

Cauza C-587/20**Rezumatul cererii de decizie preliminară întocmit în temeiul articolului 98 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Curții de Justiție****Data depunerii:**

9 noiembrie 2020

Instanța de trimitere:

Østre Landsret (Danemarca)

Data deciziei de trimitere:

6 noiembrie 2020

Reclamantă:

Ligebehandlingsnævnet ca reprezentant al lui A

Pârâți:

HK Danemarca

HK/Privat

Intervenient:

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)

Obiectul procedurii principale

Problema discriminării, în măsura în care A a fost împiedicată pe motive de vârstă să candideze la alegeri în calitate de coordonator de sector în cadrul sindicatului HK/Privat. Cerere de despăgubire

Obiectul și temeiul juridic al trimiterii preliminare

Interpretarea articolului 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (Directiva privind încadrarea în muncă), în măsura în care, în cursul procedurii, s-a ridicat

problema dacă A, în calitate de coordonator sectorial ales politic în cadrul unui sindicat, intră în domeniul de aplicare al Directivei privind încadrarea în muncă.

Articolul 267 TFUE

Întrebarea preliminară

Articolul 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva privind încadrarea în muncă trebuie interpretat în sensul că un coordonator sectorial ales politic al unui sindicat intră în domeniul de aplicare al acestei directive în împrejurările descrise [în cererea de decizie preliminară]?

Dispozițiile de drept al Uniunii invocate

Articolul 45 TFUE

Articolul 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (Directiva privind încadrarea în muncă).

Hotărârile Curții:

C-144/04, *Mangold*, EU:C:2005:709, punctele 74, 75, 77 și 78;

C-341/08, *Petersen*, EU:C:2010:4, punctele 32 și 33;

C-482/16, *Stollwitzer*, EU:C:2018:180, punctul 20;

C-229/14, *Balkaya*, EU:C:2015:455, punctele 39-41;

C-232/09, *Danosa*, EU:C:2010:674, punctele 51 și 56;

C-420/18, *IO*, EU:C:2019:490, punctele 32-36;

C-603/17, *Bosworth*, EU:C:2019:310, punctele 23, 25, 26 și 34.

Dispozițiile naționale invocate

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet etc (Legea privind interzicerea discriminării pe piața muncii; „Legea privind nediscriminarea pe piața muncii”). Danemarca a transpus Directiva 2000/78/CE prin lov nr. 253 af 7. april 2004 (Legea nr. 253 din 7 aprilie 2004) și prin lov nr. 1417 af 22. december 2004 om ændring af lov om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (Legea nr. 1417 din 22 decembrie 2004 de modificare a Legii privind interzicerea discriminării pe piața muncii), articolele 1-3:

Articolul 1 prevede interzicerea generală a oricărei discriminări directe sau indirecte, în special, pe motive de vârstă.

„Articolul 2 Angajatorul nu poate aplica măsuri discriminatorii împotriva lucrătorilor sau a candidaţilor la posturile disponibile în caz de angajare, concediere, transfer sau promovare sau în legătură cu condiţiile de remunerare şi de muncă.

Articolul 3

[...]

Alineatul 3. Interzicerea discriminării se aplică, de asemenea, oricărei persoane care introduce dispoziţii şi adoptă decizii privind accesul la profesiile independente.

Alineatul 4. Interzicerea discriminării se aplică şi oricărei persoane care ia decizii cu privire la apartenenţa sau participarea la o organizaţie de lucrători sau angajatori, precum şi cu privire la avantajele pe care aceste organizaţii le conferă membrilor lor.”

Notele specifice privind proiectul de lege nr. L 181 din 17 ianuarie 1996 (a se vedea *Folketingstidende* 1995-1996, anexa A, pagina 3543; în ceea ce priveşte articolul 2)

Notele specifice referitoare la articolul 2 precizează printre altele că prevederea este amplă în ceea ce priveşte conţinutul său, în sensul în care acoperă toate condiţiile de muncă, atât cele contractuale, cât şi cele stabilite unilateral de angajator.

Notele generale privind proiectul de lege nr. L 40 din 22 octombrie 2003 (a se vedea *Folketingstidende* 2003-2004, anexa A, pagina 1213 şi următoarele; punctele 2 şi 3).

