

**C-587/20. sz. ügy****Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemről a Bíróság eljárási szabályzata  
98. cikkének (1) bekezdése alapján készített összefoglalás****A benyújtás napja:**

2020. november 9.

**A kérdést előterjesztő bíróság:**

Østre Landsret (Dánia)

**Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:**

2020. november 6.

**Felperes:**

a Ligebehandlingsnævnet által képviselt A

**Alperesek:**

HK/Danmark

HK/Privat

**Beavatkozó fél:**

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)

**Az alapeljárás tárgya**

A hátrányos megkülönböztetés kérdése, mivel A-t az életkora miatt akadályozták abban, hogy a HK/Privat szakszervezet ágazati képviselőjének választásán jelöltként induljon. Kártérítési kérelem

**Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgya és jogalapja**

A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (a továbbiakban: a foglalkoztatásról szóló irányelv) 3. cikke (1) bekezdése a) pontjának értelmezése, mivel az eljárás során kérdésként vetődött fel, hogy a

foglalkoztatásról szóló irányelv hatálya alá tartozik-e A mint választott ágazati képviselő.

EUMSZ 267. cikk

### **Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés**

Úgy kell-e értelmezni a foglalkoztatásról szóló irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) pontját, hogy [az előzetes döntéshozatal iránti kérelemben] leírt körülmények esetén az irányelv hatálya alá tartozik valamely szakszervezet választott ágazati képviselője?

### **A hivatkozott uniós jogi rendelkezések**

EUMSZ 45. cikk.

A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (a továbbiakban: a foglalkoztatásról szóló irányelv); a 3. cikk (1) bekezdésének a) pontja.

A Bíróság ítéletei:

Mangold ítélet (C-144/04, EU:C:2005:709, 74., 75., 77. és 78. pont);

Petersen ítélet (C-341/08, EU:C:2010:4, 32. és 33. pont);

Stollwitzer ítélet (C-482/16, EU:C:2018:180, 20. pont);

Balkaya ítélet (C-229/14, EU:C:2015:455, 39–41. pont);

Danosa ítélet (C-232/09, EU:C:2010:674, 51. és 56. pont);

IO ítélet (C-420/18, EU:C:2019:490, 32–36. pont);

Bosworth ítélet (C-603/17, EU:C:2019:310, 23., 25., 26. és 34. pont).

### **A hivatkozott nemzeti jogi rendelkezések**

**Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet** (a munkaerőpiacon a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló törvény; a továbbiakban: a munkaerőpiaci hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló törvény). Dánia a 2000/78/EK irányelvet a lov nr. 253 af 7. april 2004 (2004. április 7-i 253. sz. törvény) és a lov nr. 1417 af 22. december 2004 om ændring af lov om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (a munkaerőpiacon a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló törvény módosításáról szóló, 2004. december 22-i 1417. sz. törvény) 1–3. §§-a révén ültette át:

Az 1. § a többek között a mindennemű közvetlen vagy közvetett, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés általános tilalmát rögzíti.

„2. § A munkáltató nem alkalmazhat a munkavállalók vagy a rendelkezésre álló állásokra jelentkezők között hátrányos megkülönböztetést a felvétel, az elbocsátás, az áthelyezés, vagy az előléptetés terén, illetve a díjazás és a munkafeltételek kapcsán.

3. §

[...]

3. bekezdés. A hátrányos megkülönböztetés tilalma minden olyan személyre is vonatkozik, aki a szabadfoglalkozásokhoz való hozzájutással kapcsolatban rendelkezéseket vezet be és döntéseket hoz.

4. bekezdés. A hátrányos megkülönböztetés tilalma minden olyan személyre is vonatkozik, aki valamely munkavállalói vagy munkaadói szervezet tagságáról vagy az abban való részvételről, valamint az ilyen szervezetek által a tagjaik részére nyújtott ellátásokról dönt.”

Az 1996. január 17-i L 181. sz. **törvénytervezet részletes indokolása** (a 2. §-t illetően lásd: Folketingstidende 1995–1996, A. melléklet, 3543. o.)

