručená v právním řádu Evropské unie jsou použitelná ve všech situacích upravených unijním právem. Pokud ustanovení unijního práva v dotčené oblasti neupravují určitý aspekt dané situace a neukládají členským státům s ohledem na tento aspekt žádnou konkrétní povinnost, vnitrostátní ustanovení přijaté členským státem k tomuto aspektu nespadá do oblasti působnosti Listiny a danou situaci nelze posuzovat z hlediska ustanovení Listiny.

### Klíčová judikatura

Rozsudek Soudního dvora (Velkého senátu) ze dne 15. ledna 2014, *Association de médiation sociale v. Union locale des syndicats CGT a ostatní*, C-176/12, ECLI:EU:C:2014:2 : použitelnost práva EU v pracovněprávních sporech

Rozsudek Soudního dvora (Velkého senátu) ze dne 5. února 2015, *Grima Janet Nisttahuz Pclava v Jose Maria Ariza Toledano*, C-117/14, ECLI:EU:C:2015:60.

Tento případ upřesnil výklad a použití článku 30 Listiny, jenž zaručuje ochranu zaměstnanců před neoprávněným propuštěním. Evropská unie má pravomoc vyplývající ze Smluv upravit pravidla týkající se propouštění, ale dosud ji nevyužila. Proto nelze rozhodnutí o propuštění zaměstnance napadnout podle článku 30 Listiny, pokud neexistuje žádná jiná souvislost s unijním právem.


Je třeba připomenout, že působnost Listiny, pokud jde o jednání členských států, je definována v jejím čl. 51 odst. 1, podle něhož jsou ustanovení Listiny určena členským státům, výhradně pokud uplatňují unijní právo.

Z ustálené judikatury Soudního dvora totiž vyplývá, že základní práva zaručená v právním řádu Unie se uplatní ve všech situacích, které se řídí unijním právem, avšak nikoli mimo tyto situace (rozsudek Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, bod 19 a citovaná judikatura).

Soukromoprávní subjekty mohou využít ochrany poskytované Listinou, dokonce v určitých případech jim Listina vytváří právní povinnosti. Podle SDEU se lze ustanovení Listiny, které samo o sobě postačuje k tomu, aby přiznalo právo jednotlivcům, dovolávat s cílem požadovat nepoužití rozporných vnitrostátních ustanovení i v řízeních mezi jednotlivci.

Rozsudek Soudního dvora (Velkého senátu) ze dne 19. ledna 2010, *Seda Kucukdeveci v. Swedex GmbH & Co. KG*, C-555/07, ECLI: EU: C:2010:21.

Tento případ objasnil rozsah a uplatnění směrnice 2000/78. Soud konstatoval, že tato směrnice pouze konkretizuje zásadu rovného zacházení v oblasti zaměstnání



a povolání a dále, že zásada zákazu diskriminace na základě věku je obecnou zásadou práva Evropské unie, jelikož jde o zvláštní vyjádření obecné zásady rovného zacházení.

**Rozsudek Soudního dvora (Velkého senátu) ze dne 17. dubna 2018, Vera Egenberger v. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung ev, C-414/16, ECLI:EU:C:2018:257.**

Tento případ potvrdil, že Listina může být použita přímo soukromou osobou proti jiné osobě. S cílem zajistit dodržování této obecné zásady ukládá článek 9 směrnice 2000/78, ve spojení s jejím bodem 29 odůvodnění, členským státům, aby stanovily řízení, zejména soudní, k dodržování povinností podle této směrnice. Kromě toho článek 10 téže směrnice vyžaduje, aby členské státy v souladu se svými vnitrostátními soudními systémy přijaly nezbytná opatření, aby pokud se určitá osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení této zásady.

Kromě toho Listina, která se na spor, jakým je spor dotčený ve věci v původním řízení, použije, jelikož zaprvé AGG do německého práva provádí směrnici 2000/78 ve smyslu čl. 51 odst. 1 Listiny a zadruhé se tento spor týká osoby, se kterou bylo v rámci přístupu k zaměstnání zacházeno rozdílně na základě náboženského vyznání, v článku 47 zakotvuje právo jednotlivců na účinnou soudní ochranu práv, která pro jednotlivce vyplývají z unijního práva

