



PRESSITEADE nr 92/22

Luxembourg, 2. juuni 2022

Euroopa Kohtu otsus kohtuasjas C-587/20 | HK/Danmark ja HK/Privat

Vanusepiir, mis on töötajate organisatsiooni põhikirjas ette nähtud selle organisatsiooni esimehe ametikohale kandideerimiseks, kuulub diskrimineerimisvastase direktiivi kohaldamisalasse

Direktiivi kohaldamist ei mõjuta sellise ametikoha poliitiline laad ega töölevõtmise meetod (valimised)

Ametiühingut HK/Danmark ja haruametiühingut HK/Privat hõlmava Taani töötajate organisatsiooni HK kohalik osakond võttis 1978. aastal alalise usaldusisikuna tööle A, kes on sündinud 1948. aastal. 1993. aastal valiti ta HK/Privati esimeheks. See usaldusel rajanev poliitiline ametikoht hõlmas siiski teatavaid tööle iseloomulikke elemente. A töötas täistööajaga, sai igakuist töötasu ja talle kohaldati tasustatud puhkuse seadust.

Iga nelja aasta tagant valiti ta tagasi ja ta oli selle haruametiühingu esimees kuni 8. novembrini 2011, mil ta oli 63aastane ja ületas haruametiühingu HK/Privat põhikirjas¹ sätestatud vanusepiiri selleks aastaks kavandatud esimehe valimistel kandideerimiseks.

A esitas Ligebehandlingsnævnetile (võrdse kohtlemise amet, Taani) kaebuse, mille järel võrdse kohtlemise amet leidis, et see, et A-l on tema vanuse tõttu keelatud kandideerida HK/Privati esimeheks, on vastuolus Taani diskrimineerimisvastase seadusega², ning kohustas HK-d hüvitama A-le tekitatud kahju.

Kuna seda otsust ei täidetud, esitas A-d esindav võrdse kohtlemise amet hagi HK vastu. Østre Landsret (idapiirkonna apellatsioonikohus, Taani) leiab, et vaidluse lahendus sõltub sellest, kas A kui HK/Privati valitud esimees ja poliitilise personali liige kuulub diskrimineerimisvastase direktiivi kohaldamisalasse. Kui see on nii, siis puudub vaidlus selle üle, et kõnealuse haruametiühingu põhikirjast tuleneks A otsene diskrimineerimine vanuse alusel, mis on direktiiviga vastuolus.

Nimetatud kohus esitas eelotsusetaotluse Euroopa Kohtule, kes leidis, et vanusepiir, mis on töötajate organisatsiooni põhikirjas ette nähtud selle organisatsiooni esimehe ametikohale kandideerimiseks, kuulub diskrimineerimisvastase direktiivi kohaldamisalasse³.

Euroopa Kohtu hinnang

¹ Selle põhikirja kohaselt võib esimeheks valida ainult neid liikmeid, kes ei ole valimispäevaks saanud 60aastaseks, ja pärast 2005. aasta kongressi uuesti valitud liikmete puhul on see vanusepiir 61 aastat.

² Tööturul diskrimineerimise keelu põhimõtet käsitlev seadus (diskrimineerimisvastane seadus) (lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forskelsbehandlingsloven)), mida on muudetud 7. aprilli 2004. aasta seadusega nr 253 (lov nr. 253) ja 22. detsembri 2004. aasta seadusega nr 1417 (lov nr. 1417), millega võetakse üle nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiiv 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT 2000, L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79) (edaspidi „diskrimineerimisvastane direktiiv“).

³ Diskrimineerimisvastase direktiivi artikli 3 „Reguleerimisala“ lõike 1 punktid a ja d.

Esiteks otsustas Euroopa Kohus, et töötajate organisatsiooni esimehe ametikohale „pääsemise tingimused“ diskrimineerimisvastase direktiivi artikli 3 lõike 1 punkti a⁴ tähenduses kuuluvad direktiivi kohaldamisalasse.

Seoses sellega nähtub mõistete „tööle saamine“, „füüsilisest isikust ettevõtjaks hakkamine“ ja „kutsealale pääsemine“ koos kasutamisest, et see säte hõlmab mis tahes kutsetegevusega tegelema hakkamise tingimusi, olenemata tegevuse laadist ja omadustest. Neid mõisteid tuleb tõlgendada laialt, nagu nähtub selle sätte eri keeleversioonide võrdlusest.

Diskrimineerimisvastase direktiivi artikli 3 lõike 1 punkti a sõnastusest nähtub niisiis, et direktiivi kohaldamisala ei piirdu üksnes selliste ametikohtadele pääsemise tingimustega, mida täidavad „töötajad“ ELTL artikli 45 tähenduses.

