

Byla C-587/20

Prašymo priimti prejudicinį sprendimą pagal Teisingumo Teismo procedūros reglamento 98 straipsnio 1 dalį santrauka

Gavimo data:

2020 m. lapkričio 9 d.

Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas:

Østre Landsret (Danija)

Sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priėmimo data:

2020 m. lapkričio 6 d.

Ieškovė:

Ligebehandlingsnævnet, A atstovė

Atsakovės:

HK/Danmark

HK/Privat

Įstojusi į bylą šalis:

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)

Pagrindinės bylos dalykas

Diskriminacijos klausimas, atsižvelgiant į tai, kad A dėl amžiaus *HK/Privat* profesinėje sąjungoje buvo užkirstas kelias dalyvauti sektorinės profesinės sąjungos pirmininko rinkimuose. Ieškinys dėl kompensacijos sumokėjimo

Prašymo priimti prejudicinį sprendimą dalykas ir teisinis pagrindas

2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (Užimtumo direktyva), 3 straipsnio 1 dalies a punkto aiškinimas byloje kilus klausimui, ar A, kaip politiniu pagrindu išrinktai sektorinės profesinės sąjungos pirmininkei, taikoma Užimtumo direktyva.

SESV 267 straipsnis

Pateiktas prejudicinis klausimas

Ar Užimtumo direktyvos 3 straipsnio 1 dalies a punktas turi būti aiškinamas taip, kad politiniu pagrindu išrinktas sektorinės profesinės sąjungos pirmininkas patenka į šios direktyvos taikymo sritį [prašyme priimti prejudicinį sprendimą] aprašytomis aplinkybėmis?

Taikytinos ES teisės nuostatos

SESV 45 straipsnis.

2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (Užimtumo direktyva); 3 straipsnio 1 dalies a punktas.

Teisingumo Teismo sprendimai:

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

C-341/08, *Petersen*, EU:C:2010:4, 32 ir 33 punktai;

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

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

C-232/09, *Danosa*, EU:C:2010:674, 51 ir 56 punktai;

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

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

Taikytinos nacionalinės teisės nuostatos

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet etc (Įstatymas dėl draudimo diskriminuoti darbo rinkoje; toliau – Nediskriminavimo darbo rinkoje įstatymas). Direktyvą 2000/78/EB Danija į nacionalinę teisę perkėlė *lov nr. 253 af 7. april 2004* (2004 m. balandžio 7 d. įstatymas Nr. 253) ir *lov nr. 1417 af 22. december 2004 om ændring af lov om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet* (2004 m. gruodžio 22 d. įstatymas Nr. 1417, kuriuo iš dalies keičiamas Įstatymas dėl draudimo diskriminuoti darbo rinkoje), 1–3 straipsniais:

1 straipsnyje nustatytas bendras bet kokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, be kita ko, dėl amžiaus, draudimas.

„2 straipsnis. Darbdavys negali diskriminuoti darbuotojų ar kandidatų į samdomas darbo vietas įdarbinimo, atleidimo iš darbo, perkėlimo, pareigų paaukštinimo arba atlyginimo ir darbo sąlygų atžvilgiu.

3 straipsnis

<...>

3 dalis. Draudimas diskriminuoti taip pat taikomas visiems asmenims, kurie priima nuostatas ir priima sprendimus dėl galimybės užsiimti savarankiškomis profesijomis.

4 dalis. Draudimas diskriminuoti taip pat taikomas visiems asmenims, kurie priima sprendimus dėl darbuotojų ar darbdavių narystės ar dalyvavimo darbuotojų ar darbdavių organizacijoje bei dėl šios organizacijos nariams suteikiamo pranašumo.“

Įstatymo projekto Nr. L 181 specialiosios pastabos, išdėstytos 1996 m. sausio 17 d. (žr. *Folketingstidende* 1995–1996 m., A priedas, p. 3543; 2 straipsnis)

Su 2 straipsniu susijusiose specialiosiose pastabose, be kita ko, patikslinama, kad ši nuostata yra plataus turinio, nes apima visas darbo sąlygas ir sutartines, ir darbdavio vienašališkai nustatytas darbo sąlygas.

Įstatymo projekto Nr. L 40 bendrosios pastabos, išdėstytos 2003 m. spalio 22 d. (žr. *Folketingstidende* 2003–2004 m., A priedas, p. 1213 ir toliau; 2 ir 3 straipsniai).

