

Kohtuasi C-587/20**Eelotsusetaotluse kokkuvõte vastavalt Euroopa Kohtu kodukorra artikli 98 lõikele 1****Saabumise kuupäev:**

9. november 2020

Eelotsusetaotluse esitanud kohus:

Østre Landsret (Taani)

Eelotsusetaotluse kuupäev:

6. november 2020

Hageja:

Ligebehandlingsnævnet A esindajana

Kostjad:

HK/Danmark

HK/Privat

Menetlusse astuja:

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)

Põhikohtuasja hagi ese

Diskrimineerimise küsimus, kuna A-1 ei lubatud tema vanuse tõttu kandideerida ametiühingu HK/Privat valdkonnavolinikuks. Hüvitise maksmise nõue

Eelotsuse küsimuse ese ja õiguslik alus

Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (edaspidi „tötamisdirektiiv“), artikli 3 lõike 1 punkti a tõlgendamine, kuna menetluse käigus on tekkinud küsimus, kas A kui ametiühingu poliitiliselt valitud valdkonnavolinik kuulub tötamisdirektiivi kohaldamisalasse.

ELTL artikkel 267

Eelotsuse küsimus

Kas direktiivi 2000/78/EÜ artikli 3 lõike 1 punkti a tuleb tõlgendada nii, et direktiivi kohaldamisalasse kuulub [eelotsusetaotluses] kirjeldatud asjaoludel ka ametiühingu poliitiliselt valitud valdkonnavolinik?

Viidatud liidu õiguse sätted

ELTL artikkel 45.

Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (töötamisdirektiiv), artikli 3 lõike 1 punkt a.

Kohtuotsus C-144/04, Mangold, EU:C:2005:709, punktid 74, 75, 77 ja 78;

Kohtuotsus C-341/08, Petersen, EU:C:2010:4 punktid 32 ja 33;

Kohtuotsus C-482/16, Stollwitzer, EU:C:2018:180, punkt 20;

Kohtuotsus C-229/14, Balkaya, EU:C:2015:455, punktid 39–41;

Kohtuotsus C-232/09, Danosa, EU:C:2010:674, punktid 51 ja 56;

Kohtuotsus C-420/18, IO, EU:C:2019:490, punktid 32–36;

Kohtuotsus C-603/17, Bosworth, EU:C:2019:310, punktid 23, 25, 26 ja 34.

Viidatud riigisisese õiguse sätted

Seadus diskrimineerimiskeelu kohta tööturul (lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet).

Taani võttis direktiivi 2000/78/EÜ üle 7. aprilli 2004. aasta seadusega nr 253 (lov nr. 253 af 7. april 2004) ja 22. detsembri 2004. aasta seadusega nr 1417, millega muudetakse seadust diskrimineerimiskeelu kohta tööturul (lov nr. 1417 af 22. december 2004 om ændring af lov om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet; edaspidi „tööturul diskrimineerimise keelu seadus“), §-d 1–3:

Paragrahvis 1 on sätestatud igasuguse otsese või kaudse diskrimineerimise üldine keeld muu hulgas vanuse alusel.

„§ 2. Tööandja ei või diskrimineerida töötajaid ega vabadele ametikohtadele kandideerijaid töölevõtmisel, töölt vabastamisel, üleviimisel, edutamisel ega seoses töötasu ja töötingimustega.

§ 3.

[...]

(3) *Diskrimineerimiskeeldu kohaldatakse samuti kõigi isikute isiku suhtes, kes kehtestavad tingimusi ja teevad otsuseid, mis puudutavad pääsu vabadele kutsealadele.*

(4) *Diskrimineerimiskeeldu kohaldatakse samuti kõigi isikute suhtes, kes teevad otsuseid töötajate või tööandjate organisatsiooni kuulumise või selles osalemise kohta ning nende organisatsioonide poolt oma liikmetele antavate soodustuste kohta.*“

17. jaanuari 1996. aasta erimärkused seaduseelnõu nr L 181 kohta (vt *Folketingstidende* 1995–1996, lisa A, lk 3543; § 2 kohta).

