



92/22. sz. SAJTÓKÖZLEMÉNY

Luxembourg, 2022. június 2.

A C-587/20. sz. ügyben hozott ítélet | HK/Danmark és HK/Privat

A munkavállalói szervezet elnöki tisztségének betöltésére vonatkozóan a szervezet alapszabályában előírt korhatár a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló irányelv hatálya alá tartozik

Az ilyen munkakör politikai jellege és a felvétel módja (választás) sem befolyásolja ezen irányelv alkalmazását

Az 1948-ban született A-t 1978-ban vették fel szakszervezeti megbízottként a HK/Danmark szakszervezeti ligát és a HK/Privat szakszervezeti szövetséget magában foglaló, dán munkavállalói szervezet, a HK területi képviselőjére. 1993-ban megválasztották a HK/Privat elnökének. Ez a bizalmi jellegű, politikai funkció mindazonáltal bizonyos, munkaviszonyra jellemző elemeket is tartalmazott. A-t teljes munkaidőben foglalkoztatták, havi illetményben részesült, és a fizetett szabadságról szóló törvény vonatkozott rá.

Négyévente újraválasztották, és 2011. november 8-ig töltötte be a szövetség elnöki tisztségét, amikor is elérte 63. életévét, és ezzel túllépte a HK/Privat alapszabályában¹ meghatározott, az ugyanazon évben tartandó elnökválasztáson való indulásra vonatkozó korhatárt.

Az A által a Ligebehandlingsnævnethez (egyenlő bánásmóddal foglalkozó bizottság, Dánia) benyújtott panaszt követően ez utóbbi úgy vélte, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló dán törvénybe² ütközik, hogy A az életkora miatt nem indulhat a HK/Privat elnökválasztásán, és a HK-t kötelezte az A-t ért kár megtérítésére.

Az említett határozat végre nem hajtása miatt ez a bizottság, A nevében eljárva keresetet indított a HK-val szemben. Az Østre Landsret (keleti fellebbviteli bíróság, Dánia) úgy véli, hogy a jogvita eldöntése attól a kérdéstől függ, hogy A mint a HK/Privat választott elnöke és vezetőségi tagja a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló irányelv hatálya alá tartozik-e. Igenlő válasz esetén nem vitatott, hogy a szakszervezeti szövetség alapszabályának értelmében A-t az ezen irányelvvel ellentétes, életkoron alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés érte.

Az e bíróság által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem alapján a Bíróság úgy ítéli meg, hogy a munkavállalói szervezet elnöki tisztségének betöltésére vonatkozóan a szervezet alapszabályában előírt korhatár a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló irányelv hatálya alá tartozik.³

¹ Az alapszabály szerint csak olyan tag választható meg elnöknek, aki a választás napján még nem töltötte be a 60. életévét, illetve ez a korhatár a 2005-ös kongresszus után újraválasztott tagok esetében 61 évre emelkedik.

² A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (HL 2000. L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.; a továbbiakban: a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló irányelv) átültetésére irányuló, a 2004. április 7-i lov nr. 253 (253. sz. törvény) és a 2004. december 22-i lov nr. 1417 (1417. sz. törvény) által módosított lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forskelsbehandlingsloven) (a hátrányos munkaerőpiaci megkülönböztetés tilalmáról szóló törvény – antidiszkriminációs törvény).

³ A hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló irányelvnek „Az irányelv hatálya” című 3. cikke (1) bekezdésének a) és d) pontja.

A Bíróság álláspontja

Első lépésként a Bíróság megállapítja, hogy a munkavállalói szervezet elnöki tisztségéhez való, a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) pontja⁴ értelmében vett „hozzájutás feltételei” ezen irányelv hatálya alá tartoznak.

E tekintetben, az e rendelkezés értelmében vett „a munkavállaláshoz, önálló vállalkozáshoz, a foglalkozáshoz való hozzájutás feltételei” fogalmát illetően a „munkavállalás”, az „önálló vállalkozás” és a „foglalkozás” kifejezések együttes használatából az következik, hogy ez a rendelkezés valamennyi szakmai tevékenységhez való hozzájutás feltételeit lefedi, függetlenül annak jellegétől és jellemzőitől. Az említett kifejezéseket ugyanis tágan kell értelmezni, amint az e rendelkezés különböző nyelvi változatainak összehasonlításából is kitűnik.

Így tehát a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló irányelv 3. cikke (1) bekezdése a) pontjának szövegéből az következik, hogy az irányelv hatálya nem korlátozódik kizárólag az EUMSZ 45. cikk értelmében vett „munkavállalók” által betöltött állásokhoz való hozzájutás feltételeire.