Bendrosiose pastabose teigiama, kad įstatymo projektu siekiama į nacionalinę teisę perkelti Užimtumo direktyvos dalis. Jose taip pat nurodyta, kad Užimtumo direktyvos ir Nediskriminavimo darbo rinkoje įstatymo taikymo srities *ratione materiae* turi sutapti, įskaitant vieną papildomą nuostatą pastarajame įstatyme (dėl narystės ir dalyvavimo darbuotojų arba darbdavių organizacijoje). Kitais atžvilgiais įstatymo projektas grindžiamas direktyvos nuostatomis ir neviršija joje nustatytų reikalavimų.

Įstatymo projekto Nr. L 92 bendrosios pastabos, išdėstytos 2004 m. lapkričio 11 d. (žr. *Folketingstidende* 2004–2004 m., A priedas, p. 2697 ir toliau; 1, 2.1, 2.1.2. ir 4.2 straipsniai).

Įstatymo projektu Nediskriminavimo darbo rinkoje įstatyme numatytas diskriminacijos dėl amžiaus kriterijus, kuriuo siekta praplėsti įstatymo taikymo sritį, kad ji apimtų draudimą diskriminuoti dėl amžiaus darbo rinkoje.

2006 m. sausio 6 d. **Užimtumo ministerijos gairės** Nr. 9237 dėl 2005 m. Nediskriminavimo darbo rinkoje įstatymo.

Remiantis šiomis gairėmis, įstatymo 2 straipsnyje *inter alia* nustatyta, kad darbdavys negali diskriminuoti darbuotojų arba pareiškėjų. Konkreti darbuotojo apibrėžtis nenustatyta. Nediskriminavimo įstatyme nustatyta plataus masto tiek eilinių darbuotojų, tiek valdančiojo direktoriaus apsauga. Teismų praktikoje taip pat buvo nuspręsta, kad įstatymas taikomas vidurinės mokyklos mokiniui, atliekančiam darbo praktiką.

2019 m. vasario 4 d. **Užimtumo ministerijos gairės** Nr. 9118 dėl 2005 m. Nediskriminavimo darbo rinkoje įstatymo; 3.2.1 straipsnis.

Gairėse pakartojama, kad konkrečios darbuotojo sąvokos apibrėžties nėra, todėl kiekvienu atveju reikia atlikti konkretų bendrą vertinimą, kuriame *inter alia* galima atsižvelgti į tai, ar darbas atliekamas asmeniškai, ar atitinkamo asmens darbas prižiūrimas ir ar jam pateikiami nurodymai, ar darbas atliekamas darbdavio sąskaita ir rizika, ar darbas atliekamas darbdavio vardu ir daugiau nei iš vienos darbo vietos, ir ar darbdavys išskaičiuoja mokesčius prie pajamų šaltinio. Išsamaus veiksmų, į kuriuos galima atsižvelgti vertinimo metu, sąrašo nėra.

HK federaliniai ir sektoriaus įstatatai; 2009 m. HK sektoriaus įstatų 9 straipsnyje nustatyta, kad sektorinės profesinės sąjungos pirmininku gali būti renkami tik tie nariai, kurie rinkimų dieną nėra sulaukę 60 metų.

Federaliniai ir sektoriaus įstatatai yra ne Danijos parlamento priimti teisės aktai, bet HK kongreso patvirtintos nuostatos.

Danijos teismų praktika

Danijos teisės sistemoje nepriimtas joks sprendimas dėl to, ar politiniu pagrindu išrinktas sektorinės profesinės sąjungos pirmininkas priklauso asmenų, kuriems taikomas Nediskriminavimo darbo rinkoje įstatymas, grupei.

Tačiau yra sprendimų dėl politiniu pagrindu išrinktų profesinių sąjungų pirmininkų teisinio statuso kitose teisės srityse, įskaitant Atostogų įstatymą ir Įstatymą dėl paskyrimo į pareigas įrodymų, kuriose atitinkami profesinių sąjungų pirmininkai nebuvo laikomi įdarbintais asmenimis, nes jie nebuvo saistomi darbdavio nurodymų, bet, priešingai, neatlygintinai ėjo pareigas, į kurias buvo išrinkti visuotiniame profesinės sąjungos susirinkime, todėl nepateko į atitinkamų įstatymų taikymo sritį.