Comentariile generale precizează că proiectul de lege este destinat să transpună părţi din Directiva privind încadrarea în muncă. Acesta precizează de asemenea că domeniul de aplicare material al Directivei privind încadrarea în muncă şi cel al Legii privind nediscriminarea sunt destinate să se suprapună, cu o adăugire (afiliere şi participare la o organizaţie de lucrători sau angajatori) în cea din urmă lege. În celelalte privinţe, proiectul de lege se întemeiază pe dispoziţiile directivei şi nu depăşeşte cerinţele acesteia.

Notele generale privind proiectul de lege nr. L 92 din 11 noiembrie 2004 (a se vedea *Folketingstidende* 2004-2005, prima sesiune, anexa A, pagina 2697 şi următoarele; punctele 1, 2.1, 2.1.2. şi 4.2).

Proiectul de lege a introdus „vârsta” drept criteriu de discriminare în Legea privind nediscriminarea pe piaţa muncii, astfel încât să extindă domeniul de

aplicare al legii pentru a include o interdicție de nediscriminare pe motive de vârstă pe piața muncii.

Orientările Ministerului Muncii nr. 9237 din 6 ianuarie 2006 pentru Legea privind nediscriminarea pe piața muncii din 2005.

Potrivit acestor orientări, articolul 2 din Lege prevede printre altele că un angajator nu poate discrimina lucrătorii sau candidații la un loc de muncă. Nu există o definiție imuabilă a lucrătorului. Legea privind nediscriminarea oferă o protecție amplă, de la lucrătorii obișnuși până la directorul general. Jurisprudența a statuat de asemenea că un elev din învățământul gimnazial care lucrează pentru a dobândi experiență profesională intră în domeniul de aplicare al legii.

Orientările Ministerului Muncii nr. 9118 din 4 februarie 2019 pentru Legea privind nediscriminarea pe piața muncii; punctul 3.2.1.

Orientările reamintesc că nu există o definiție imuabilă a ceea ce se înțelege în mod specific prin „lucrător”, astfel încât trebuie efectuată o apreciere globală specifică de la caz la caz, în care se poate lua în considerare, printre altele, dacă munca este prestată personal, dacă persoana vizată este supravegheată și primește instrucțiuni, dacă munca se efectuează pe cheltuiala și pe riscul angajatorului, dacă munca se efectuează în numele angajatorului și din mai multe locuri de muncă și dacă angajatorul reține impozite percepute la sursă. Nu există o listă exhaustivă a elementelor care ar putea fi incluse în această evaluare.

Statutele federale și sectoriale ale HK; Punctul 9 din statutele sectoriale ale HK din 2009 precizează că numai membrii care nu au împlinit vârsta de 60 de ani la data alegerilor pot fi aleși în calitate de coordonatori sectoriali.

Statutele federale și sectoriale nu reprezintă legislație adoptată de Parlamentul danez, ci dispoziții adoptate de congresul HK.

Jurisprudența daneză

Nu există nicio decizie în sistemul de drept danez în ceea ce privește problema dacă un coordonator sectorial ales politic al unui sindicat figurează printre persoanele protejate prin Legea privind nediscriminarea pe piața muncii.

Cu toate acestea, în alte domenii de drept există decizii cu privire la statutul juridic al coordonatorilor sectoriali aleși politic, inclusiv în legătura cu Legea privind concediile și Legea privind certificatul de muncă, în care coordonatorii în cauză nu au fost considerați ca fiind angajați, întrucât nu primeau instrucțiuni de la un angajator, ci, dimpotrivă, au ocupat un mandat onorific sub autoritatea unei adunări generale a unui sindicat și, prin urmare, nu au intrat în domeniul de aplicare al legilor în cauză.

