



LEHDISTÖTIEDOTE nro 92/22

Luxemburgissa 2.6.2022

Unionin tuomioistuimen tuomio asiassa C-587/20 | HK/Danmark ja HK/Privat

Työntekijäjärjestön säännöissä määrätty ikäraja vaalikelpoisuudelle sen puheenjohtajan tehtävään kuuluu syrjinnän vastaisen direktiivin soveltamisalaan

Tällaisen tehtävän poliittisella luonteella tai tehtävään ottamista koskevalla menetelmällä (vaali) ei ole merkitystä kyseisen direktiivin soveltamisen kannalta

A, joka on syntynyt vuonna 1948, otettiin vuonna 1978 toimihenkilöksi tanskalaisen työntekijäjärjestö HK:n, johon kuuluu HK/Danmark-keskusliitto ja HK/Privat-liitto, paikallisosastoon. Vuonna 1993 hänet valittiin HK/Privatin puheenjohtajaksi. Tämä luottamukseen perustuva poliittinen tehtävä sisälsi kuitenkin tiettyjä työlle ominaisia piirteitä. A oli kokoaikaisessa työssä, sai kuukausipalkkaa ja häneen sovellettiin palkallisesta lomasta annettua lakia.

Hänet valittiin uudelleen joka neljäs vuosi, ja hän hoiti kyseisen liiton puheenjohtajan tehtäviä 8.11.2011 saakka, jolloin hän 63-vuotiaana oli ylittänyt HK/Privatin säännöissä¹ määrätyn ikärajan samalle vuodelle suunnitellussa puheenjohtajan vaalissa ehdolle asettumiselle.

A:n Ligebehandlingsnævnetille (yhdenvertaisuuslautakunta, Tanska) tekemän kantelun johdosta viimeksi mainittu katsoi, että se, että A:ta kiellettiin hänen ikänsä perusteella asettumasta ehdolle HK/Privatin puheenjohtajan vaalissa, oli vastoin Tanskan syrjinnän vastaista lakia,² ja määräsi HK:n korvaamaan A:lle aiheutuneen vahingon.

Koska mainittua päätöstä ei pantu täytäntöön, kyseinen lautakunta, joka toimi A:n puolesta, nosti kanteen HK:ta vastaan. Østre Landsret (Itä-Tanskan hovioikeus, Tanska) katsoo, että oikeusriidan ratkaisu riippuu siitä, sovelletaanko A:han HK/Privatin puheenjohtajana ja sen poliittisen henkilöstön jäsenenä syrjinnän vastaista direktiiviä. Jos sovelletaan, ei ole kiistetty sitä, että A on näin ollen kyseisen direktiivin vastaisen ikään perustuvan välittömän syrjinnän uhri kyseisen liiton sääntöjen vuoksi.

Unionin tuomioistuin, jolle kyseinen tuomioistuin on esittänyt ennakkoratkaisupyynnön, katsoo, että työntekijäjärjestön säännöissä määrätty ikäraja ehdokkaaksi asettumiselle sen puheenjohtajavaalissa kuuluu syrjinnän vastaisen direktiivin soveltamisalaan.³

Unionin tuomioistuimen arviointi asiasta

¹ Näiden sääntöjen mukaan puheenjohtajan tehtävään voidaan valita vain jäsenet, jotka vaalipäivänä eivät ole täyttäneet 60:tä vuotta, ja tämä ikäraja siirrettiin 61 vuoteen vuoden 2005 kokouksen jälkeen uudelleen valittujen jäsenten osalta.

² Syrjinnän kieltämisestä työmarkkinoilla ja muista seikoista annettu laki (lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.) (forskelsbehandlingsloven) – sellaisena kuin se on muutettuna 7.4.2004 annetulla lailla nro 253 (lov nr. 253) ja 22.12.2004 annetulla lailla nro 1417 (lov nr. 1417) –, jolla pannaan täytäntöön yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annettu neuvoston direktiivi 2000/78/EY (EYVL 2000, L 303, s. 16) (jäljempänä syrjinnän vastainen direktiivi).

³ Syrjinnän vastaisen direktiivin 3 artiklan, jonka otsikko on "Soveltamisala", 1 kohdan a ja d alakohta.

Unionin tuomioistuin päätelee aluksi, että kyseisen direktiivin 3 artiklan 1 kohdan a alakohdassa⁴ tarkoitetut työntekijäliiton puheenjohtajan tehtävän ”harjoittamista koskevat edellytykset” kuuluvat direktiivin soveltamisalaan.

Tältä osin mainituissa säännöksessä tarkoitettujen ilmaisujen ”työ”, ”itsenäinen ammatinharjoittaminen” ja ”ammatti” käytöstä yhdessä seuraa, että direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan a alakohta kattaa kaikenlaisen ammattitoiminnan harjoittamisen edellytykset sen luonteesta ja ominaisuuksista riippumatta. Mainitut ilmaisut on ymmärrettävä laajassa merkityksessä, kuten kyseisen säännöksen eri kieliversioiden vertailusta ilmenee.

Siten syrjinnän vastaisen direktiivin 3 artiklan 1 kohdan a alakohdan sanamuodosta ilmenee, että sen soveltamisala ei rajoitu pelkästään SEUT 45 artiklassa tarkoitettujen ”työntekijöiden” hoitamien tehtävien harjoittamista koskeviin edellytyksiin.