## **ŘEŠENÍ**

### **1. Použitelnost Listiny**


Podle článku 51 odst. 1 Listiny základních práv EU se její ustanovení vztahují na členské státy pouze tehdy, pokud provádějí právo Evropské unie. V tomto případě se uplatní směrnice 2000/78/ES, která stanoví rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

**Rozsudek Soudního dvora EU ve věci Grima Janet Nisttahuz Pclava v. José María Ariza Toledano (C-117/14)** potvrzuje, že ustanovení Listiny jsou použitelná v situacích, které spadají do oblasti působnosti práva EU. Tento rozsudek rovněž stanoví, že na ustanovení Listiny se lze odvolávat k vyloučení použití vnitrostátních právních předpisů, které jsou s nimi v rozporu – a to i ve sporech mezi soukromými subjekty.

Jelikož Maria tvrdí, že byla propuštěna z náboženských důvodů, její případ spadá do oblasti působnosti práva EU, konkrétně směrnice 2000/78/ES a článku 10 Listiny, který zaručuje svobodu myšlení, svědomí a náboženského vyznání.

### **2. Diskriminační propuštění z náboženských důvodů**

**Směrnice 2000/78/ES**, jak byla vyložena v **rozsudku Soudního dvora EU ve věci Seda Küçükdeveci v. Swedex GmbH & Co. KG (C-555/07)**, vyjadřuje zásadu rovného zacházení a zakazuje diskriminaci v zaměstnání, mimo jiné také z důvodu náboženství nebo víry.



**Rozsudek Soudního dvora EU ve věci Egenberger v. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV (C-414/16)** potvrzuje, že článek 9 směrnice ukládá členským státům povinnost zajistit soudní mechanismy, které umožní vymáhání této zásady.

Maria má proto právo na soudní ochranu, aby mohla napadnout své propuštění jako potenciálně diskriminační. Důkazní břemeno se podle článku 10 směrnice přesouvá na zaměstnavatele TAME. Maria musí předložit skutečnosti nasvědčující přímé nebo nepřímé diskriminaci (například své členství ve Scientologické církvi). Společnost TAME pak musí prokázat, že rozhodnutí nebylo založeno na náboženské diskriminaci, ale na oprávněných podnikových zájmech.

### **3. Právo na výpovědní dobu**

Podle **směrnice 1999/70/ES**, která se týká pracovních poměrů na dobu určitou, může být ukončení pracovního poměru bez uvedení důvodu napadeno, pokud vede k nerovnému nebo nespravedlivému zacházení. Propuštění Marie v kombinaci s absencí výpovědní doby odporuje zásadám spravedlivého zacházení se zaměstnanci s pracovním poměrem na dobu určitou.

Maria může rovněž požadovat náhradu škody za újmu způsobenou absencí výpovědní doby, jelikož její propuštění bylo v rozporu se zásadami práva Evropské unie.

## **2. Druhá právní otázka: ukončení smlouvy s Lucií z důvodu porušení svobody projevu.**

### **Skutečnosti**

Lucie je zprávou o propuštění své sestry pobouřena a rozhodne se poslat zaměstnancům společnosti TAME e-mail, v němž informuje své kolegy o diskriminační politice společnosti. Tato zpráva vyvolala stávku zaměstnanců a vedení společnosti TAME zahájilo řízení o propuštění Lucie (která má smlouvu na dobu neurčitou), která argumentovala tím, že pouze uplatnila svou svobodu projevu, aniž by vyslovila jakoukoli urážku nebo hrozbu. Společnost TAME nevyplatí Lucii žádnou finanční náhradu za dovolenou, protože byla propuštěna za hrubé porušení pracovní kázně a podle nové protikrizové právní úpravy není zaměstnavatel povinen finanční náhradu za dovolenou v případě propuštění za hrubé porušení pracovní kázně platit.


### **Použitelná ustanovení**

- Článek 10 Listiny: Svoboda myšlení, svědomí a náboženského vyznání
- Článek 30 Listiny: Právo na ochranu před neoprávněným propuštěním
- Článek 51 Listiny: Oblast použití Listiny

### **ŘEŠENÍ**

Podle článku **51 Listiny základních práv Evropské unie** se Listina uplatňuje pouze tehdy, když členské státy provádějí právo EU.





**Rozsudek Soudního dvora EU ve věci Grima Janet Nisttahuz Pclava v. José María Ariza Toledano (C-117/14)** upřesnil, že článek 30, který poskytuje ochranu před neoprávněným propuštěním, nemůže sloužit jako samostatný právní základ pro napadení propuštění, pokud neexistuje jiná jasná souvislost s právem EU.