Paragrahvi 2 käsitlevates erimärkustes on muu hulgas märgitud, et selle sätte kohaldamisala on lai, hõlmates kõiki töötamise tingimusi, nii neid, mis on lepingus ette nähtud, kui ka neid, mille tööandja on kehtestanud ühepoolset.

22. oktoobri 2003. aasta üldmärkused seaduseelnõu nr L 40 kohta (vt *Folketingstidende* 2003–2004, lisa A, lk 1213 jj; punktid 2 ja 3).

Üldmärkustes märgitakse, et seaduseelnõu eesmärk on võtta üle töötamisdirektiivi teatavad osad. Samuti märgitakse selles, et töötamisdirektiivi ja tööturul diskrimineerimise keelu seaduse esemeline kohaldamisala on kavakohaselt kattuvad koos ühe lisandusega seaduses (töötajate või tööandjate organisatsiooni kuulumine ja selles osalemine). Muus osas põhineb seaduseelnõu direktiivi sätetel ega lähe direktiivi nõuetest kaugemale.

11. novembri 2004. aasta üldmärkused seaduseelnõu nr L 92 kohta (vt *Folketingstidende* 2004–2005, 1. istungjärk, lisa A, lk 2697 jj; punktid 1, 2.1, 2.1.2 ja 4.2).

Seaduseelnõuga lisati tööturul diskrimineerimise keelu seadusse diskrimineerimiskriteerium „vanus“, et lisada seaduse kohaldamisalasse tööturul vanuse alusel diskrimineerimise keeld.

Tööhõiveministeriumi 6. jaanuari 2006. aasta juhend nr 9237 mis käsitleb 2005. aasta seadust diskrimineerimiskeelu kohta tööturul.

Selle juhendi kohaselt näeb seaduse § 2 muu hulgas ette, et tööandja ei tohi diskrimineerida töötajaid ega tööle kandideerijaid. Puudub mõiste „töötaja“ kindel määratlus. Tööturul diskrimineerimise keelu seadus pakub laia kaitset alates tavatöötajatest kuni tegevdirektorini (*managing director*). Kohtupraktikas on leitud, et seaduse kohaldamisalasse kuulub ka tööpraktikal olev põhikooliõpilane.

Tööhõiveministeeriumi 4. veebruari 2019. aasta juhend nr 9118, mis käsitleb seadust diskrimineerimiskeelu kohta tööturul, punkt 3.2.1.

Juhendis korratakse, et puudub kindel määratlus, mida konkreetselt mõeldakse mõiste „töötaja“ all, ning seetõttu tuleb igal üksikjuhul eraldi läbi viia konkreetne üldine hindamine, mille käigus võib muu hulgas arvesse võtta seda, kas tööd tehakse isiklikult, kas asjaomane isik töötab järelevalve ja juhtimise all, kas tööd tehakse tööandja kulul ja riskil, kas tööd tehakse tööandja huvides ja rohkem kui ühes töökohas ning kas tööandja peab kinni tuluallikalt kinni peetavad maksud. Puudub ammendav loetelu teguritest, mida võib hindamisel arvesse võtta.

HK üleriigiline ja valdkondlik põhimäärus; HK 2009. aasta valdkondliku põhimääruse punktis 9 on sätestatud, et valdkonnavolinikuks võib valida ainult neid liikmeid, kes on valimiste kuupäeval alla 60-aastased.

Üleriigiline ja valdkondlik põhimäärus ei ole Taani parlamendi poolt kehtestatud õigusaktid, vaid need võtab vastu HK kongress.

Taani kohtupraktika

Taani õiguskorras ei ole tehtud otsust selle kohta, kas ametiühingu poliitiliselt valitud valdkonnavolinik kuulub nende isikute hulka, keda kaitseb tööturul diskrimineerimise keelu seadus.