Lisäksi tämän direktiivin tavoitteet vahvistavat tällaisen sanamuodon mukaisen tulkinnan. Syrjinnän vastaisella direktiivillä, jonka oikeudellinen perusta on nykyinen SEUT 19 artiklan 1 kohta, ei nimittäin pyritä suojelemaan ainoastaan työntekijöitä työsuhteen heikompana osapuolena. Sen tarkoituksena on poistaa yhteiskunnalliseen ja yleiseen etuun liittyvistä syistä kaikki syrjiviin seikkoihin perustuvat esteet toimeentulon hankkimiselle ja yhteiskuntaan työn kautta osallistumiselle riippumatta suoritettujen työn oikeudellisesta muodosta. Näin ollen kysymys siitä, kuuluvatko HK/Privatin puheenjohtajan tehtävän harjoittamista koskevat edellytykset mainitun direktiivin soveltamisalaan vai eivät, ei riipu siitä, luokitellaanko tällainen puheenjohtaja SEUT 45 artiklassa ja sitä tulkitsevassa oikeuskäytännössä tarkoitetuksi työntekijäksi vai ei.⁵

Tällaisen tehtävän poliittisella luonteella ei ole vaikutusta mainittujen edellytysten sisällyttämiselle syrjinnän vastaisen direktiivin soveltamisalaan, koska sitä sovelletaan sekä yksityisellä että julkisella sektorilla ja alasta riippumatta, ja poikkeukset täsmennetään nimenomaisesti.⁶ Lisäksi tehtävään ottamista koskevalla menetelmällä ei ole mitään merkitystä kyseisen direktiivin soveltamisen kannalta.

Edellä esitettyjä arviointeja ei horjuta perustelu, joka liittyy työntekijäjärjestöjen oikeuteen valita vapaasti edustajansa, mikä on osa Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 12 artiklassa vahvistettua yhdistymisvapautta.

Tämä oikeus on kuitenkin sovitettava yhteen syrjinnän vastaisen direktiivin kohteena olevan työssä ja ammatissa tapahtuvan syrjinnän kiellon kanssa, koska se konkretisoi perusoikeuskirjan 21 artiklassa vahvistetun syrjintäkiellon yleisen periaatteen. Koska yhdistymisvapaus ei ole ehdoton, sen käyttöä voidaan perusoikeuskirjan 52 artiklan 1 kohdan mukaan rajoittaa, kunhan rajoittaminen tapahtuu ainoastaan lailla, yhdistymisvapauden keskeistä sisältöä kunnioittaen ja suhteellisuusperiaatteen mukaisesti.

Toiseksi syrjinnän vastaisen direktiivin 3 artiklan 1 kohdan d alakohdasta, jonka mukaan sitä sovelletaan muun muassa toimintaan työntekijäjärjestössä, unionin tuomioistuin katsoo, että tällaisen järjestön puheenjohtajan toiminta kuuluu kyseisen säännöksen soveltamisalaan. Ehdokkaaksi asettuminen työntekijäjärjestön puheenjohtajan vaaleissa, samoin kuin puheenjohtajan tehtävän hoitaminen valituksi tulemisen jälkeen, on tällaisessa järjestössä ”toimimisen” muoto tämän ilmaisun tavanomaisessa merkityksessä.

Tällainen tulkinta vastaa kyseisen direktiivin tavoitetta yleisten puitteiden luomisesta muun muassa ikään perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa, joten käsitteitä, joilla sen 3 artiklassa täsmennetään kyseisen direktiivin soveltamisala, ei voida tulkita suppeasti.

⁴ Kyseisen direktiivin 3 artiklan 1 kohdan a alakohdan mukaan sitä sovelletaan Euroopan unionille annetun toimivallan puitteissa kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, julkisyhteisöt mukaan lukien, kun kyseessä on työn tai itsenäisen ammatin harjoittamista koskevat edellytykset, myös valinta- ja työhönottoperusteet, alasta ja ammattiasemasta riippumatta, sekä uralla eteneminen.

⁵ Unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan perussopimuksen kyseisessä määräyksessä tarkoitettu työntekijä on henkilö, joka tekee tietyn ajanjakson ajan toisen henkilön hyväksi tämän johdon alaisena työsuorituksia vastiketta vastaan.

⁶ Syrjinnän vastaisen direktiivin 3 artiklan 4 kohdan mukaan jäsenvaltiot voivat säätää, että tätä direktiiviä ei sovelleta puolustusvoimiin muun muassa ikään perustuvan syrjinnän osalta.

HUOMAUTUS: Ennakkoratkaisupyyntö antaa jäsenvaltioiden tuomioistuimille mahdollisuuden tiedustella niiden käsiteltävänä olevan yksittäisen asian puitteissa unionin tuomioistuimelta unionin oikeuden tulkintaa tai unionin toimen pätevyyttä. Unionin tuomioistuin ei ratkaise kansallisen tuomioistuimen käsiteltävänä olevaa asiaa. Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on ratkaista asia unionin tuomioistuimen ratkaisun mukaisesti. Unionin tuomioistuimen ratkaisu sitoo vastaavalla tavoin muita kansallisia tuomioistuimia, jotka käsittelevät samanlaista ongelmaa.

Tämä on tiedotusvälineiden käyttöön tarkoitettu epävirallinen asiakirja, joka ei sido Euroopan unionin tuomioistuinta.

Tuomion [koko teksti](#) julkaistaan CURIA-sivustolla tuomion julistamispäivänä.

Lisätietoja: Gitte Stadler ☎ +352 4303 3127

Pysy kuulolla!