Článek 10 Listiny garantuje **svobodu projevu**, avšak jak bylo objasněno **v rozsudku Soudního dvora ve věci Van Egenberger v. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV (C-414/16)**, toto právo automaticky nezavazuje soukromé subjekty vůči sobě navzájem.

Z toho důvodu nelze propuštění Lucie přímo napadnout na základě článků 10 nebo 30 Listiny vzhledem k absenci konkrétních předpisů EU týkajících se propuštění.

### 3. Třetí právní otázka: finanční náhrada za dovolenou

#### **Skutečnosti**

Společnost TAME nevyplatí Lucii žádnou finanční náhradu za dovolenou, protože byla propuštěna za hrubé porušení pracovní kázně a podle nové protikrizové právní úpravy není zaměstnavatel povinen finanční náhradu za dovolenou v případě propuštění za hrubé porušení pracovní kázně platit.

#### **Použitelná ustanovení**

- Články 31: Právo všech pracovníků na každoroční placenou dovolenou
- Článek 51 Listiny: Oblast působnosti Listiny
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby, článek 7:

*Dovolená za kalendářní rok*

*1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.*

*2. Minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru.*

#### **Materiály**

- Shrnutí k článku 31
- Příručka k Listině základních práv EU

## Klíčová judikatura

### Rozsudek Soudního dvora (Velkého senátu) ze dne 18. ledna 2024, *BU v. Commune Di Copertino*, C-218/22

Je třeba připomenout, že pokud pracovní poměr skončil, dovolenou za kalendářní rok, na kterou má pracovník nárok, již nelze čerpat. Aby se předešlo tomu, že kvůli této nemožnosti nebude pracovník moci tohoto nároku, byť v peněžitě formě, vůbec využít, stanoví čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88, že pracovník má nárok na finanční náhradu za nevyčerpané dny dovolené za kalendářní rok.

Jak Soudní dvůr rozhodl, čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 nestanoví pro vznik nároku na finanční náhradu jinou podmínku než tu, aby pracovní poměr skončil a pracovník nevyčerpal všechnu dovolenou za kalendářní rok, na kterou měl nárok ke dni ukončení tohoto poměru.

Z toho v souladu s čl. 7 odst. 2 směrnice 2003/88 vyplývá, že pracovník, který do skončení svého pracovního poměru nemohl vyčerpat celý nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok, má nárok na finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok. Důvod skončení pracovního poměru je v tomto ohledu irelevantní.


**Uvedené ustanovení brání právním předpisům nebo vnitrostátní praxi, podle nichž se pracovníkovi, který nemohl vyčerpat celou dovolenou za kalendářní rok před ukončením pracovního poměru zejména proto, že byl během celého referenčního období nebo doby převoditelnosti nebo jejich části v pracovní neschopnosti, při ukončení pracovního poměru nevyplácí finanční náhrada za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok**

### Rozsudek Soudního dvora (Velkého senátu) ze dne 6. listopadu 2018, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. v. Tetsuji Shimizu*, C-684/16, ECLI:EU:C:2018:874.

Právo každého pracovníka na placenou dovolenou za kalendářní rok zakotvené v čl. 31 odst. 2 Listiny tedy existuje jako právo kogentní a bezpodmínečné, přičemž k jeho bezpodmínečnosti není třeba, aby bylo konkretizováno v ustanoveních unijního či vnitrostátního práva, která pouze upřesňují konkrétní délku placené dovolené za kalendářní rok a případně určité podmínky pro její čerpání. Z toho vyplývá, že uvedené ustanovení samo o sobě zakládá pracovníkům právo uplatnitelné jako takové ve sporu proti jejich zaměstnavateli v situaci, na kterou se vztahuje unijní právo, a tudíž i Listina.