A 2. § részletes indokolása többek között úgy szól, hogy a szóban forgó rendelkezés a tartalmát tekintve tág, mivel valamennyi, mind a szerződésben, mind pedig a munkáltató által egyoldalúan meghatározott munkakörülményekre kiterjed.

A 2003. október 22-i L 40. sz. **törvénytervezet általános indokolása** (a 2. és 3. §-t illetően lásd: Folketingstidende 2003–2004, A. melléklet, 1213. és azt követő oldalak).

Az általános indokolás úgy szól, hogy a törvénytervezet a foglalkoztatásról szóló irányelv egyes részeinek átültetését szolgálja. Azt is rögzíti, hogy a foglalkoztatásról szóló irányelv és a munkaerőpiaci hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló törvény tárgyi hatálya fedi egymást, és ezen utóbbi törvény egy további tárgykörrel egészül ki (valamely munkavállalói vagy munkaadói szervezet tagsága és ilyen szervezetben való részvétel). A törvénytervezet egyébiránt az irányelv rendelkezésein alapul, és nem lépi túl az irányelvben rögzített követelményeket.

A 2004. november 11-i L 92. sz. **törvénytervezet általános indokolása** (az 1. §-t, a 2. § 1. bekezdését, a 2. § 1. bekezdésének 2. pontját és a 4. § 2. bekezdését illetően lásd: Folketingstidende 2004-2005, 1. rész, A. melléklet, 2627. és azt követő oldalak).

A törvénytervezet a munkaerőpiaci hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló törvénybe „életkorra” vonatkozó követelményt illesztett be, hogy e törvény hatályát kiterjessze az életkoron alapuló, munkaerőpiaci hátrányos megkülönböztetés tilalmára.

A munkaerőpiaci hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló 2005. évi törvényről szóló, 2006. január 6-i 9237. sz. **munkaügyi minisztériumi iránymutatás**.

Ezen iránymutatás szerint a törvény 2. §-a többek között úgy szól, hogy a munkáltató nem alkalmazhat hátrányos megkülönböztetést a munkavállalókkal vagy jelentkezőkkel szemben. A munkavállaló fogalmának nincs állandó meghatározása. A hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló törvény a rendes munkavállalóktól az ügyvezetőig széles körű védelmet biztosít a munkavállalók számára. Az ítélkezési gyakorlatban az is megállapítást nyert, hogy a szakmai tapasztalatot szerző, általános iskola felső tagozatára járó diák is a törvény hatálya alá tartozik.

A munkaerőpiaci hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló törvényre vonatkozó, 2019. február 4-i 9118. sz. **munkaügyi minisztériumi iránymutatás**; 3.2.1. pont.

Az iránymutatás emlékeztet arra, hogy a „munkavállaló” fogalmának nincs állandó meghatározása, ezért minden egyes esetben átfogó értékelést kell végezni, amelynek során figyelembe lehet venni többek között azt, hogy a munkát személyesen végzik-e, az érintett személyt felügyelik és utasítják-e, a munkát a munkaadó költségén és kockázatára végzik-e, a munkaadó megbízásából és több munkahelyen végzik-e, és a munkaadó levonja-e a forrásadót. Az ezen értékelés keretében figyelembe vehető tényezőknek nem létezik tételes felsorolása.

**A HK szövetségi és ágazati alapszabályai**; a HK 2009. évi ágazati alapszabályának 9. pontja rögzíti, hogy csak olyan tag választható meg ágazati képviselőnek, aki a választás napján még nem töltötte be a 60. életét.

A szövetségi és ágazati alapszabályok nem a dán parlament által elfogadott jogszabályok, hanem a HK kongresszusa által elfogadott rendelkezések.

#### **A dán ítélkezési gyakorlat**

A dán jogrendben nem született határozat arra vonatkozóan, hogy a munkaerőpiaci hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló törvény által védett személyek közé tartozik-e valamely szakszervezet választott ágazati képviselője.