Trumpas faktinių aplinkybių ir proceso apibūdinimas

- 1 1948 m. gimusi A 1978 m. HK vietiniame filiale buvo įdarbinta kaip specialistė. 1992 m. ji buvo išrinkta *HK/Service* (vėliau *HK/Privat*) profesinės sąjungos pirmininko pavaduotoja, o 1993 m. išrinkta atitinkamo sektoriaus profesinės sąjungos pirmininke. A kas ketverius metus buvo išrinkta vienbalsiai ir dalyvavo konkursuose sektorinės profesinės sąjungos pirmininko pareigybei užimti iki

2011 m. lapkričio 8 d., kai dėl HK sektoriaus įstatų 9 straipsnyje nustatytos amžiaus ribos tais metais ji nebegalėjo dalyvauti rinkimuose, nes sulaukė 63 metų.

- 2 HK yra didelė profesinė sąjunga, vienijanti apytiksliai 230 000 narių, o profesinės sąjungos veiklos organizavimas apibrėžtas HK įstatuose, t. y. HK visuotinio susirinkimo priimtose nuostatose. HK visų pirma vienija parduotuvėse ir privačių įmonių biuruose, taip pat centrinėse administracijose, regionuose ir savivaldybėse už darbo užmokestį dirbančius darbuotojus. *HK/Danmark* įstatai priimti nacionaliniu lygmeniu (federaliniai įstatai) ir *HK/Danmark* pavaldžių sektorių profesinių sąjungų lygmeniu (sektoriaus įstatai).
- 3 *HK/Privat*, kuri apytiksliai turi 100 000 narių, yra viena iš keturių nepriklausomų *HK/Danmark* pavaldžių sektorių profesinių sąjungų. Sektorinėms profesinėms sąjungoms atstovauja *HK/Danmark* aukščiausiųjų valdymo organų, įskaitant valdančiąją tarybą, vykdomąjį komitetą ir vyresnius vadovus, lygmeniu veikiantis sektorinės profesinės sąjungos pirmininkas. Sektorinės profesinės sąjungos pirmininkas taip pat administruoja sektoriaus veiklą remdamasis visuotiniame susirinkime, valdančiojoje taryboje ir sektoriaus suvažiavime priimtais sprendimais, o sektoriaus valdyba, remdamasi valdančiosios tarybos nustatytais profesiniais ir politiniais principais, turi įgaliojimus spręsti visus einamuosius sektoriaus srities profesinius klausimus.
- 4 Remiantis pateikta informacija, A nėjo jokių kitų pareigų, todėl 1993–2011 m. visu etatu dirbo išrinkta profesinės sąjungos pirmininke. Iš A 2011 m. lapkričio mėn. atlyginimo lapelio pavyzdžio matyti, kad iš jos fiksuoto dydžio mėnesinio darbo užmokesčio, kuris yra 69 548,33 Danijos kronų (DKK), *inter alia* sumokamas ryšių mokestis, darbo rinkos pensijos įmoka, pensijos įmokos, draudimas ir pan. Jos „į pareigas renkamų asmenų sutartyje“ nustatytos sąlygos, susijusios su darbo užmokesčiu ir mokesčiais, darbo laiku, atostogomis, motinystės atostogomis, darbo priemonėmis ir pan., draudimu, profesine paslaptimi ir pan.
- 5 Akivaizdu, kad HK sektoriaus įstatų 9 straipsniu A tiesiogiai diskriminuojama dėl amžiaus tuo atveju, jeigu A taikoma Užimtumo direktyva.
- 6 2014 m. rugpjūčio 12 d. A padavė skundą *Ligebehandlingsnævnet* (Vienodo požiūrio komisijai), nes negalėjo pakartotinai dalyvauti sektorinės profesinės sąjungos pirmininko rinkimuose dėl sektoriaus įstatuose nustatytos amžiaus ribos. 2016 m. birželio 22 d. *Ligebehandlingsnævnet* priėmė sprendimą byloje ir nusprendė, kad tai, jog A 2011 m. visuotiniame susirinkime negalėjo pakartotinai dalyvauti sektorinės profesinės sąjungos pirmininko rinkimuose, prieštaravo Nediskriminavimo darbo rinkoje įstatymui. *Ligebehandlingsnævnet* nusprendė, kad sektorinės profesinės sąjungos pirmininko pareigos iš tiesų yra profesija, kaip apibrėžta Užimtumo direktyvoje, todėl joms taikomas Nediskriminavimo darbo rinkoje įstatymas, kuriuo įgyvendinama direktyva, todėl jį būtina aiškinti remiantis direktyva ir tokiu būdu, kad būtų užtikrintas nuostatų tikslų įgyvendinimas, nepaisant to, ar sektorinės profesinės sąjungos pirmininko

pareigybė apima darbuotojams ir savarankiškai dirbantiems asmenims būdingus ypatumus.

