



KOMUNIKAT PRASOWY nr 92/22

Luksemburg, dnia 2 czerwca 2022 r.

Wyrok Trybunału w sprawie C-587/20 | HK/Danmark i HK/Privat

Ustanowiona w statucie organizacji pracowników granica wieku uprawniająca do ubiegania się o stanowisko przewodniczącego tej organizacji jest objęta zakresem stosowania dyrektywy antydyskryminacyjnej

Ani polityczny charakter takiego stanowiska, ani sposób rekrutacji (wybory) nie mają znaczenia z punktu widzenia stosowania tej dyrektywy

A, urodzona w 1948 r., została w 1978 r. zatrudniona jako etatowy pracownik związkowy w lokalnym oddziale organizacji pracowników HK, duńskiej organizacji pracowników obejmującej konfederację HK/Danmark i federację HK/Privat. W 1993 r. została ona wybrana na przewodniczącą HK/Privat. Ta funkcja publiczna, oparta na zaufaniu, cechowała się niemniej jednak pewnymi elementami charakterystycznymi dla stosunku pracy. A była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, otrzymywała wynagrodzenie miesięczne i podlegała ustawie o urlopie płatnym.

A była następnie wybierana ponownie co cztery lata i zajmowała stanowisko przewodniczącej tej federacji do dnia 8 listopada 2011 r., kiedy to ukończyła 63 lata i przekroczyła granicę wieku określoną w statucie HK/Privat¹, co uniemożliwiło jej kandydowanie w kolejnych wyborach na przewodniczącego zaplanowanych na ten sam rok.

W następstwie skargi wniesionej przez A do Ligebehandlingsnævnet (komisji ds. równego traktowania, Dania) komisja ta uznała, że zakazanie jej, ze względu na wiek, kandydowania w wyborach na przewodniczącego HK/Privat było sprzeczne z duńską ustawą antydyskryminacyjną² i nakazała HK zapłatę odszkodowania na rzecz A za poniesioną przez nią szkodę.

Z powodu niewykonania powyższej decyzji owa komisja, działając na rzecz A, wniosła przeciwko HK skargę. Østre Landsret (sąd apelacyjny regionu wschodniego, Dania) uważa, że rozstrzygnięcie zawisłego przed nim sporu zależy od tego, czy A, jako wyłoniona w wyborach przewodnicząca HK/Privat i członkini personelu politycznego tej organizacji, jest objęta zakresem stosowania dyrektywy antydyskryminacyjnej, ponieważ gdyby tak było, nie można by kwestionować, że na gruncie statutu tej federacji doszło wobec niej do bezpośredniej dyskryminacji ze względu na wiek, której dyrektywa ta zakazuje.

Trybunał, do którego sąd ten zwrócił się w trybie prejudycjalnym, orzekł, że ustanowiona w statucie organizacji

¹ Zgodnie z tym statutem na stanowisko przewodniczącego mogą być wybrani tylko członkowie, którzy w dniu wyborów nie ukończyli 60 lat, przy czym granica wieku została podniesiona do 61 lat dla członków wybranych ponownie po kongresie odbytym w 2005 r.

² Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forskelbehandlingsloven) [ustawa o zakazie dyskryminacji na rynku pracy (ustawa o zakazie dyskryminacji)], zmieniona lov nr. 253 (ustawą nr 253) z dnia 7 kwietnia 2004 r. oraz lov nr. 1417 (ustawą nr 1417) z dnia 22 grudnia 2004 r., mającymi na celu transpozycję dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2000, L 303, s. 16) (zwanej dalej „dyrektywą antydyskryminacyjną”).

pracowników granica wieku uprawniająca do ubiegania się o stanowisko przewodniczącego tej organizacji jest objęta zakresem stosowania dyrektywy antydyskryminacyjnej³.

Ocena Trybunału

W pierwszej kolejności Trybunał stwierdził, że „warunki dostępu” w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. a) tej dyrektywy⁴ do stanowiska przewodniczącego organizacji pracowników wchodzi w zakres jej stosowania.

W tym względzie, co się tyczy pojęcia „warunków dostępu do zatrudnienia, do działalności na własny rachunek lub wykonywania pracy” w rozumieniu tego przepisu, z łącznego użycia pojęć „zatrudnienia”, „działalności na własny rachunek” i „pracy” wynika, że przepis ten obejmuje warunki dostępu do wszelkiej działalności zawodowej, niezależnie od jej charakteru i cech. Wspomniane pojęcia należy bowiem rozumieć szeroko, co wynika z porównania poszczególnych wersji językowych tego przepisu.

Tak więc z brzmienia art. 3 ust. 1 lit. a) dyrektywy antydyskryminacyjnej wynika, że zakres jej stosowania nie jest ograniczony wyłącznie do warunków dostępu do stanowisk zajmowanych przez „pracowników” w rozumieniu art. 45 TFUE.