Más jogterületeken, a szabadságról szóló törvénnyel és a kinevezési okiratról szóló törvénnyel kapcsolatosan is születtek a szakszervezetek választott képviselőinek jogállására vonatkozó olyan határozatok, amelyekben az érintett képviselőket nem tekintették munkavállalóknak, mivel őket a munkáltató nem utasíthatta, épp ellenkezőleg, valamely szakszervezet közgyűlésének felügyelete

mellett töltötte be tiszteletbeli tisztséget, így nem tartoztak a szóban forgó törvények hatálya alá.

### **A tényállás és az alapeljárás rövid bemutatása**

- 1 Az 1948-ban született A-t 1978-ban a HK helyi fióktelepén alkalmazták szakképzett munkavállalóként. 1992-ben a HK/Service (később HK/Privat) ágazat helyettes képviselőjévé, 1993-ban pedig az érintett ágazat képviselőjévé választották. A-t négyévente ellentmondás és kifogás nélkül újraválasztották ágazati képviselőként, egészen 2011. november 8-ig, amikor is a HK ágazati alapszabályának 9. cikkében előírt választhatósági korhatár megakadályozta az újraválasztását, mivel betöltötte a 63. életévét.
- 2 A HK mintegy 230 000 taggal rendelkező, nagy szakszervezet, amelynek szervezetét a HK alapszabálya, vagyis a HK kongresszusa által elfogadott rendelkezések szabályozzák. A HK elsősorban magánvállalkozások üzleteiben és irodáiban, valamint a központi közigazgatásban, régiókban és településeken dolgozó fizetett munkavállalókat tömörít. A HK/Danmark (szövetségi alapszabály) és a HK/Danmark szakszervezeti ágazatai (ágazati alapszabályok) is rendelkeznek alapszabállyal.
- 3 A mintegy 100 000 taggal rendelkező HK/Privat a HK/Danmark négy független ágazatának egyike. Az ágazatokat a HK/Danmark legmagasabb szintű vezető testületeiben, köztük az igazgatótanácsban, a végrehajtó bizottságban és a felsővezetésben is az ágazati képviselők képviselik. Ezenfelül az ágazati képviselő a kongresszus, az igazgatótanács és az ágazati kongresszus határozataival összhangban irányítja az ágazat tevékenységét, és az igazgatótanács hatáskörrel rendelkezik az ágazat területén minden aktuális szakmai kérdésnek – az igazgatótanács által meghatározott szakmai és szakpolitikai elveket figyelembe véve történő – kezelésére.
- 4 A rendelkezésre bocsátott információ alapján A nem végzett a HK-n kívüli tevékenységet, tehát 1993 és 2011 között teljes munkaidőben alkalmazták a HK ágazati képviselőjeként. A 2011. novemberi fizetési jegyzékéből például kitűnik, hogy a 69 548,93 DKK összegű havi fix munkabéréből többek között multimédia adót, munkaerőpiaci nyugdíjjárulékot, nyugdíjjárulékot, biztosítást stb. fizet. A „választott személy szerződése” rögzíti a munkabérre és díjazásra, a munkaidőre, a szabadságra, a szülési szabadságra, a munkaeszközökre, a biztosításra és a szakmai titoktartásra stb. vonatkozó feltételeket.
- 5 Nem vitatott, hogy a HK ágazati alapszabályának 9. pontja életkoron alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósít meg A-val szemben, amennyiben A a foglalkoztatásról szóló irányelv hatálya alá tartozik.
- 6 2014. augusztus 12-én A panaszt terjesztett a Ligebehandlingsnævnet (egyenlő bánásmóddal foglalkozó testület, Dánia) elé amiatt, hogy az ágazati alapszabályban rögzített korhatár megakadályozta abban, hogy ágazati