Siiski on olemas otsused poliitiliselt valitud ametiühingute valdkonnavolinike õigusliku seisundi kohta muudes õigusvaldkondades, sealhulgas seoses puhkuseseaduse ja ametisse nimetamise tõendamise seadusega, milles asjaomaseid valdkonnavolinikke ei loetud töösuhtes olevaks, kuna nad ei allu tööandja juhiste, vaid vastupidi, nad on auameti kandjad ametiühingu üldkoosoleku volituse alusel ja seetõttu ei loetud neid asjaomaste seaduste kohaldamisalasse kuuluvaks.

Põhikohtuasja faktiliste asjaolude ja menetluse lühikokkuvõte

- 1 Aastal 1948 sündinud A võeti 1978. aastal spetsialistina tööle HK kohalikus filiaalis. Aastal 1992 valiti ta HK/Service'i (hiljem HK/Privat) valdkonnavoliniku asetäitjaks ja 1993. aastal valiti ta asjaomase valdkonna volinikuks. A valiti ilma vastaskandidaadita iga nelja aasta järel tagasi ja ta tegutses valdkonnavoliniku ametikohal kuni 8. novembrini 2011, mil HK valdkondliku põhimääruse §-s 9 sätestatud vanusepiirang ei võimaldanud tal nimetatud aastal enam kandideerida, kuna ta oli saanud 63-aastaseks.
- 2 HK on suur ametiühing, millel on ligikaudu 230 000 liiget ja ametiühingu struktuur on sätestatud HK põhimääruses, mille on vastu võtnud HK kongress. HKsse kuuluvad peamiselt eraettevõtjate kaupluste ja kontorite ning keskvalitsuse, regionaalvalitsuste ja omavalitsusüksuste palgatöötajad.

HK/Danmarkis kehtib üleriigiline põhimäärus ja HK/Danmarki valdkondlike ametiühingute valdkondlikud põhimäärused.

- 3 HK/Privat, millel on ligikaudu 100 000 liiget, on üks neljast HK/Danmarki autonoomsest valdkonnast. Valdkonnavolinik esindab valdkonda HK/Danmarki kõrgeimates juhtorganites, sealhulgas juhatuses, täitevkomitees ja tegevjuhtkonnas. Samuti juhib valdkonnavolinik valdkonna tegevust vastavalt kongressi, juhatuse ja valdkonna kongressi otsustele ning valdkonna juhatusel on volitused tegeleda kõigi valdkonna jooksvate kutsealaste küsimustega, võttes arvesse juhatuse kehtestatud kutsealaseid ja poliitilisi põhimõtteid.
- 4 Esitatud teabe kohaselt ei olnud A-l muid töökohti ja seega töötas ta aastatel 1993–2011 täistööajaga HK valitud valdkonnavolinikuna. Ühe näitena nähtub A 2011. aasta novembri palgatõendist muu hulgas, et tema kindlalt kuupalgalt 69 548,93 Taani krooni tasuti multimeediamaksu, tööturupensioni sissemaksid, pensionimaksid ja kindlustusmaksid jne. Tema „valitud isiku leping“ sätestab tingimused, mis reguleerivad palka ja tasusid, tööaega, puhkust, rasedus- ja sünnituspuhkust, töövahendeid jms, kindlustust ning ametisaladust jne.
- 5 Puudub vaidlus selle üle, et kui A kuuluks töötamisdirektiivi kohaldamisalasse, siis kujutaks HK valdkondliku põhimääruse § 9 endast A otsest diskrimineerimist vanuse alusel.
- 6 A esitas 12. augustil 2014 Ligebehandlingsnævnetile (võrdse kohtlemise amet, Taani) kaebuse, kuna ta ei saanud valdkondlikus põhimääruses sätestatud vanusepiiri tõttu uuesti kandideerida valdkonnavoliniku ametikohale. Võrdse kohtlemise amet tegi 22. juunil 2016 asjas otsuse ja leidis, et see, et A ei saanud 2011. aasta kongressil kandideerida valdkonnavoliniku ametikohale, on vastuolus tööturul diskrimineerimise keelu seadusega. Võrdse kohtlemise amet leidis, et valdkonnavoliniku ametikohal tehakse tegelikult tööd töötamisdirektiivi tähenduses ja seega on see ametikoht hõlmatud tööturul diskrimineerimise keelu seadusega, mis rakendab direktiivi ning mida tuleb tõlgendada kooskõlas direktiiviga ja viisil, mis võimaldab saavutada asjaomaste õigusnormide eesmärgi olenemata sellest, kas valdkonnavoliniku ametikohale on iseloomulikud nii töötajana kui ka füüsilisest isikust ettevõtjana töötamise tunnused.
- 7 HK/Danmark ja HK/Privat jätsid võrdse kohtlemise ameti otsuse täitmata ja võrdse kohtlemise amet esitas 7. juunil 2018 A esindajana HK/Danmarki ja HK/Privat'i vastu hagi Københavns Byret'ile (Kopenhaageni esimese astme kohus, Taani), kes saatis asja selles kaalul olevate põhimõtete olulisust arvestades 19. septembri 2019. aasta kohtumäärusega edasi Østre Landsret'ile (idapiirkonna apellatsioonikohus, Taani).
- 8 A esindajana nõudis võrdse kohtlemise amet, et HK/Danmark ja HK/Privat maksaksid A-le hüvitist summas 1 080 000 Taani krooni või teise võimalusena väiksema summa. HK/Danmark ja HK/Privat palusid jätta hagi rahuldamata või teise võimalusena mõista välja väiksema summa. Fagbevægelsens