Niisugust grammatilist tõlgendust kinnitavad ka direktiivi eesmärgid. Nimelt ei ole diskrimineerimisvastase direktiivi – mille õiguslik alus on praegune ELTL artikli 19 lõige 1 – eesmärk kaitsta töötajaid üksnes kui töösuhte nõrgemat poolt. Selle direktiivi eesmärk on kõrvaldada sotsiaalsetest ja avalikest huvidest lähtuvalt kõik diskrimineerivatel põhjustel esinevad takistused elatise saamisele ja võimalusele anda töö kaudu oma panus ühiskonda, olenemata sellest, millises õiguslikus vormis seda tööd tehakse. Seega ei sõltu vastus küsimusele, kas ametiühingu HK/Privat esimehe ametikohale pääsemise tingimused kuuluvad direktiivi kohaldamisalasse, sellest, kas niisugust esimeest saab pidada töötajaks ELTL artikli 45 ja seda tõlgendava kohtupraktika⁵ tähenduses.

Sellise ametikoha poliitiline laad ei mõjuta kõnealuste tingimuste kuulumist diskrimineerimisvastase direktiivi kohaldamisalasse, sest direktiivi kohaldatakse nii erasektori kui ka avaliku sektori suhtes ja mis tahes tegevusvaldkonnas ning erandid on sõnaselgelt täpsustatud⁶. Lisaks ei ole direktiivi kohaldamise seisukohast oluline töölevõtmise meetod, näiteks valimine.

Eeltoodud hinnanguid ei sea kahtluse alla argument seoses töötajate organisatsiooni õigusega vabalt valida oma esindajad, mis on osa Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artikliga 12 tagatud ühinemisvabadusest.

Nimelt peab see õigus olema kooskõlas diskrimineerimise keeluga töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, mis on diskrimineerimisvastase direktiivi eesmärk ja harta artiklis 21 ette nähtud üldise diskrimineeriskeelu põhimõtte täpsustus. Kuna ühinemisvabadus ei ole absoluutne, võib selle teostamisele seada harta artikli 52 lõike 1 kohaselt piiranguid, tingimusel et need on ette nähtud seadusega ning arvestavad selle vabaduse olemust ja proportsionaalsuse põhimõtet.

Teiseks, mis puudutab küsimust, kuidas tõlgendada diskrimineerimisvastase direktiivi artikli 3 lõike 1 punkti d, mille kohaselt kohaldatakse direktiivi muu hulgas töötajate organisatsiooni kuulumise suhtes, siis leidis Euroopa Kohus, et töötajate organisatsiooni esimehena tegutsemine kuulub selle sätte kohaldamisalasse. Nimelt on töötajate organisatsiooni esimeheks kandideerimise puhul ja ka valituks osutumisel esimehe ülesannete täitmise puhul tegemist sellisesse organisatsiooni „kuulumise“ vormiga selle sõna tavatähenduses.

Niisugune tõlgendus vastab direktiivi eesmärgile kehtestada üldine raamistik, et võidelda muu hulgas vanuse alusel diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, mistõttu ei tohi mõistetele, mille abil on direktiivi artiklis 3 täpsustatud direktiivi kohaldamisala, anda kitsendavat tõlgendust.

MÄRKUS: Eelotsusetaotlus võimaldab liikmesriikide kohtutel taotleda kohtuvaidluste lahendamisel Euroopa Kohtult liidu õiguse tõlgendamist või liidu õigusakti kehtivuse üle otsustamist. Euroopa Kohus ei lahenda riigisisest

⁴ Direktiivi artikli 3 lõike 1 punkt a näeb ette, et direktiivi kohaldatakse Euroopa Liidule antud pädevuse piires kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslike isikute suhtes, kui kõne all on tööle saamise, füüsilisest isikust ettevõtjaks hakkamise või kutsealale pääsemise tingimused, sealhulgas valikukriteeriumid ja töölevõtu tingimused mis tahes tegevusvaldkonnas ja kõigil ametiastmetel, kaasa arvatud ametialane edutamine.

⁵ Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt on „töötaja“ selle aluslepingu sätte tähenduses isik, kes teeb teatud ajavahemiku jooksul teisele isikule tema juhtimise all tööd, mille eest saab ta tasu.

⁶ Diskrimineerimisvastase direktiivi artikli 3 lõike 4 kohaselt võivad liikmesriigid sätestada, et direktiivi ei kohaldata relvajõudude suhtes muu hulgas vanuse alusel diskrimineerimise osas.

kohtuvaidlust. Kohtuasja lahendamine kooskõlas Euroopa Kohtu otsusega on liikmesriigi kohtu ülesanne. Euroopa Kohtu otsus on ühtlasi siduv ka teistele liikmesriikide kohtutele, kes lahendavad sarnast probleemi.

Ajakirjandusele mõeldud mitteametlik dokument, mis ei ole Euroopa Kohtule siduv.

Otsuse [terviktekst](#) on CURIA veebileheküljel alates selle kuulutamise päevast.

Täiendavat teavet annab Marta Osleja, ☎ (+352) 4303 6005

Hoiame ühendust!