képviselőként újraválasztható legyen. 2016. június 22-én az egyenlő bánásmóddal foglalkozó testület az ügyben úgy határozott, hogy ellentétes a munkaerőpiaci hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló törvénnyel, hogy A-t 2011-ben a kongresszuson nem lehetett az ágazati képviselő tisztségére történő újraválasztásra jelölni. Az egyenlő bánásmóddal foglalkozó testület megállapította, hogy az ágazati képviselő tisztsége valójában a foglalkoztatásról szóló irányelv értelmében vett foglalkoztatásnak minősül, így az ezen irányelvet átültető, a munkaerőpiaci hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló törvény hatálya alá tartozik, és azt az irányelvvel összhangban, úgy kell értelmezni, hogy az e rendelkezések által követett cél megvalósítása biztosított legyen függetlenül attól, hogy az ágazati képviselői tisztség a munkavállalókra és az önálló vállalkozókra jellemző elemeket is magában foglal.

- 7 A HK/Danmark és a HK/Privat nem tett eleget az egyenlő bánásmóddal foglalkozó testület határozatának, és 2018. június 7-én az A képviseletében eljáró, egyenlő bánásmóddal foglalkozó testület a HK/Danmarkkal és a HK/Privattal szemben keresetet terjesztett a Københavns Byret (koppenhágai körzeti bíróság, Dánia) elé, amely az érintett elv jelentőségére tekintettel az ügyet 2019. szeptember 19-i végzésével az Østre Landsret (keleti fellebbviteli bíróság, Dánia) elé utalta.
- 8 Az egyenlő bánásmóddal foglalkozó testület A képviselőjeként azt kérte, hogy a HK/Danmarkot és a HK/Privatot kötelezzék 1 080 000 DKK vagy másodlagosan ennél alacsonyabb összegű kártérítés megfizetésére. A HK Danmark és a HK/Privat a keresetet elutasítását, másodlagosan pedig alacsonyabb összeg megfizetésére kötelezését kérte. A Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) (dán szakszervezeti szövetség) beavatkozott a HK/Danmark és a HK/Privat kereset elutasítására irányuló kérelmének támogatása végett.
- 9 Az Østre Landsret (keleti fellebbviteli bíróság) úgy ítéli meg, hogy bizonytalanság áll fenn azzal kapcsolatban, hogy a konkrét körülmények között A mint a HK választott ágazati képviselője a foglalkoztatásról szóló irányelv hatálya alá tartozik-e, ezért előzetes döntéshozatal iránti kérelmet kell előterjeszteni.

#### **Az alapeljárásban részt vevő felek főbb érvei**

- 10 **Az egyenlő bánásmóddal foglalkozó testület A képviselőjeként** többek között arra hivatkozott, hogy a munkaerőpiaci hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló törvény (lásd a foglalkoztatásról szóló irányelvet) alkalmazandó, hogy az ágazati alapszabály 9. pontja korlátozza a „foglalkoztatáshoz való hozzájutást” (lásd a foglalkoztatásról szóló irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) pontját), és hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek a foglalkoztatásról szóló irányelvben előírt tilalma nem kizárólag a munkavállalókra korlátozódik. Következésképpen nem meghatározó, hogy az ágazati képviselő tisztsége a hagyományos munkavállalókra és az önálló vállalkozókra jellemző elemeket is magában foglal. A foglalkoztatásról szóló irányelv tág célkitűzést követ, és nem

tartalmaz olyan korlátozást, mint például a kinevezési okiratról szóló irányelv (a 91/533/EK irányelv) vagy a munkaidőről szóló irányelv (2003/88/EK irányelv), amelynek az 1. és 3–7. cikke a jogok „munkavállalók” részére történő biztosítására korlátozódik.