Hovedorganisation (FH) (Taani Ametiühingute Konföderatsioon) astus menetlusse HK/Danmarki ja HK/Privat'i nõude toetuseks jätta hagi rahuldamata.

- 9 Østre Landsret (idapiirkonna apellatsioonikohus, Taani) leiab, et küsimuses, kas A kui HK poliitiliselt valitav valdkonnavolinik kuulub käesoleva asja konkreetsetel asjaoludel töötamisdirektiivi kohaldamisalasse, valitseb selline ebakindlus, et on vaja esitada eelotsusetaotlus.

Põhikohtuasja poolte esitatud peamised argumendid

- 10 **Võrdse kohtlemise amet väidab A esindajana** muu hulgas, et kohaldatav on tööturul diskrimineerimise keelu seadus (vt töötamisdirektiiv), et valdkondliku põhimääruse § 9 piirab „kutsealale pääsemist“ (vt töötamisdirektiivi artikli 3 punkt a) ja et töötamisdirektiivis sätestatud vanuse alusel diskrimineerimise keeld ei piirdu üksnes töötajatega. Seega ei ole määrav, kas valdkonnavoliniku ametikoht hõlmab elemente, mis iseloomustavad nii traditsioonilisi töötajaid kui ka füüsilisest isikust ettevõtjaid. Töötamisdirektiivil on lai eesmärk ja see ei ole piiratud samamoodi nagu näiteks ametisse võtmise tõendamise direktiiv (direktiiv 91/533/EMÜ) või tööajadirektiiv (direktiiv 2003/88/EÜ), mis selle artiklite 1 ja 3–7 kohaselt piirdub „töötajatele“ õiguste andmisega.
- 11 Esiteks on vanuse alusel diskrimineerimise keeld kahtlemata kohaldatav ametisse nimetamisel vanusepiirangute kasutamise suhtes. Teiseks kehtib see põhimõte kindlasti ka tegutsemisel füüsilisest isikust ettevõtjana, mille puhul puudub allumine tööandja juhistele. Kolmandaks on see keeld kahtlemata kohaldatav töötajate või tööandjate organisatsiooni kuulumisele ja selles osalemisele ning soodustustele, mida taoline organisatsioon oma liikmetele annab (vt direktiivi artikli 3 lõike 1 punkt d ja seaduse § 3 lõige 4).
- 12 Direktiivi sätetes ega põhjendustes ei ole kusagil märgitud, et direktiivi kohaldamisala on piiratud mõistega „töötajad“, mis tähistab isikuid, kes teevad tööd teiste isikute heaks või nende juhendamisel. Töötamisdirektiiv ei ole töötajate kaitse direktiiv, mille eesmärk oleks kaitsta töötajat kui töösuhte nõrgemat poolt. Töötamisdirektiivi eesmärk on kõrvaldada sotsiaalse või üldise huviga seotud põhjustel kõik takistused, mis ei võimalda ülalpidamist teenida ega panustada ühiskonda tasustatava töö abil töötajana või füüsilisest isikust ettevõtjana.
- 13 Muu hulgas mõiste „füüsilisest isikust ettevõtja“ kasutamisest ning mõistete „töötamine“ ja „kutsealal tegutsemine“ eristamisest direktiivi artiklis 3 tuleneb, et direktiiv hõlmab täpsemalt enam kui lihtsalt „töötajaid“ selle mõiste traditsioonilises tähenduses. Seda kinnitab ka töötamisdirektiivi artikli 3 ingliskeelne versioon, milles samamoodi eristatakse mõisteid „*employment*“ ja „*occupation*“, ning prantsuskeelne versioon, mis eristab mõisteid „*emploi*“ ja „*travail*“.