- 7 *HK/Danmark* ir *HK/Privat* nesilaikė *Ligebehandlingsnævnet* sprendimo ir 2018 m birželio 7 d. *Ligebehandlingsnævnet*, veikdama kaip A atstovė, *HK/Danmark* ir *HK/Privat Københavns* pareiškė ieškinį *Københavns Byret* (Kopenhagos apygardos teismas), kuris, atsižvelgdamas į nagrinėjamo principo svarbą, 2019 m rugsėjo 19 d. nutartimi perdavė bylą *Østre Landsret* (Rytų Danijos Aukštasis teismas).
- 8 *Ligebehandlingsnævnet*, veikdama kaip A atstovė, teigė, kad *HK/Danmark* ir *HK/Privat* turėtų sumokėti A 1 080 000 DKK arba, subsidiariai, mažesnę sumą. *HK/Danmark* ir *HK/Privat* ginčijo ieškinį ir prašė jį atmesti arba, subsidiariai, priteisti mažesnę sumą. *Fagbevægelsens Hovedorganisation* (FH) (Danijos profesinių sąjungų konfederacija) įstojo į bylą palaikydama *HK/Danmark* ir *HK/Privat* argumentus, kad ieškinys turėtų būti atmestas.
- 9 *Østre Landsret* manymu, yra tam tikrų neaiškumų, susijusių su tuo, ar A, kaip politiniu pagrindu išrinktai sektorinės HK profesinės sąjungos pirmininkei, konkrečiomis aplinkybėmis taikoma Užimtumo direktyva, todėl reikėtų pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą.

Svarbiausi pagrindinės bylos šalių argumentai

- 10 *Ligebehandlingsnævnet*, veikdama kaip A atstovė, *inter alia* teigė, kad taikomas Nediskriminavimo darbo rinkoje įstatymas (žr. Užimtumo direktyvą), kad sektoriaus įstatų 9 straipsnyje nustatytas „galimybės įsidarbinti“ apribojimas (žr. Užimtumo direktyvos 3 straipsnio a punktą) ir kad Užimtumo direktyvoje nustatytas diskriminacijos dėl amžiaus draudimas taikomas ne tik darbuotojams. Todėl tai, kad sektorinės profesinės sąjungos pirmininko pareigos yra susijusios su įprastais darbuotojams ir savarankiškai dirbantiems asmenims būdingais ypatumais, nėra lemiamas veiksnys. Užimtumo direktyva siekiama plataus masto tikslo, kuris nėra ribojamas taip pat, kaip, pavyzdžiui, Paskyrimo į pareigas įrodymų direktyvoje (Direktyva 91/533/EB) arba Darbo laiko direktyvoje (Direktyva 2003/88/EB), kuria, remiantis jos 1 ir 3–7 straipsniais, teisės suteikiamos tik „darbuotojams“.
- 11 Pirma, draudimas diskriminuoti dėl amžiaus neabejotinai taikomas amžiaus ribų nustatymui paskyrimo į pareigas srityje. Antra, principas iš tiesų taip pat taikomas amžiaus riboms, kurios nustatomos teisei verstis savarankiška veikla, kai santykiai nėra grindžiami nurodymais. Trečia, draudimas neabejotinai taikomas narystei ir dalyvavimui darbuotojų arba darbdavių organizacijoje ir privilegijoms, kurias tokia organizacija suteikia savo nariams (žr. direktyvos 3 straipsnio 1 dalies d punktą ir įstatymo 3 straipsnio 4 dalį).
- 12 Nė vienoje direktyvos nuostatoje ar jos preambulėje nenurodyta, kad direktyva taikoma tik „darbuotojams“, kurie suprantami kaip kitų naudai arba pagal

nurodymus darbą atliekantys asmenys. Užimtumo direktyva nėra darbuotojų apsaugos direktyva, kuria siekiama apsaugoti darbuotoją kaip silpnesniąją darbo santykių šalį. Užimtumo direktyvos tikslas – atsižvelgiant į socialinį ar viešąjį interesą, panaikinti visas kliūtis gauti sau paramą ir užtikrinti gebėjimą įnešti savo indėlį visuomenei dirbant pagal darbo sutartį arba savarankiškai.