Prezentare succintă a situației de fapt și a procedurii principale

- 1 A, născută în anul 1948, a fost angajată într-o sucursală locală a HK în anul 1978. În anul 1992, ea a fost aleasă în funcția de coordonator adjunct al sectorului HK/Service (devenit HK/Privat), iar în anul 1993 a fost aleasă în funcția de coordonator al sectorului în cauză. A a fost realeasă o dată la fiecare patru ani fără a avea contracandidați și a fost candidată la postul de coordonator sectorial până la 8 noiembrie 2011, data la care criteriul de eligibilitate privind limita de vârstă prevăzut la articolul 9 din statutul sectorial al HK a împiedicat-o să fie candidată din nou la propria realegere în acel an, întrucât împlinise vârsta de 63 de ani.
- 2 HK este un important sindicat cu aproximativ 230 000 de membri, a cărei organizare este prevăzută în statutele HK, care sunt dispoziții adoptate de congresul HK. În principal, HK organizează angajații salariați în magazine și birouri din întreprinderi private, precum și în administrații centrale, regiuni și comune. Există statute pentru HK/Danmark (statutele federale) și statute pentru sectoarele sindicale din cadrul HK/Danmark (statutele sectoriale).
- 3 HK/Privat, care numără aproximativ 100 000 de membri, este unul dintre cele patru sectoare independente din cadrul HK/Danmark. Sectoarele sunt reprezentate de coordonatorul sectorial al organelor de conducere de cel mai înalt nivel ale HK/Danmark, inclusiv consiliul de administrație, comitetului executiv și conducerea superioară. Coordonatorul sectorial gestionează de asemenea activitatea sectorului în conformitate cu deciziile luate de congres, de consiliul de administrație și de congresul sectorial, iar consiliul de sector are competența de a trata toate problemele profesionale în desfășurare în domeniile sectorului, ținând seama de principiile profesionale și politice stabilite de consiliul de administrație.
- 4 Potrivit informațiilor furnizate, A nu exercita nicio activitate profesională externă și era, așadar, angajată cu normă întreagă în calitate de coordonator sectorial ales al HK din anul 1993 până în anul 2011. Un exemplu de fluturaș de salariu a lui A din noiembrie 2011 indică, printre altele, că impozitul multimedia, contribuția la pensie pe piața muncii, contribuțiile la pensie și asigurările etc. sunt plătite din salariul său lunar fix de 69 548,93 DKK. „Contractul pentru persoanele alese” a lui A stabilește condițiile care reglementează salariul și taxele, timpul de lucru, zilele de concediu, concediul de maternitate, instrumentele de muncă etc., asigurările și secretul profesional etc.
- 5 Este cert că articolul 9 din statutele sectoriale ale HK determină o discriminare directă împotriva lui A pe motive de vârstă dacă A intră în domeniul de aplicare al Directivei privind încadrarea în muncă.
- 6 La 12 august 2014, A a depus o plângere la Ligebehandlingsnævnet [Consiliul pentru egalitatea de tratament], pentru motivul că nu putea să candideze pentru a fi realeasă în poziția de coordonator sectorial din cauza limitei de vârstă prevăzute de statutele sectoriale. La 22 iunie 2016, Ligebehandlingsnævnet a adoptat o decizie în cauză și a hotărât că era contrar Legii privind nediscriminarea pe piața

muncii ca A să nu poată candida pentru a fi reealesă în poziția de coordonator sectorial la congresul din anul 2011. Ligebehandlingsnævnet a statuat că poziția de coordonator sectorial constituie o activitate profesională în sensul Directivei privind încadrarea în muncă și intră, așadar, în domeniul de aplicare al Legii privind nediscriminarea pe piața muncii, care implementează această directivă, și care trebuie interpretată în conformitate cu Directiva și astfel încât realizarea obiectivului urmărit de dispozițiile acesteia să fie asigurată, indiferent dacă poziția de coordonator sectorial implică elemente caracteristice atât pentru lucrătorii salariați, cât și pentru lucrătorii care desfășoară activități nesalariate.

- 7 HK/Danmark și HK/Privat nu s-au conformat deciziei Ligebehandlingsnævnet și, la 7 iunie 2018, Ligebehandlingsnævnet, în calitate de reprezentant al lui A, a introdus o acțiune împotriva HK/Danmark și HK/Privat la Københavns Byret [Tribunalul Municipal din Copenhaga], care, prin ordonanța din 19 septembrie 2019, a trimis cauza la Østre Landsret [Curtea de Apel a Regiunii de Est] având în vedere importanța principiului.
- 8 În calitate de reprezentant al lui A, Ligebehandlingsnævnet a susținut că HK/Danmark și HK/Privat ar trebui să îi plătească lui A despăgubiri în valoare de 1 080 000 DKK sau, cu titlu subsidiar, o sumă mai mică. HK/Danmark și HK/Privat au solicitat respingerea acțiunii sau, alternativ, plata unei sume mai reduse. Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) [Confederația sindicatelor din Danemarca] a intervenit în susținerea solicitării făcute de HK/Danmark și HK/Privat de respingere a acțiunii.
- 9 Curtea de Apel a Regiunii de Est constată că există o asemenea incertitudine cu privire la aspectul dacă A, în calitate de coordonator sectorial ales politic în cadrul HK și în circumstanțele specifice, intră în domeniul de aplicare al Directivei privind încadrarea în muncă, încât ar trebui să se adreseze o cerere de decizie preliminară.