- 14 Üldiselt ei ole mingit põhjust kõnealuse keelu kohaldamisala kitsaks tõlgendamiseks, nii et see ei oleks kohaldatav ainuüksi seetõttu, et valdkonnavoliniku positsioon hõlmab elemente, mis iseloomustavad nii töötajat kui ka füüsilisest isikust ettevõtjat. Töötamisdirektiivi aluseesmärgiga oleks vastuolus, kui A satuks oma töötamise vormiliste asjaolude tõttu „kahe tooli vahele“.
- 15 Ei ole oluline, et valdkonnavoliniku ametikohale saadakse valimiste teel. Ei ole mingit sisulist põhjust kohelda vanuse alusel diskrimineerimise osas kandideerimisõigust piiravat tingimust erinevalt ettevõtja või füüsilisest isikust ettevõtja üldistest töötingimustest.
- 16 Lõpuks väidab ta, et valdkonnavolinikuna teeb A tööd, mis suures osas on oma olemuselt töötaja töö ja igal juhul kutsealal tegutsemine. Isegi kui nõustuda HK eeldusega, et tööturul diskrimineerimise keelu seadusest tulenev kaitse sõltub „töösuhte“ olemasolust, on see tingimus konkreetselt täidetud või teise võimalusena on tegemist „kutsealal“ tegutsemisega. Võrdluseks võib viidata Euroopa Liidu Kohtu (edaspidi „Euroopa Kohus“) praktikale seotud valdkondades. Näiteks on Euroopa Kohus otsustanud, et kapitaliühingu juhatuse liige, kes osutab tasu eest teenuseid teda ametisse nimetanud äriühingule ja kes on selle äriühingu oluliseks osaks ning kes tegutseb selle äriühingu teise organi juhtimise või kontrolli all ja kelle võib igal hetkel ilma mingite piiranguteta tagasi kutsuda, vastab tingimustele, mis on nõutavad isiku kvalifitseerimiseks „töötajaks“, keda hõlmab direktiiv 98/59/EÜ kollektiivsete koondamiste kohta (vt kohtuotsus Balkaya, punkt [39]). Euroopa Kohtu arvates ei ole otsustav asjaolu see, et juhatuse liikmel on oma ülesannete täitmisel märkimisväärne kaalutlusruum, mis on ulatuslikum kui näiteks Saksa õiguse mõttes töötajal, või see, et kõnealuse juhatuse liikme valib osanike koosolek (vt eelviidatud kohtuotsus, punktid 40–41). Otsustava tähtsusega on see, et kõnealune juhatuse liige allub ühingu osanike koosoleku kontrollile ja teda võib ametist vabastada. Sama kehtib ka A puhul.
- 17 **HK/Danmark ja HK/Privat** väidavad muu hulgas, et poliitiliselt valitud A hõlmamiseks tuleks mõistet „töötaja“ tundmatuseeni moonutada. Ta ei olnud alluvussuhtes ühegi juhiga, ta lähtus kongressi volitusel formaalselt ja sisuliselt ainuüksi omaenda äranägemisest, teda ei olnud võimalik vallandada – isegi mitte valdkonna juhatuse poolt –, vaid ainult tagasi kutsuda uue valdkonnavoliniku valimisega iga nelja aasta tagant toimival kongressil või erakorralisel kongressil, ühelgi „organisatsioonil“ ei olnud ametiühingu esindaja üle juhtivat rolli. Seega ei esinenud mõiste „töötaja“ määratlusega seostatavaid keskseid kohustusi ja õigusi. Asjaolu, et sõlmitud „valitud isiku leping“ sisaldab sama teavet nagu tööleping, ei või mõjutada kohtuasja tulemust.
- 18 Liidu õiguses on töösuhte tuumaks töötamine alluvussuhtes tasu eest. Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt tuleb mõiste „töötaja“ ELTL artikli 45 tähenduses määratleda töösuhet iseloomustavate objektiivsete kriteeriumide põhjal, võttes arvesse asjaomaste isikute õigusi ja kohustusi, ning töösuhte