- 13 Atsižvelgiant į tai, kad direktyvos 3 straipsnyje *inter alia* numatyta „savarankiškai dirbančio asmens“ sąvoka ir daromas skirtumas tarp „įsidarbinimo“ ir „darbo sąlygų“, darytina išvada, kad direktyva taikoma platesniam ratui nei tik „darbuotojai“, kaip jie suprantami įprasta prasme. Be to, tai patvirtina Užimtumo direktyvos 3 straipsnio versija anglų kalba, kurioje daromas panašus skirtumas tarp „employment“ ir „occupation“, ir versija prancūzų kalba, kurioje daromas skirtumas tarp „emploi“ ir „travail“.
- 14 Apskritai griežtas draudimo taikymo srities aiškinimas, kuris reikštų, kad jis netaikomas vien dėl to, kad sektorinės profesinės sąjungos pirmininko pareigybės apima aspektus, kurie yra būdingi tiek darbuotojui, tiek savarankiškai dirbančiam asmeniui, niekaip nepateisinamas. Jeigu A, atsižvelgiant formalias jos įsidarbinimo sąlygas, galėtų „vienu šūviu nušauti du zuikius“, tai prieštarautų pagrindiniam Užimtumo direktyvos tikslui.
- 15 Nesvarbu, ar sektorinės profesinės sąjungos pirmininko pareigybės įgyjamos rinkimų būdu. Nėra jokios pagrįstos priežasties sąlygą, susijusią su teisės būti renkamu apribojimu, tiek, kiek ji susijusi su diskriminacija dėl amžiaus, vertinti kitaip nei bendrąsias įsidarbinimo sąlygas bendrovėje arba savarankiškai dirbančio asmens darbo sąlygas.
- 16 Galiausiai teigiama, kad A, kaip sektorinės profesinės sąjungos pirmininkė, dirba darbą, kuris, atsižvelgiant į jo pobūdį, iš esmės yra darbuotojo darbas ir bet kuriuo atveju profesinė veikla. Net jeigu HK darytų prielaidą, kad apsauga pagal Nediskriminavimo darbo rinkoje įstatymą priklauso nuo to, ar būtų pripažintas „darbo santykių“ egzistavimas, teigiama, kad būtent ta sąlyga yra įvykdyta arba, alternatyviu atveju, kad darbas buvo susijęs su „profesine veikla“. Palyginimo tikslais galima remtis Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau – Teisingumo Teismas) jurisprudencija susijusiose srityse. Pavyzdžiui, Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad kapitalo bendrovės valdybos narys, kuris už atlyginimą teikia paslaugas jį paskyrusiai bendrovei ir yra neatsiejama šios bendrovės dalis, vykdo veiklą vadovaujamas arba kontroliuojamas kito šios bendrovės organo ir bet kuriuo metu be jokių apribojimų gali būti atšauktas iš pareigų, kai tokiam atšaukimui netaikomas joks apribojimas, atitinka pripažinimo darbuotoju, kuriam taikomos Direktyvos 98/59/EB nuostatos dėl kolektyvinio atleidimo, sąlygas (žr. Sprendimo *Balkaya* 39 punktą). Teisingumo Teismo manymu, lemiamas veiksnys nėra tai, kad valdybos narys, vykdydamas savo funkcijas, turi didelę diskreciją, kuri gerokai viršytų darbuotojo, kaip jis suprantamas pagal Vokietijos teisę, diskreciją, arba kad atitinkamą direktorių išrenka visuotinis akcininkų susirinkimas (žr. minėto sprendimo 40–41 punktus). Lemiamas veiksnys yra tai,

ar atitinkamam vadovui taikoma bendrovės visuotinio akcininkų susirinkimo kontrolė ir jis gali būti atleistas iš pareigų. Tą patį galima pasakyti ir apie A.