Principalele argumente ale părților

- 10 **Ligebehandlingsnævnet, în calitate de reprezentant al lui A**, a arătat, printre altele, că se aplică Legea privind nediscriminarea pe piața muncii (a se vedea Directiva privind încadrarea în muncă), că articolul 9 din statutul sectorial cuprinde o restricție privind „accesul la muncă” [a se vedea articolul 3 litera a) din Directiva privind încadrarea în muncă] și că interdicția discriminării pe motive de vârstă prevăzută de Directiva privind încadrarea în muncă nu este limitată doar la lucrători. Prin urmare, nu este decisiv faptul că poziția coordonatorului sectorial implică elemente caracteristice atât pentru lucrătorii salariați, cât și pentru lucrătorii care desfășoară activități nesalariate. Directiva privind încadrarea în muncă urmărește un obiectiv larg și nu este limitată în același mod ca, de exemplu, Directiva privind certificatul de muncă (Directiva [91/533/CE]) sau Directiva privind timpul de lucru (Directiva 2003/88/CE) care, potrivit articolului 1 și articolelor 3-7, se limitează să confere drepturi „angajaților”.

- 11 În primul rând, interzicerea discriminării pe motive de vârstă se aplică cu siguranță utilizării limitelor de vârstă pentru numire. În al doilea rând, acest principiu se aplică cu certitudine și limitelor de vârstă impuse dreptului de a desfășura o activitate nesalariată în lipsa unui raport de subordonare. În al treilea rând, interzicerea se aplică fără nicio îndoială apartenenței și participării la o organizație de angajați sau de angajatori, precum și avantajelor pe care această organizație le conferă membrilor săi [a se vedea articolul 3 alineatul (1) litera (d) din directivă și articolul 3 (4) din lege].
- 12 Astfel, nu reiese nicidecum din dispozițiile sau din preambulul directivei că domeniul de aplicare al acesteia este limitat la „lucrători” sau la „angajați”, înțelese în sensul de persoane care prestează muncă pentru alte persoane sau potrivit instrucțiunilor acestora. Directiva privind încadrarea în muncă nu constituie o directivă privind protecția lucrătorilor menită să protejeze lucrătorul ca partea defavorizată dintr-un raport de muncă. Directiva privind încadrarea în muncă are ca obiectiv eliminarea, din motive de interes social sau public, a tuturor obstacolelor ce stau în calea accesului la autofinanțare și la capacitatea de a contribui la societate prin intermediul unei activități remunerate, fie în calitate de lucrător salariat, fie în calitate de lucrător care desfășoară activități nesalariate.
- 13 Rezultă din includerea, printre altele, a noțiunii de „activitate independentă” și a distincției dintre „încadrare în muncă” și „muncă” care figurează la articolul 3 din directivă că aceasta include tocmai mai mult decât doar „lucrători” în sensul clasic. Acest lucru este de altfel confirmat de versiunea în limba engleză a articolului 3 din Directiva privind încadrarea în muncă, care în mod similar distinge între noțiunile de „employment” și „occupation”, și versiunea în limba franceză, care distinge între „emploi” și „travail”.
- 14 În ansamblu, nimic nu justifică o interpretare strictă a domeniului de aplicare al interdicției care ar presupune că aceasta nu se aplică pentru simplul motiv că situația coordonatorului sectorial cuprinde elemente caracteristice atât unui lucrător salariat, cât și unui lucrător care desfășoară o activitate nesalariată. Ar fi contrar obiectivului fundamental al Directivei privind încadrarea în muncă ca A „să fie prinsă la mijloc” din cauza împrejurărilor formale ale încadrării sale în muncă.
- 15 Este irelevant dacă poziția de coordonator sectorial este obținută pe cale electorală. Nu există niciun motiv de fond pentru tratarea condiției referitoare la limitarea dreptului de a candida la alegeri diferit de condițiile generale de încadrare în muncă într-o întreprindere sau de desfășurare a unei activități nesalariate în ceea ce privește discriminarea pe motive de vârstă.
- 16 În sfârșit, se susține în calitate de coordonator sectorial, A ar desfășura o muncă care, în mare măsură, ar fi un loc de muncă prin natura sa și, în orice caz, activitate profesională. Chiar dacă premisa HK potrivit căreia protecția în temeiul Legii privind nediscriminarea depinde de existența unui „raport de muncă” ar fi acceptată, se afirmă că această condiție este îndeplinită în mod specific sau, cu