põhitunnus on asjaolu, et töötaja osutab teatava aja jooksul teisele isikule tolle juhtimise all teenuseid, mille eest ta saab tasu.

- 19 Tööturul diskrimineerimise keelu seaduse §-s 2 on tööandja määratletud kui kohustatud isik ja töötaja kui õigusi omav isik. Seega on direktiiv Taani õigusesse üle võetud sõnadega „arbejdsgiver“ [tööandja] ja „lønmodtager“ [töötaja]. Taani tööõiguses sisaldub nendes mõistetes olemuslik eeldus, et kohustatud isik ei saa olla kongress, mis saab iga nelja aasta järel otsustada, kas isik, kes tegelikult lähtub oma tegevuses ainult omaenda äranägemisest, jääb ametisse. Seega erineb valitud isik ka direktorist. Kui A-d valitud isikuna võrrelda äriühinguõiguse maailmas tegutseva isikuga, siis ei tuleks teda pidada mitte lihtsalt direktoriks, vaid pigem tegevjuhiks (*chief executive officer*'iks).
- 20 Euroopa Kohus on otsustanud, et juhatuse liikmed ei kuulu mõiste „töötaja“ kohaldamisalasse (vt kohtuotsused IO, punktid 31–36, ja Bosworth, punkt 25). Võrdse kohtlemise amet ja A soovivad laiendada kohtuotsust Balkaya valitud isikutele, kuid selline tõlgendus ei ole põhjendatud. Ei ole olemas liidu õigusega reguleeritava asutuse konkreetset kohtulahendit, otsust ega arvamust, milles oleks märgitud, et valitud esimehed ja juhatuse liikmed peaksid kuuluma töötamisdirektiiviga hõlmatud kategooriatesse.
- 21 HK ja HK/Privat'i olemusse kuulub, et poliitiliselt valitud isikud ei ole töötajad ning vanuse alusel diskrimineerimise keeld ei hõlma seega poliitiliselt valitud isikuid. HK/Privat, teised valdkonnad ja ametiühingute liit teevad oma igapäevases tegevuses ja praktikas selgelt vahet poliitiliselt valitud isikute ja töötajate vahel.
- 22 Lisaks eeltoodud kaalutlustele võib HK esitatud õiguslikud argumendid kokku võtta nii, et HK poliitilistele ametikohtadele valitud ametiühingu esindajaid ei saa pidada töötajateks tööturul diskrimineerimise keelu seaduse § 2 lõike 1 või ELi direktiivi alusel. Ametiühingu esindajad ei ole töösuhtes, nad ei allu juhistele ja neid ei saa vallandada. Kutseorganisatsiooni voliniku ametikoht ei ole kutseala direktiivi tähenduses. Vanuseline piirang on objektiivselt põhjendatud õiguspärase eesmärgiga ja mittetulundusühingud võivad seaduslikult kehtestada vanusepiirangutega valikukriteeriume. Ei ole oluline, et poliitiliselt valitud isikud saavad rahalist hüvitist või et nad tegutsevad täistööajaga.