- 11 Egyrészt ugyanis az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma bizonyosan vonatkozik a kinevezési korhatárok alkalmazására. Másrészt, ez az elv bizonyosan vonatkozik az utasítási jogviszonyt nélkülöző, önálló vállalkozói tevékenység végzéséhez való jog gyakorlására vonatkozó korhatárra is. Harmadrészt, a tilalom bizonyosan vonatkozik a valamely munkavállalói vagy munkaadói szervezet tagságára vagy az ilyen szervezetben való részvételre, valamint azokra az ellátásokra, amelyeket az ilyen szervezet a tagjainak nyújt (lásd az irányelv 3. cikke (1) bekezdésének d) pontját és a törvény 3. §-ának 4. bekezdését).
- 12 Az irányelv rendelkezései vagy preambuluma ugyanis nem rögzíti, hogy annak hatálya a „munkavállalókra” vagyis olyan személyekre korlátozódna, akik mások részére vagy utasításainak megfelelően végeznek munkát. A foglalkoztatásról szóló irányelv nem minősül a munkavállalók védelméről szóló olyan irányelvnek, amelynek célja a munkavállalónak, mint a munkaviszony gyengébb felének a védelme. A foglalkoztatásról szóló irányelv célja, hogy társadalmi vagy közérdekből megszüntesse az önfoglalkoztatáshoz való hozzájutással és a társadalomhoz keresőtevékenység folytatása révén akár munkavállalóként, akár önálló vállalkozóként való hozzájárulással kapcsolatos valamennyi akadályt.
- 13 Többek között az „önálló vállalkozás” fogalmának az irányelv 3. cikkébe történő beillesztéséből és a „munkavégzés” és a „foglalkoztatás” közötti, e cikkben szereplő különbségtételből az következik, hogy az irányelv valójában nem csak a klasszikus értelemben vett „munkavállalókra” vonatkozik. Ezt támasztja alá a foglalkoztatásról szóló irányelv 3. cikkének angol nyelvi változata is, amely hasonlóképpen különbséget tesz az „employment” [munkavégzés] és az „occupation” [foglalkoztatás] között, valamint a francia nyelvi változat, amely különbséget tesz az „emploi” és a „travail” között.
- 14 Összességében véve semmi nem indokolja a tilalom hatályának olyan megszorító értelmezését, amelynek következtében e tilalom pusztán amiatt nem alkalmazható, hogy az ágazati képviselő tisztsége a munkavállalóra és az önálló vállalkozóra jellemző elemeket is magában foglal. Ellentétes lenne a foglalkoztatásról szóló irányelv alapvető céljával, hogy a foglalkoztatásának formális körülményei miatt „két szék közül a pad alá essen”.
- 15 Nem releváns, hogy az ágazati képviselő tisztsége választás útján szerezhető meg. Érdemben semmi nem indokolja, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tekintetében a passzív választójog korlátozására vonatkozó feltételt eltérően kezeljék a valamely vállalkozásban történő foglalkoztatás vagy önálló vállalkozás általános feltételeitől.