titlu subsidiar, că ar fi vorba despre „muncă”. Cu titlu de comparație, se poate face trimitere la jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene („Curtea de Justiție”) în domeniile conexe. În acest sens, Curtea de Justiție a statuat că un membru al unui consiliu de administrație al unei societăți de capital, care efectuează, în schimbul unei remunerații, prestații în favoarea societății care l-a numit și din care este parte integrantă, care își exercită activitatea sub îndrumarea sau sub controlul unui alt organ al acestei societăți și care poate să fie revocat din funcție în orice moment, fără restricții, este asimilat unui „lucrător” care intră în domeniul de aplicare al Directivei 98/59/CE privind concedierile colective (a se vedea Hotărârea *Balkaya*, punctul 39). Potrivit Curții, elementul decisiv nu este acela că membrul consiliului dispune de o marjă largă de apreciere în exercitarea atribuțiilor sale care o depășește considerabil pe cea a unui lucrător în sensul dreptului german sau că administratorul în cauză este ales de adunarea generală a acționarilor (a se vedea hotărârea citată anterior, punctele 41-40). Elementul decisiv ar fi ca directorul în cauză să fie supus controlului adunării generale a acționarilor societății și să poată fi revocat din aceasta. Situația este aceeași în ceea ce o privește pe A.

- 17 **HK/Danmark și HK/Privat** susțin printre altele că noțiunea de lucrător ar trebui denaturată dincolo de recunoaștere pentru a o include pe A, care este aleasă politic. Aceasta nu era în cadrul unui raport de subordonare cu niciun superior ierarhic; ea nu a fost supusă în mod formal și material decât propriilor avize sub autoritatea congresului; nu a putut fi revocată — nici măcar de consiliul de sector — ci numai revocată prin alegerea unui nou coordonator la fiecare patru ani sau la un congres extraordinar; nicio „organizație” nu avea mandat cu privire la reprezentantul sindical. Prin urmare, elementele centrale ale obligațiilor și ale drepturilor legate de definiția lucrătorului nu sunt întrunite. Utilizarea unui „contract pentru persoanele alese” care conține aceleași informații ca un contract de muncă nu poate avea incidență asupra soluționării litigiului.
- 18 Esența raportului de muncă în dreptul Uniunii este existența unei activități profesionale într-un raport de subordonare în schimbul unei remunerații. Potrivit unei jurisprudențe constante, această noțiune de „lucrător”, în înțelesul articolului 45 TFUE, trebuie definită potrivit unor criterii obiective care caracterizează raportul de muncă, ținându-se seama de drepturile și de obligațiile persoanelor implicate, iar caracteristica esențială a raportului de muncă este că, într-o anumită perioadă, o persoană îndeplinește, pentru o altă persoană și sub îndrumarea acesteia, prestații în schimbul cărora primește o remunerație.
- 19 Articolul 2 din Legea privind nediscriminarea pe piața muncii definește angajatul drept o persoană supusă obligațiilor, iar lucrătorul drept o persoană care beneficiază de drepturi. Astfel, directiva a fost transpusă în dreptul danez prin termenii „arbejdsgiver” [angajator] și „lønmodtager” [lucrător]. Inerent acestor noțiuni în dreptul danez al muncii este premisa potrivit căreia persoana supusă unor obligații nu poate fi un congres care poate decide la fiecare patru ani dacă o persoană care este efectiv supusă numai propriilor opinii va rămâne în funcție. Astfel, persoana aleasă se distinge de asemenea de un administrator. Dacă A, în

calitate de persoană aleasă, trebuie să fie comparată cu o persoană din lumea dreptului societăților, aceasta nu ar trebui să fie un administrator, ci un director general.