Eelotsusetaotluse esitamise põhjenduste lühikokkuvõte

- 23 Euroopa Kohus võib eeldada, et A töötas ametiühingus HK täistööajaga valdkonnavolinikuna ning tal ei olnud mujal mingit töösuhet. Valdkonnavolinikuna vastutas A HK/Privat'i üldise juhtimise eest ja tema ülesanded seisnesid eelkõige valdkondliku poliitika väljatöötamises, valdkonna kokkulepete sõlmimises ja uuendamises, valdkonna jaoks kokkuleppenõuete valimises ning valdkonna juhatuse, valdkonna kongressi ning HK/Danmarki juhatuse, mille liige A samuti oli, poolt tehtud otsuste elluviimises. „Valitud isiku lepingu“ kohaselt oli A kuupalk 69 548,93 Taani krooni, mida kohandati

jooksvalt. Samuti on selge, et A ei olnud hõlmatud töötajate seaduse (funktionærloven) sätetega, kuna tegemist oli poliitilise ametikohaga, et A ei olnud hõlmatud lepinguga, vaid ta järgis HK haldusnorme, et kohaldati puhkuseseadust (ferieloven) ja et A-l oli ametisaladuse hoidmise kohustus.

- 24 Lisaks võib Euroopa Kohus eeldada, et A kui valitud valdkonnavolinik ei töötanud sellise teenistuslepingu alusel, milles ta oleks allutatud ülemuse juhiste, vaid vastupidi, ta töötas auametis tema valinud valdkonna kongressi volitusel. Samas tuleb siiski lähtuda sellest, et A töötas nimetatud perioodil täistööajaga ja sai märkimisväärset palka, mis kujutas endast kogu tema elatist, ning et valdkonnavoliniku roll hõlmas ka tavatöötajatele iseloomulikke elemente.
- 25 Töötamisdirektiivil on lai eesmärk ja Euroopa Kohus ei ole selle direktiivi kohaldamisala käsitlevas artikli 3 lõike 1 punktis a sisalduvaid mõisteid „töötamine“, „füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemine“ ja „kutsealal tegutsemine“ üksikasjalikult määratlenud. Direktiiv ei sisalda sätteid, mis puudutaksid sõnaselgelt ametiühingutes poliitiliselt valitavaid isikuid, ning näib, et Euroopa Kohus ei ole teinud otsust selle kohta, kas ametiühingutes poliitiliselt valitavad isikud kuuluvad töötamisdirektiivi kohaldamisalasse või mitte.
- 26 Østre Landsret (idapiirkonna apellatsioonikohus, Taani) leiab, et on kaheldav, kas A kui ametiühingu poliitiliselt valitud valdkonnavolinik kuulub töötamisdirektiivi kohaldamisalasse, sealhulgas eespool kirjeldatud asjaoludel.
- 27 Kuna nimetatud küsimuse selguse saamine on käesoleva kohtuasja lahendamise seisukohast otsustava tähtsusega, peab Østre Landsret (idapiirkonna apellatsioonikohus, Taani) vajalikuks taotleda Euroopa Kohtult vastust eespool esitatud küsimusele.