



PRESSEMEDDELELSE nr. 92/22

Luxembourg den 2. juni 2022

Domstolens dom i sag C-587/20 | HK/Danmark og HK/Privat

En aldersgrænse, der er fastsat i en arbejdstagerorganisations vedtægter, for at kunne vælges til hvervet som formand for denne organisation er omfattet af anvendelsesområdet for direktivet om bekæmpelse af forskelsbehandling

Hverken den politiske karakter af et sådant hverv eller ansættelsesmetoden (valg) har betydning for anvendelsen af dette direktiv

A, der er født i 1948, blev i 1978 ansat som faglig medarbejder i en lokalafdeling i HK, der er en dansk arbejdstagerorganisation, som omfatter hovedforbundet HK/Danmark og sektoren HK/Privat. I 1993 blev hun valgt som formand for HK/Privat. Dette politiske tillidshverv indeholdt imidlertid visse elementer, der er karakteristiske for lønmodtagere. A var ansat på fuld tid, oppebar en månedlig løn, og ferieloven fandt anvendelse for hende.

A blev genvalgt hvert fjerde år og bestred hvervet som sektorformand frem til den 8. november 2011, hvor hun var fyldt 63 år og havde overskredet aldersgrænsen i HK/Privats sektorlove ¹ for at kunne genopstille til det planlagte formandsvalg samme år.

Efter klage indgivet af A til Ligebehandlingsnævnet (Danmark) fastslog dette nævn, at den omstændighed, at A på grund af sin alder blev afskåret fra at genopstille ved valget til formand for HK/Privat, var i strid med den danske forskelsbehandlingslov ², og pålagde HK at betale erstatning til A for den lidte skade.

Som følge af den manglende gennemførelse af den nævnte afgørelse anlagde dette nævn, som mandatar for A, et søgsmål mod HK. Østre Landsret (Danmark) er af den opfattelse, at afgørelsen af tvisten afhænger af spørgsmålet om, hvorvidt A som politisk valgt formand for HK/Privat er omfattet af anvendelsesområdet for direktivet om bekæmpelse af forskelsbehandling. Såfremt dette er tilfældet, er det ubestridt, at hun er blevet udsat for en direkte forskelsbehandling på grund af alder i strid med dette direktiv som følge af denne sektors sektorlove.

Østre Landsret forelagde et præjudicielt spørgsmål for Domstolen, som fastslog, at en aldersgrænse for at kunne vælges til hvervet som formand for en arbejdstagerorganisation, der er fastsat i denne organisations vedtægter, er omfattet af anvendelsesområdet for direktivet om bekæmpelse af forskelsbehandling ³.

Domstolens bemærkninger

¹ Ifølge disse sektorlove kan kun medlemmer, der på valgdagen ikke er fyldt 60 år, vælges til hvervet som formand, idet denne aldersgrænse forlænges til 61 år for medlemmer, der er blevet genvalgt efter kongressen i 2005.

² Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forskelsbehandlingsloven), som ændret ved lov nr. 253 af 7.4.2004 og lov nr. 1417 af 22.12.2004 om gennemførelse af Rådets direktiv 2000/78/EF af 27.11.2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT 2000, L 303, s. 16) (herefter »direktivet om bekæmpelse af forskelsbehandling«).

³ Artikel 3, stk. 1, litra a) og d), i direktivet om bekæmpelse af forskelsbehandling, der har overskriften »Anvendelsesområde«.

For det første konkluderede Domstolen, at »vilkårene for adgang« som omhandlet i dette direktivs ⁴ artikel 3, stk. 1, litra a), til hvervet som formand for en arbejdstagerorganisation er omfattet af direktivets anvendelsesområde.

Hvad i denne henseende angår begrebet »vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervsmæssig beskæftigelse« som omhandlet i denne bestemmelse følger det af den samtidige anvendelse af begreberne »lønnet beskæftigelse«, »udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed« og »erhvervsmæssig beskæftigelse«, at denne bestemmelse omfatter alle regler, der fastsætter vilkår for adgang til enhver erhvervsmæssig aktivitet uanset arten og indholdet heraf. De nævnte begreber skal nemlig forstås i bred forstand, således som det fremgår af en sammenligning af de forskellige sprogversioner af denne bestemmelse.

Det fremgår således af ordlyden af artikel 3, stk. 1, litra a), i direktivet om bekæmpelse af forskelsbehandling, at direktivets anvendelsesområde ikke er begrænset til kun at omfatte vilkårene for adgang til stillinger, der besættes af »arbejdstagere« som omhandlet i artikel 45 TEUF.