- 20 Împrejurarea că directorii executivi nu intră în sfera noțiunii de lucrător/angajat a fost stabilită de Curte (a se vedea Hotărârea *IO*, citată anterior, punctele 31-36, și Hotărârea *Bosworth*, citată anterior, punctul 25). Ligebehandlingsnævnet și A ar încerca să extindă Hotărârea *Balkaya* la persoanele alese, dar nu există nicio justificare pentru o astfel de interpretare. Nu există o singură hotărâre, decizie sau aviz specific al niciunui organism reglementat de dreptul Uniunii în care să se prevadă că președinții aleși și membrii consiliilor de administrație făceau parte din categoriile ce intră în domeniul de aplicare al Directivei privind încadrarea în muncă.
- 21 Este de natura HK și HK/Privat ca persoane alese politic să nu fie angajați, iar interzicerea discriminării pe motive de vârstă nu acoperă, așadar, persoanele alese politic. HK/Privat, celelalte sectoare și confederația sindicală întrețin, în viața și în practica cotidiană, o distincție clară între persoanele alese politic și angajați.
- 22 Pe lângă considerațiile de mai sus, argumentele juridice prezentate de HK pot fi rezumate în sensul că reprezentanții sindicali aleși în posturi politice din cadrul HK nu pot fi considerați lucrători/angajați în temeiul articolului 2(1) din Legea privind nediscriminarea pe piața muncii sau al Directivei UE. Reprezentanții sindicali nu sunt angajați, ei nu fac obiectul unor instrucțiuni și nu pot fi revocați. Poziția de coordonator al unei organizații sindicale nu constituie o activitate profesională în sensul directivei. Includerea unei limite de vârstă este justificată în mod obiectiv de un scop legitim, iar asociațiile pot adopta în mod legal criterii de selecție care cuprind restricții privind vârsta. Este irelevant dacă persoanele alese politic primesc compensație financiară sau că sunt plătiți cu normă întreagă.

Prezentare succintă a motivării trimiterii preliminare

- 23 Curtea de Justiție poate considera că A era angajată cu normă întreagă în calitate de coordonator sectorial a sindicatului HK și nu desfășura o activitate profesională externă. În calitate de coordonator sectorial, A era responsabilă de gestionarea în ansamblu a HK/Privat, iar funcțiile sale constau, printre altele, în adoptarea unor politici în domeniul profesional din sector, în încheierea și în reînnoirea acordurilor din sector, în determinarea cerințelor unui acord pentru sector, și în implementarea deciziilor adoptate de consiliul de sector, de congresul sectorului și de consiliul de administrație al HK/Danmark, din care A făcea de asemenea parte. În temeiul „contractului pentru o persoană aleasă”, salariul lunar al lui A se ridica la 69 548,93 DKK, care era ajustat în mod continuu. Este de asemenea clar că A nu intra în domeniul de aplicare al *Funktionærloven* [Legea privind angajații salariați], întrucât era vorba despre o poziție politică, că A nu era acoperită de un acord, ci respecta normele administrative ale HK, că *Ferieloven* [Legea privind concediile] se aplica și că A avea obligația de a păstra secretul profesional.

- 24 Curtea mai poate presupune că A, în calitate de coordonator sectorial, nu era angajată cu un contract de servicii în care să fi fost supusă instrucțiunilor unui superior ierarhic, ci, dimpotrivă, a ocupat un mandat onorific sub autoritatea congresului sectorului care a ales-o. Cu toate acestea, în același timp, ar trebui să se considere că A era angajată cu normă întreagă în calitate de coordonator sectorial în perioada indicată și primea o remunerație considerabilă care constituia întreaga sa sursă de venit, și că rolul coordonator sectorial cuprindea și anumite elemente caracteristice ale lucrătorilor obișnuiți.
- 25 Directiva privind încadrarea în muncă urmărește un obiectiv amplu, iar Curtea de Justiție nu a definit în detaliu noțiunile de „încadrare în muncă”, „activități nesalariate” și „muncă”, care figurează la articolul 3 alineatul (1) litera (a), referitor la domeniul de aplicare al directivei. Directiva nu conține dispoziții care să vizeze în mod expres persoanele alese politic în sindicate, iar Curtea de Justiție nu pare să se fi pronunțat cu privire la aspectul dacă persoane alese politic în sindicate intră sau nu în domeniul de aplicare al Directivei privind încadrarea în muncă.
- 26 Curtea de Apel a Regiunii de Est constată că există incertitudine cu privire la aspectul dacă A, în calitate de coordonator sectorial ales politic într-un sindicat, intră în domeniul de aplicare al Directivei privind încadrarea în muncă, inclusiv în împrejurările descrise mai sus.
- 27 Deoarece precizarea cerută are o importanță decisivă pentru soluționarea litigiului, Curtea de Apel a Regiunii de Est consideră necesar să solicite Curții de Justiție să răspundă la întrebarea prezentată mai sus.