- 17 **HK/Danmark ir HK/Privat** *inter alia* teigia, kad norint darbuotojo sąvoką taikyti A, kuri yra išrinkta politiniu pagrindu, ši sąvoka turėtų būti neatpažįstamai iškraipoma. Jai nebuvo taikomi jokie pavaldumo kuriam nors vadovui santykiai; ji oficialiai ir iš esmės vadovavosi tik savo nuomone ir atsižvelgė į visuotinio susirinkimo suteiktus įgaliojimus; jos nebuvo galima atšaukti iš pareigų ir to negalėjo padaryti net sektorinės profesinės sąjungos valdyba, tačiau buvo galima atleisti tik išrenkant naują profesinės sąjungos pirmininką, kuris renkamas visuotiniame susirinkime, kuris sušaukiamas kas ketverius metus, arba išimtinė tvarka sušauktame visuotiniame susirinkime; profesinės sąjungos atstovas nebuvo pavaldus jokiai organizacijai. Todėl pagrindinių pareigų ir teisių, susijusių su darbuotojo apibrėžtimi, aspektų nėra. Tai, kad vietoj darbo sutarties buvo naudojama „į pareigas renkamų asmenų sutartis“, gali neturėti jokios įtakos bylos baigčiai.
- 18 Esminis darbo santykių aspektas pagal ES teisę yra tai, kad darbas už atlygį dirbamas remiantis pavaldumu grindžiamais santykiais. Pagal suformuotą jurisprudenciją tą darbuotojo sąvoką, kaip apibrėžta SESV 45 straipsnyje, būtina aiškinti laikantis objektyvių kriterijų, kuriais darbo santykiai atskiriami pateikiant nuorodą į atitinkamų asmenų teises ir pareigas, o esminis darbo santykių požymis yra tas, kad tam tikrą laiko tarpą asmuo teikia paslaugas kito asmens naudai ir jo vadovaujamas ir už tai gauna atlyginimą.
- 19 Nediskriminavimo darbo rinkoje įstatymo 2 straipsnyje darbdavys apibrėžiamas kaip asmuo, kuris privalo vykdyti pareigas, o darbuotojas – kaip asmuo, turintis teises. Todėl direktyva į Danijos teisę buvo perkelta vartojant žodžius „arbejdsgiver“ [darbdavys] ir „lønmodtager“ [darbuotojas]. Šioms Danijos darbo teisėje vartojamoms sąvokoms būdinga tai, kad asmeniui, kuris privalo vykdyti pareigas, negali būti laikomas visuotinis susirinkimas, kuris kas ketverius metus gali nuspręsti, ar asmuo, kuris iš tiesų vadovaujasi savo nuomone, turi likti pareigose. Todėl išrinktas asmuo taip pat skiriasi nuo vadovo. Jeigu A, kaip išrinktas asmuo, turi būti lyginama su asmeniu pagal bendrovių teisę, ji nebūtų vadovė, bet veikia generalinė direktorė.
- 20 Tai, kad vykdomiesiems direktoriams netaikoma darbuotojo (tarnautojo) sąvoka, nustatė Teisingumo Teismas (žr. Sprendimo *IO* 31–36 punktus ir Sprendimo *Bosworth* 25 punktą). *Ligebehandlingsnævnet* ir A siekia praplėsti Sprendimo *Balkaya* taikymo sritį, kad į ją būtų įtraukti renkami asmenys, tačiau tokiam aiškinimui nėra jokio pagrindo. Nėra nė vieno pagal ES teisę reglamentuojamos įstaigos sprendimo, nutarimo ar nuomonės, kurioje būtų nurodyta, kad buvo numatyta, jog išrinkti pirmininkai ir valdybos nariai priklauso Užimtumo direktyvoje nurodytoms kategorijoms.
- 21 HK ir *HK/Privat* būdinga būtent tai, kad politiniu pagrindu išrinkti asmenys nebūtų darbuotojai, todėl draudimas diskriminuoti dėl amžiaus netaikomas

politiniu pagrindu išrinktiems asmenims. *HK/Privat*, kitos sektorinės profesinės sąjungos ir profesinės sąjungos konfederacija kasdieniame gyvenime ir praktikoje išlaiko aiškų skirtumą tarp politiniu pagrindu išrinktų asmenų ir darbuotojų.