V případě, že nelze takovou vnitrostátní právní úpravu, jako je úprava dotčená ve věci původním řízením, vykládat tak, aby byl zajištěn její soulad s článkem 7 směrnice 2003/88 a čl. 31 odst. 2 Listiny, vyplývá z toho, že vnitrostátní soud, který rozhoduje o sporu mezi pracovníkem a jeho bývalým zaměstnavatelem, který má postavení jednotlivce, se musí zdržet aplikace uvedené vnitrostátní právní úpravy a zajistit, aby v případě, že tento zaměstnavatel není s to prokázat, že jednal s náležitou péčí tak, aby





pracovník ve skutečnosti mohl čerpat placenou dovolenou za kalendářní rok, na kterou má nárok podle unijního práva, nebyl uvedenému pracovníkovi upřen nárok na takovou placenou dovolenou za kalendářní rok a v případě ukončení pracovního poměru s tím související finanční náhrada za nevyčerpanou dovolenou, kterou musí v tomto případě zaplatit přímo dotčený zaměstnavatel.

## ŘEŠENÍ

### 1. Právo na placenou dovolenou podle článku 31 Listiny

Článek 31 odst. 2 Listiny základních práv Evropské unie stanoví bezpodmínečné právo každého pracovníka na placenou dovolenou. Jak upřesnil **Soudní dvůr EU ve věci Max-Planck-Gesellschaft v. Shimizu (C-684/16)**, toto právo má závaznou povahu a nevyžaduje další vnitrostátní nebo unijní právní úpravu k tomu, aby bylo použitelné.

Listina zaručuje, že se pracovníci mohou tohoto práva dovolávat přímo vůči zaměstnavatelům, a to i v rámci sporů mezi soukromými subjekty, pokud situace spadá do oblasti působnosti práva EU.

### 2. Nárok na náhradu za nevyčerpanou dovolenou: směrnice 2003/88/ES

Článek 7 odst. 2 směrnice 2003/88/ES zaručuje pracovníkům právo na finanční náhradu za nevyčerpanou placenou dovolenou při skončení pracovního poměru. Podle rozsudku Soudního dvora EU ve věci **BU v. Comune di Copertino (C-218/22)** se tento nárok uplatní bez ohledu na důvod ukončení pracovního poměru, včetně případů propuštění pro hrubé porušení pracovních povinností.

Vnitrostátní právní předpisy ani praxe nemohou toto právo omezit nebo vyloučit tím, že by zaměstnanci při skončení pracovního poměru odmítly vyplatit náhradu za nevyčerpanou dovolenou.


Nedávná protikrizová legislativa v Irsku, která zaměstnavatelům umožňuje nevyplácet náhrady za dovolenou při propuštění z důvodu hrubého porušení pracovních povinností, je v rozporu s článkem 7 odst. 2 směrnice 2003/88/ES. Jak bylo potvrzeno v rozsudku **Max-Planck-Gesellschaft v. Shimizu**, pokud je vnitrostátní právní úprava v rozporu s právem EU, vnitrostátní soud ji musí neaplikovat.

Nárok Lucie na náhradu za nevyčerpanou dovolenou zůstává platný i přes irskou právní úpravu. Lucie se může obrátit na soud a dovolávat se článku 7 odst. 2 směrnice 2003/88/ES a článku 31 odst. 2 Listiny, aby jí byla vyplacena náhrada za nevyčerpanou dovolenou. Soud by měl neaplikovat kolidující irskou legislativu a zajistit ochranu práv Lucie vyplývajících z práva EU.

### 4. Čtvrtá právní otázka: Nedostatečná výše dávek sociálního zabezpečení pro rodinu

#### Skutečnosti

Obě dcery jsou nezaměstnané a nepobírají žádnou podporu v nezaměstnanosti (pojištění v nezaměstnanosti pro osoby mladší 50 let bylo vládou zrušeno). Požádají svého otce v Itálii



o pomoc. Ten jim pomoci nemůže, protože italská vláda přijala v důsledku finanční krize úsporná opatření a snížila důchody o 70 %. Rodina Litelových vás také žádá, abyste podnikli právní kroky proti italské a irské vládě, protože již nemají žádné finanční prostředky na život a otec a dvě dcery jsou obzvláště zranitelní.

### **Použitelná ustanovení**

- Články 1 Listiny: Lidská důstojnost
- Článek 34 Listiny: Sociální zabezpečení a sociální pomoc
- Článek 52 Listiny: Rozsah a výklad práv a zásad

### **Materiály**

- Shrnutí k článku 31 Listiny.
- Příručka k Listině základních práv EU

### **Klíčová judikatura**

#### **Rozsudek Soudního dvora ze dne 3. května 2017, *Leïmonia Sotiropoulou*, T-531/14**

Tento případ se zabýval zákonností úsporných opatření přijatých během řecké finanční krize v rámci postupu při nadměrném schodku u členských států eurozóny. Soud objasnil několik klíčových otázek týkajících se provádění těchto opatření a rozsahu diskreční pravomoci Rady.