Desuden bekræfter direktivets formål en sådan ordlydsfortolkning. Direktivet om bekæmpelse af forskelsbehandling, hvis retsgrundlag er den nuværende artikel 19, stk. 1, TEUF, har ikke alene til formål at beskytte arbejdstagere som den svageste part i et arbejdsforhold. Dette direktiv har til formål af samfundsmæssige og almene interesser at afskaffe alle hindringer, der er begrundet i forskelsbehandling, for adgangen til levevej og evnen til at bidrage til samfundet gennem arbejde uanset den juridiske kvalificering af det arbejde, der er tale om. Spørgsmålet om, hvorvidt vilkårene for adgang til hvervet som formand for sektoren HK/Privat er omfattet af nævnte direktiv, afhænger følgelig ikke af, om en sådan formand kvalificeres som arbejdstager som omhandlet i artikel 45 TEUF og den retspraksis, hvorved den er blevet fortolket ⁵.

Et sådant hvervs politiske karakter har ingen indflydelse på, om de nævnte vilkår er omfattet af anvendelsesområdet for direktivet om bekæmpelse af forskelsbehandling, eftersom det finder anvendelse både i den offentlige og den private sektor uanset branche, og undtagelserne hertil er udtrykkeligt præciseret ⁶. Desuden påvirker metoden til at besætte en stilling, såsom ved valg, ikke dette direktivs anvendelse.

Ovenstående betragtninger drages ikke i tvivl af argumentet om, at fagforeningerne er frie til at vælge deres repræsentanter, som er en del af den foreningsfrihed, der er knæsat i artikel 12 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«)

Denne ret skal nemlig kunne forenes med forbuddet mod forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, der er genstand for direktivet om bekæmpelse af forskelsbehandling, som en konkretisering af det generelle princip om forbud mod forskelsbehandling, der er fastsat i chartrets artikel 21. Da foreningsfriheden ikke er absolut, kan dens udøvelse i henhold til chartrets artikel 52, stk. 1, indeholde begrænsninger, forudsat at de er fastlagt i lovgivningen, og at de respekterer denne friheds væsentligste indhold samt proportionalitetsprincippet.

Hvad for det andet angår fortolkningen af artikel 3, stk. 1, litra d), i direktivet om bekæmpelse af forskelsbehandling, hvorefter direktivet finder anvendelse bl.a. for så vidt angår deltagelse i en arbejdstagerorganisation, fandt Domstolen, at udøvelsen af hvervet som formand for en sådan organisation er omfattet af denne bestemmelse. Den omstændighed, at vedkommende stiller op til formandsposten i en arbejdstagerorganisation, udgør ligesom udøvelsen af hvervet som formand, når man er valgt, således en form for »deltagelse« i en sådan organisation i udtrykkets sædvanlige betydning.

⁴ Det følger af ordlyden af dette direktivs artikel 3, stk. 1, litra a), at inden for rammerne af Den Europæiske Unions beføjelser finder dette direktiv anvendelse både i den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, på alle personer for så vidt angår vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervsmæssig beskæftigelse, herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår, uanset branche og uanset niveau i erhvervshierarkiet, herunder i henseende til forfremmelse.

⁵ Ifølge Domstolens faste praksis er en »arbejdstager« som omhandlet i denne bestemmelse i traktaten en person, som i en vis periode præsterer ydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger.

⁶ I henhold til artikel 3, stk. 4, i direktivet om bekæmpelse af forskelsbehandling kan medlemsstaterne fastsætte, at i det omfang dette direktiv vedrører forskelsbehandling på grund af alder, finder det ikke anvendelse på tjeneste i de væbnede styrker.

En sådan fortolkning opfylder formålet med dette direktiv, som består i at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling bl.a. på grund af alder med hensyn til beskæftigelse og erhverv, således at de begreber, som i direktivets artikel 3 præciserer direktivets anvendelsesområde, ikke kan fortolkes indskrænkende.

BEMÆRKNING: Gennem en præjudiciel forelæggelse kan retterne i medlemsstaterne i forbindelse med retssager, der verserer for dem, forelægge Domstolen spørgsmål vedrørende fortolkningen af EU-retten eller gyldigheden af en EU-retsakt. Domstolen træffer ikke afgørelse i den nationale retsvist. Det tilkommer den nationale ret at afgøre sagen i overensstemmelse med Domstolens afgørelse, der på tilsvarende måde er bindende for andre nationale retter i sager vedrørende en tilsvarende problemstilling.

Dette er et ikke-officielt dokument til mediernes brug og forpligter ikke Domstolen.

[Dommen](#) offentliggøres på webstedet CURIA på afsigelsesdagen.

Kontakt i Kontoret for Presse og Information: Gitte Stadler ☎ (+352) 4303 3127.

Forbliv online!