- 22 Be pirmiau išdėstytų samprotavimų, HK pateikti teisiniai argumentai gali būti apibendrinti taip, kad profesinės sąjungos atstovai, išrinkti į HK politines pareigybes, negali būti laikomi darbuotojais ar tarnautojais pagal Diskriminacijos draudimo darbo rinkoje įstatymo 2 straipsnio 1 dalį arba ES direktyvą. Profesinės sąjungos atstovai nėra įdarbinami, jie neprivalo vadovautis nurodymais ir jų negalima pašalinti. Profesinės organizacijos pirmininko pareigybe nereikia profesinės veiklos, kaip tai suprantama pagal direktyvą. Ji objektyviai pateisinama atsižvelgiant į tikslą nustatyti amžiaus ribą ir asociacijos gali teisėtai nustatyti su amžiaus apribojimais susijusius kriterijus. Tai, ar politiniu pagrindu išrinkti asmenys gauna piniginę kompensaciją, ar dirba visą darbo dieną, neturi reikšmės.

Trumpi prašymo priimti prejudicinį sprendimą motyvai

- 23 Teisingumo Teismas gali daryti prielaidą, kad A visą darbo dieną dirbo sektorinės HK profesinės sąjungos pirmininke ir nejo jokių papildomų pareigų. A, kaip sektorinės profesinės sąjungos pirmininkė, buvo atsakinga už bendrą *HK/Privat* valdymą ir jos pareigos buvo visų pirma nustatyti politiką sektoriaus profesinėje srityje, sudaryti ir atnaujinti sektorinės profesinės sąjungos susitarimus, atrinkti jai taikomus susitarimo reikalavimus ir įgyvendinti jos valdybos, visuotinio susirinkimo ir *HK/Danmark* valdančiosios tarybos, kurios nare taip pat buvo A, priimtus sprendimus. Pagal „į pareigas renkamų asmenų sutartį“ A mėnesio darbo užmokestis buvo 69 548,93 DKK ir jis nuolat buvo tikslinamas. Taip pat akivaizdu, kad A nebuvo taikomas *Funktionærloven* (Samdomų darbuotojų įstatymas), nes tai buvo politinė pareigybė, kad A buvo taikomas ne susitarimas, o HK administracinės taisyklės, taip pat kad buvo taikomas *Ferieloven* (Atostogų įstatymas) ir kad A privalėjo saugoti profesinę paslaptį.
- 24 Teisingumo Teismas taip pat gali daryti prielaidą, kad A, kaip išrinkta sektorinės profesinės sąjungos pirmininkė, nedirbo pagal paslaugų teikimo sutartį, pagal kurią būtų turėjusi vadovautis viršesnio vadovo nurodymais, bet, priešingai, ėjo pareigas neatlygintinai, į kurias ją delegavo ją išrinkęs sektorinės profesinės sąjungos visuotinis susirinkimas. Vis dėlto kartu reikia manyti, kad A per nurodytą laikotarpį dirbo visą darbo dieną kaip sektorinės profesinės sąjungos pirmininkė ir gaudavo nemažą darbo užmokestį, kuris sudarė visas pragyvenimo lėšas, ir kad sektorinės profesinės sąjungos pirmininkės pareigos taip pat atitiko tam tikrus įprastiems darbuotojams būdingus požymius.
- 25 Užimtumo direktyvoje nustatytas plataus masto tikslas ir Teisingumo Teismas išsamiai neapibrėžė 3 straipsnio 1 dalies a punkte vartojamų sąvokų „įsidarbinimas“, „savarankiškai dirbantis asmuo“ ir „profesinė veikla“ tiek, kiek tai susiję su direktyva. Direktyvoje nėra jokių nuostatų, kurios būtų aiškiai susijusios su politiniu pagrindu renkamais asmenimis profesinėse sąjungose, ir

neatrodo, kad Teisingumo Teismas priėmė sprendimą dėl to, ar profesinėse sąjungose politiniu pagrindu išrinktiems asmenims taikoma Užimtumo direktyva.

- 26 *Østre Landsret* manymu, yra tam tikrų neaiškumų, susijusių su tuo, ar A, kaip politiniu pagrindu išrinktai sektorinės profesinės sąjungos pirmininkei, kartu atsižvelgiant į pirmiau išvardytas aplinkybes, taikoma Užimtumo direktyva.
- 27 Kadangi patikslinimai šiuo klausimu turi lemiamą reikšmę bylos išsprendimui, *Østre Landsret* mano, kad būtina prašyti Teisingumo Teismo atsakyti į minėtą klausimą.

DARBINIS VERTINIMAS