Předmětná opatření byla přijata v rámci pravomocí svěřených Radě podle článků 126 odst. 9 a 136 SFEU, které jí umožňují adresovat doporučení členským státům s nadměrným schodkem. Tato ustanovení určují pouze druh opatření, která může Rada stanovit ve vztahu k dotyčnému členskému státu za účelem dosažení stanovených cílů. Tyto výsady navíc v zásadě zahrnují volbu hospodářské politiky, což odůvodňuje, že Smlouvy přiznávají tomuto orgánu širokou diskreční pravomoc.

Je tedy třeba přezkoumat, zda Rada při přijímání napadených rozhodnutí zjevně a závažným způsobem nepřekročila meze této diskreční pravomoci.

V tomto ohledu je třeba připomenout, že napadená rozhodnutí byla přijata v návaznosti na rozhodnutí Rady ze dne 27. dubna 2009, kterým Rada konstatovala existenci nadměrného schodku v Řecku a podala Řecké republice doporučení, aby tento schodek odstranila nejpozději do roku 2010.

Napadená rozhodnutí byla navíc přijata na základě zjištění, že zhoršení stavu veřejných financí Řecké republiky představuje hrozbu pro její finanční stabilitu a obecněji pro stabilitu eurozóny. Členské státy eurozóny se dohodly na vytvoření mezivládního mechanismu pomoci Řecké republice.

V této souvislosti byla rozpočtová opatření stanovená v napadených rozhodnutích předmětem podrobných jednání s řeckou vládou a byla odsouhlasena Komisí, ECB a MMF. Zejména snížení důchodů a zrušení bonusů již bylo stanoveno v memorandu o porozumění podepsaném 3. května 2010.



Ve světle všech výše uvedených skutečností tedy nebylo zjevně neodůvodněné stanovit přijetí úsporných opatření týkajících se různých výdajových položek, včetně těch, které souvisejí s důchodovým systémem.

Rada tedy přijetím napadených rozhodnutí nepřekročila meze své široké diskreční pravomoci.

Navíc za předpokladu, že by napadená rozhodnutí mohla způsobit škodu, o které žalobce tvrdí, že mu byla způsobena, což by bylo třeba ještě prokázat v rámci zkoumání existence příčinné souvislosti, je třeba poznamenat, že práva na přístup k dávkám sociálního zabezpečení a sociálním službám požadovaná žalobci nejsou absolutními výsadami. Jejich výkon totiž může podléhat omezením odůvodněným cíli obecného zájmu sledovanými Unií, jak vyplývá z čl. 52 odst. 1 Listiny základních práv, pokud jsou nezbytná a účinně naplňují tyto cíle.

V projednávaném případě opatření zaměřená na snížení výše důchodů splňují cíle obecného zájmu, konkrétně cíle zajištění rozpočtové konsolidace, snížení veřejných výdajů a podpory důchodového systému tohoto členského státu. Tato opatření proto také splňují cíle obecného zájmu, které Unie sleduje, a to zajištění rozpočtové kázně v členských státech, jejichž měnou je euro, a zajištění finanční stability eurozóny.

## ŘEŠENÍ

**Článek 1 Listiny** zaručuje respektování lidské důstojnosti a **článek 34** uznává práva na sociální zabezpečení a pomoc. Tato práva však nejsou bezpodmínečná ani absolutní.

Jak bylo konstatováno **ve věci Leïmonia Sotiropoulou**, přístup k dávkám sociálního zabezpečení může být omezen z důvodů obecného zájmu, například za účelem řešení finanční krize nebo zajištění rozpočtové kázně.

Zrušení podpory v nezaměstnanosti pro mladší osoby v Irsku a snížení důchodů v Itálii představují opatření přijatá v reakci na širší hospodářskou krizi.

Podle **článku 52 odst. 1 Listiny** jsou taková opatření přípustná, pokud jsou nezbytná, přiměřená a sledují legitimní cíle, jako je zajištění finanční stability nebo snížení veřejných výdajů.

S ohledem na hospodářskou krizi a neexistenci evropských právních předpisů, které by výslovně zaručovaly určitou úroveň náhradního příjmu, má rodina LITEL jen malou šanci dosáhnout odsouzení členských států.