- 16 Végezetül, az egyenlő bánásmóddal foglalkozó testület előadja, hogy A ágazati képviselőként olyan munkát végez, amely jellegénél fogva nagyrészt munkaviszonynak, és mindenesetre foglalkoztatásnak minősül. Még HK azon előfeltevésének elfogadása esetén is, amely szerint a munkaerőpiaci hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló törvény szerinti védelem a „munkaviszony” fennállásához kötődik, e testület azzal érvel, hogy e feltétel a konkrét esetben teljesül, illetve fennállt a „munkavégzés”. Összehasonlítóképpen utalni lehet az Európai Unió Bíróságának (a továbbiakban: Bíróság) ehhez kapcsolódó területekre vonatkozó ítélkezési gyakorlatára. Például a Bíróság úgy ítélte meg, hogy a tőketársaság igazgatótanácsi tagja, aki díjazás ellenében szolgáltatást nyújt az őt kinevező társaságnak, amelynek szerves részét képezi, és aki tevékenységét e társaság valamely másik szervének irányítása vagy ellenőrzése alatt végzi, valamint akit bármikor korlátozás nélkül visszahívhatnak tisztségéből, teljesíti azokat a feltételeket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy a csoportos létszámcsökkentésről szóló 98/59/EK irányelv hatálya alá tartozó „munkavállalónak” minősüljön (lásd a Balkaya ítélet [39]. pontját). A Bíróság álláspontja szerint nem az a döntő, hogy az igazgatósági tagja a feladatai ellátása során jelentős mérlegelési mozgástérrel rendelkezik, amely jelentős mértékben meghaladja a német jog értelmében vett munkavállaló mérlegelési mozgásterét, vagy hogy a szóban forgó igazgatót a taggyűlés választja meg (lásd a fent hivatkozott ítélet 40–41. pontját). A döntő az, hogy a szóban forgó igazgató a társaság taggyűlésének felügyelete alá tartozik, és hogy eltávolítható a tisztségéből. Ugyanez vonatkozik A-ra.
- 17 A **HK/Danmark** és a **HK/Privat** többek között előadják, hogy a munkavállaló fogalma torzulna annak elismerése esetén, hogy az magában foglalja a választott A-t is. A egyetlen vezetővel sem állt alárendeltségi viszonyban; a kongresszus felügyelete alatt formálisan és lényegében is csak a saját meggyőződése szerint járt el; őt még az ágazati bizottság sem távolíthatta el, hanem kizárólag a négyévente megtartott kongresszus vagy rendkívüli kongresszus keretében, új képviselő megválasztásával lehetett eltávolítani; a szakszervezeti képviselőt egyetlen „szervezet” sem irányíthatta. A munkavállaló fogalom meghatározásába tartozó főbb kötelezettségek és jogok tehát nem állnak fenn. A munkaszerződéssel azonos információt tartalmazó, „választott személy szerződésének” alkalmazása nem befolyásolhatja az ügy kimenetelét.
- 18 Az uniós jogban a munkaviszony lényege a díjazás ellenében és alárendeltségi viszonyban történő munkavégzés. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a „munkavállaló” EUMSZ 45. cikk értelmében vett e fogalmát olyan objektív kritériumok alapján kell meghatározni, amelyek az érintett személyek jogai és kötelezettségei alapján határolják el a munkaviszonyt, és a munkaviszony alapvető jellemzője az, hogy valamely személy meghatározott ideig, más javára és irányítása alatt, díjazás ellenében nyújt szolgáltatást.
- 19 A munkaerőpiaci hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló törvény 2. §-ában szereplő meghatározás szerint a munkáltató olyan személy, akire kötelezettségek vonatkoznak és a munkavállalót jogok illetik meg. Így az irányelvet a dán jogba



az „arbejdsgiver” [munkavállaló] és a „lønmodtager” [munkavállaló] kifejezések alkalmazásával ültették át. A dán munkajog e fogalmaiból következően feltételezhető, hogy a kötelezettségeknek alávetett személy esetében nem dönthet kongresszus négyévente arról, hogy az adott személy – aki valójában kizárólag a saját meggyőződése szerint jár el – megtarthatja-e a tisztségét. Így a megválasztott személy az ügyvezetőtől is különbözik. A mint megválasztott személy a társasági jog világában nem az ügyvezetővel, hanem a vezérigazgatóval hasonlítható össze.

- 20 A Bíróság már megállapította, hogy az ügyvezetők nem tartoznak a munkavállaló fogalmába (lásd az IO ítélet 31–36. pontját és a Bosworth ítélet 25. pontját). Az egyenlő bánásmóddal foglalkozó testület és A a Balkaya ítéletet ki kívánja terjeszteni a megválasztott személyekre, azonban egyáltalán nem indokolt az ilyen értelmezés. Nincs az uniós jog hatálya alá tartozó szervtől származó egyetlen olyan egyedi ítélet, határozat vagy vélemény sem, amelynek értelmében az igazgatótanács megválasztott elnöke és tagjai a foglalkoztatásról szóló irányelvben meghatározott csoportokba tartoznának.
- 21 A HK és a HK/Privat DNS-ében kódolva van, hogy a választott személyek nem minősülnek munkavállalóknak, így az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma nem terjed ki a választott személyekre. A HK/Privat, a többi ágazat és a szakszervezeti szövetség a mindennapi életben és gyakorlatban is egyértelmű különbséget tesz a választott személyek és a munkavállalók között.
- 22 A fenti megfontolásokon kívül a HK által előadott jogi érvek úgy foglalkozhatók össze, hogy a HK politikai tisztségeire megválasztott szakszervezeti képviselők nem tekinthetők a munkaerőpiaci hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló törvény 2. §-ának 1. bekezdése vagy az uniós irányelv értelmében vett munkavállalóknak. A szakszervezeti képviselők nem munkavállalók, nem kapnak utasításokat, és nem távolíthatók el. Valamely szakmai szervezet képviselőjének tisztsége nem minősül az irányelv értelmében vett foglalkoztatásnak. Az életkori korlátozást jogszerű cél objektíve igazolja, és a szervezetek jogszerűen alkalmazhatnak életkori korlátozást is magukban foglaló kiválasztási kritériumokat. Közömbös, hogy a választott személyek pénzügyi ellentételezésben részesülnek vagy teljes munkaidőben végeznek munkát.