Ezenkívül az irányelv célkitűzései is megerősítik ezt a szó szerinti értelmezést. A hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló irányelv ugyanis, amelynek jogalapja jelenleg az EUMSZ 19. cikk (1) bekezdése, nem kizárólag a munkavállalónak mint a munkaviszony gyengébbik felének a védelmére irányul. Az irányelv célja társadalmi és közérdekből a megélhetési módokhoz való hozzájutás és a munka révén a társadalomhoz való hozzájárulási képesség előtti, megkülönböztetésen alapuló akadályok megszüntetése, függetlenül attól, hogy milyen jogi formában történik a munkavégzés. Így tehát az a kérdés, hogy a HK/Privat szövetség elnöki posztjához való hozzájutás feltételei az említett irányelv hatálya alá tartoznak-e, nem függ attól, hogy az elnök az EUMSZ 45. cikk és az azt értelmező ítélkezési gyakorlat értelmében munkavállalónak minősül-e.⁵

Az ilyen tisztség politikai jellege nincs kihatással arra, hogy az említett feltételek a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló irányelv hatálya alá tartoznak, mivel az irányelvet mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, bármely tevékenységi ágban alkalmazni kell, a kivételeket pedig pontosan meghatározták.⁶ Az irányelv alkalmazása szempontjából továbbá nincs jelentősége a felvétel módjának.

A fenti megállapításokat nem kérdőjelezi meg a munkavállalói szervezeteknek a képviselőik szabad megválasztásához való, az Európai Unió Alapjogi Chartájának (a továbbiakban: Charta) 12. cikkében foglalt egyesülési szabadság részét képező jogára vonatkozó érv sem.

Ezt a jogot ugyanis össze kell egyeztetni a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés tilalmával, amely a Charta 21. cikkében foglalt megkülönböztetés tilalma általános elvének konkretizálásaként a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló irányelv tárgyát képezi. Mivel az egyesülési szabadság nem feltétlen jog, annak a Charta 52. cikkének (1) bekezdése szerinti gyakorlása korlátozható, feltéve hogy e korlátozásokat törvény írja elő, és azok tiszteletben tartják e jog lényeges tartalmát, valamint az arányosság elvét.

Második lépésként, ami a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló irányelv 3. cikke (1) bekezdése d) pontjának értelmezését illeti, amely szerint ezen irányelv alkalmazandó többek között a munkavállalói szervezetekben történő részvétel esetén, a Bíróság úgy ítéli meg, hogy a munkavállalói szervezet elnöki tisztségének betöltése e rendelkezés hatálya alá tartozik. A munkavállalói szervezet elnökválasztásán való indulás ugyanis, csakúgy mint a megválasztást

⁴ Ezen irányelvet 3. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében az Európai Unióra átruházott hatáskörök korlátain belül ezt az irányelvet a munkavállaláshoz, önálló vállalkozáshoz vagy a foglalkozáshoz való hozzájutás feltételeire – beleértve a kiválasztási és felvételi feltételeket is – tekintettel minden személyre alkalmazni kell, mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, beleértve az állami szerveket is, bármely tevékenységi ágban és a szakmai hierarchia minden szintjén, beleértve az előmenetelt is.

⁵ A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint a Szerződés e rendelkezése értelmében vett „munkavállaló” olyan személy, aki meghatározott ideig, más javára és irányítása alatt díjazás ellenében szolgáltatást nyújt.

⁶ A hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló irányelv 3. cikkének (4) bekezdése értelmében a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy többek között az életkor alapján történő hátrányos megkülönböztetés esetében ezt az irányelvet nem kell alkalmazni a fegyveres erőkre.

követően az elnöki tisztség betöltése, a kifejezés szokásos értelmében vett, munkavállalói szervezetben való „részvételnek” minősül.

Ez az értelmezés megfelel a 2000/78 irányelv céljának, amely a többek között a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott, például az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározására irányul, és így azokat a fogalmakat, amelyek az irányelv 3. cikkében ezen irányelv hatályát pontosítják, nem lehet megszorítóan értelmezni.

EMLÉKEZTETŐ: Az előzetes döntéshozatali eljárás lehetővé teszi a tagállami bíróságok számára, hogy az előttük folyamatban lévő jogvita keretében az uniós jog értelmezésére vagy valamely uniós jogi aktus érvényességére vonatkozó kérdést terjesszenek a Bíróság elé. A Bíróság nem dönti el a tagállami bíróság előtti jogvitát. A nemzeti bíróság feladata, hogy az ügyet a Bíróság határozata alapján elbírálja. E határozat a tartalmilag hasonló kérdésben eljáró más nemzeti bíróságokat is köti.

A sajtó részére készített nem hivatalos kiadvány, amely nem köti a Bíróságot.

A kihirdetés napján az ítélet [teljes szövege](#) megtalálható a CURIA honlapon.

Sajtófelelős: Lehóczki Balázs ☎ (+352) 4303 5499

Kövesse a híreket!