Ponadto cele tej dyrektywy potwierdzają taką właśnie wykładnię językową. Dyrektywa antydyskryminacyjna, której podstawą prawną jest obecnie art. 19 ust. 1 TFUE, nie ma bowiem na celu ochrony wyłącznie pracowników jako słabszej części stosunku pracy. Celem tej dyrektywy jest wyeliminowanie, z uwagi na interes społeczny i publiczny, wszelkich opartych na względach dyskryminacyjnych przeszkód w zakresie dostępu do środków utrzymania i zdolności działania na rzecz społeczeństwa poprzez pracę, bez względu na to, w jakiej formie jest ona świadczona. Tym samym kwestia, czy warunki dostępu do stanowiska przewodniczącego federacji HK/Privat są objęte wspomnianą dyrektywą, nie zależy od zakwalifikowania takiego przewodniczącego jako pracownika w rozumieniu art. 45 TFUE i orzecznictwa, w którym dokonano wykładni tego postanowienia⁵.

Polityczny charakter omawianego stanowiska nie ma wpływu na włączenie owych warunków do zakresu stosowania dyrektywy antydyskryminacyjnej, ponieważ dyrektywę tę stosuje się zarówno do sektora prywatnego, jak i publicznego, i niezależnie od dziedziny działalności, a odstępstwa od jej stosowania zostały wyraźnie określone⁶. Ponadto sposób rekrutacji, taki jak wybory, nie ma żadnego znaczenia z punktu widzenia stosowania tej dyrektywy.

Powyższej oceny nie podważa argument związany z prawem organizacji pracowników do swobodnego wybierania swoich przedstawicieli, które to prawo stanowi jeden z aspektów wolności stowarzyszania się ustanowionej w art. 12 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą praw podstawowych”).

Prawo to należy bowiem pogodzić z zakazem dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i pracy, będącym przedmiotem dyrektywy antydyskryminacyjnej, która stanowi konkretny wyraz ogólnej zasady niedyskryminacji wyrażonej w art. 21 karty praw podstawowych. Ponieważ wolność stowarzyszania się nie jest prawem absolutnym, korzystanie z niej może podlegać ograniczeniom, pod warunkiem że ograniczenia te są przewidziane ustawą i szanują istotę tej wolności oraz zasadę proporcjonalności.

W dalszej kolejności, w odniesieniu do wykładni art. 3 ust. 1 lit. d) dyrektywy antydyskryminacyjnej, zgodnie z którym stosuje się ona w szczególności w odniesieniu do działania w organizacjach pracowników, Trybunał uznał, że

³ Artykuł 3 ust. 1 lit. a) i d) dyrektywy antydyskryminacyjnej, zatytułowany „Zakres”.

⁴ Zgodnie z art. 3 ust. 1 lit. a) tej dyrektywy stosuje się ona, w granicach kompetencji Unii, do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do warunków dostępu do zatrudnienia, do działalności na własny rachunek lub do wykonywania pracy, w tym również kryteriów selekcji i warunków rekrutacji, niezależnie od dziedziny działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, również w odniesieniu do awansu zawodowego.

⁵ Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału „pracownik” jest osobą, która świadczy przez pewien okres na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem pracę, w zamian za którą otrzymuje wynagrodzenie.

⁶ Na mocy art. 3 ust. 4 dyrektywy antydyskryminacyjnej państwa członkowskie mogą ustalić, że dyrektywa ta w zakresie dotyczącym między innymi dyskryminacji ze względu na wiek nie będzie znajdować zastosowania wobec sił zbrojnych.

działanie w charakterze przewodniczącego takiej organizacji mieści się w zakresie stosowania tego przepisu. Fakt zgłoszenia kandydatury w wyborach na przewodniczącego organizacji pracowników stanowi bowiem, podobnie jak sprawowanie funkcji przewodniczącego już po wyborze, formę „działania”, w przyjętym znaczeniu tego słowa, w takiej organizacji.

Taka wykładnia odpowiada celowi omawianej dyrektywy, który polega na ustanowieniu ogólnych ram dla walki z dyskryminacją, między innymi ze względu na wiek, w dziedzinie zatrudnienia i pracy, w związku z czym pojęcia, które w art. 3 tej dyrektywy uściślają zakres stosowania tego aktu, nie mogą być przedmiotem wykładni zawężającej.

UWAGA: Odesłanie prejudycjalne pozwala sądom państw członkowskich, w ramach rozpatrywanego przez nie sporu, zwrócić się do Trybunału z pytaniem o wykładnię prawa Unii lub o ocenę ważności aktu Unii. Trybunał nie rozpoznaje sporu krajowego. Do sądu krajowego należy rozstrzygnięcie sprawy zgodnie z orzeczeniem Trybunału. Orzeczenie to wiąże w ten sam sposób inne sądy krajowe, które spotkają się z podobnym problemem.

Dokument nieoficjalny, sporządzony na użytek mediów, który nie wiąże Trybunału Sprawiedliwości.

[Pełny tekst](#) wyroku jest publikowany na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia.

Osoba odpowiedzialna za kontakty z mediami: Balázs Lehoczki ☎ (+352) 4303 5499.

Pozostańmy w kontakcie!