#### **Az előzetes döntéshozatalra utalás indokainak rövid bemutatása**

- 23 A Bíróság azzal a feltételezéssel élhet, hogy A-t a HK szakszervezetnél ágazati képviselőként teljes munkaidőben foglalkoztatták és nem végzett a HK-n kívüli tevékenységet. A ágazati képviselőként a HK/Privat átfogó irányításáért felelt és feladatkörébe tartozott különösen az ágazat szakmai területére vonatkozó politikák kialakítása, az ágazati megállapodások megkötése és megújítása, az ágazatra vonatkozó megállapodási feltételek kiválasztása, az ágazati tanács, az ágazati kongresszus és a HK/Danmark A-t tagként magában foglaló igazgatótanácsa által elfogadott határozatok végrehajtása. A „kiválasztott személyekre vonatkozó szerződés” értelmében A havi munkabére 69 548,93 DKK összegnek felelt meg,

amelyet folyamatosan korrigáltak. Az is egyértelmű, hogy A nem tartozott a Funktionærloven (az alkalmazottakról szóló törvény) rendelkezéseinek hatálya alá, mivel politikai tisztséget töltött be, nem tartozott megállapodás hatálya alá, hanem a HK igazgatási szabályzatát követte, a Ferieloven (szabadságról szóló törvény) alkalmazandó volt rá, és szakmai titoktartás terhelte.

- 24 A Bíróság azt is feltételezheti, hogy A-t megválasztott ágazati képviselőként nem foglalkoztatták olyan szolgálati szerződés keretében, amelyben felettes utasításainak volt alárendelve, épp ellenkezőleg, az őt megválasztó ágazati kongresszus felügyelete mellett tiszteletbeli tisztséget töltött be. Ugyanakkor feltételezhető, hogy A-t a megjelölt időszakban teljes munkaidőben foglalkoztatták, és olyan jelentős munkabérben részesült, amely az egyetlen megélhetési forrása volt, és hogy az ágazati képviselői szerepkör a rendes munkavállalókra jellemző egyes elemeket is magában foglalt.
- 25 A foglalkoztatásról szóló irányelv tág célkitűzést követ, és a Bíróság nem határozta meg részletesen az irányelv hatályával kapcsolatos 3. cikk (1) bekezdésének a) pontjában szereplő „munkavégzés”, „önálló vállalkozás” és „foglalkoztatás” fogalmát. Az irányelv nem tartalmaz kifejezetten a szakszervezeteknél választott személyekre vonatkozó rendelkezéseket, és úgy tűnik, a Bíróság nem határozott abban a kérdésben, hogy a szakszervezeteknél választott személyek a foglalkoztatásról szóló irányelv hatálya alá tartoznak-e.
- 26 Az Østre Landsret (keleti fellebbviteli bíróság) úgy ítéli meg, hogy bizonytalanság áll fenn a tekintetben, hogy A valamely szakszervezetnél választott ágazati képviselőként a fent leírt körülmények között is a foglalkoztatásról szóló irányelv hatálya alá tartozik-e.
- 27 Mivel a kérdés tisztázása döntő jelentőséggel bír a jogvita eldöntése szempontjából, az Østre Landsret (keleti fellebbviteli bíróság) úgy ítéli meg, hogy a fent említett kérdés megválaszolását kell kérnie a Bíróságtól.