



PERSCOMMUNIQUÉ nr. 92/22

Luxemburg, 2 juni 2022

Arrest van het Hof in zaak C-587/20 | HK/Danmark en HK/Privat

Een in de statuten van een werknemersorganisatie vastgestelde leeftijdsgrens om tot voorzitter van die organisatie te kunnen worden verkozen, valt binnen de werkingssfeer van de „antidiscriminatie richtlijn”

De politieke aard van een dergelijke functie of de manier waarop iemand wordt aangeworven (verkiezing) heeft geen invloed op de toepassing van deze richtlijn

A, die in 1948 is geboren, werd in 1978 als permanente medewerker in dienst genomen bij een lokale afdeling van HK, een Deense werknemersorganisatie, die de vakcentrale HK/Danmark en de federatie HK/Privat omvat. In 1993 is zij tot voorzitter van HK/Privat verkozen. Deze politieke functie was op vertrouwen gebaseerd, maar bevatte niettemin bepaalde elementen die kenmerkend zijn voor arbeid in loondienst. A was voltijds tewerkgesteld, ontving een maandsalaris en de wet op betaald verlof was op haar van toepassing.

Zij werd om de vier jaar herkozen en bekleedde de functie van voorzitter van deze federatie tot 8 november 2011. Op dat tijdstip was zij 63 jaar en had zij de in de statuten van HK/Privat¹ vastgestelde leeftijdsgrens overschreden om zich kandidaat te stellen bij de in datzelfde jaar geplande voorzittersverkiezing.

Naar aanleiding van de klacht die A bij de Ligebehandlingsnævnen (Commissie gelijke behandeling, Denemarken) heeft ingediend, heeft deze commissie geoordeeld dat het in strijd was met de Deense antidiscriminatie wet² om A op grond van haar leeftijd te verbieden zich verkiesbaar te stellen als voorzitter van HK/Privat, en HK gelast om de door A geleden schade te vergoeden.

Omdat dat besluit niet werd uitgevoerd, heeft deze commissie, die optrad namens A, beroep ingesteld tegen HK. De Østre Landsret (rechter in tweede aanleg voor het Oosten van Denemarken) is van oordeel dat de beslechting van het bij hem aanhangige geding afhangt van de vraag of A als politiek gekozen voorzitter van HK/Privat binnen de werkingssfeer van de antidiscriminatie richtlijn valt. Indien dat het geval is, staat vast dat zij ten gevolge van de statuten van deze federatie slachtoffer is van directe discriminatie op grond van leeftijd, wat in strijd is met die richtlijn.

Het Hof, dat door de Østre Landsret is verzocht om een prejudiciële beslissing, komt tot de slotsom dat een in de statuten van een werknemersorganisatie vastgestelde leeftijdsgrens om verkiesbaar te zijn voor de functie van

¹ Volgens deze statuten komen enkel leden die op de dag van de verkiezing de leeftijd van 60 jaar nog niet hebben bereikt, in aanmerking voor de verkiezing tot voorzitter, waarbij die leeftijdsgrens voor leden die na het congres van 2005 zijn herkozen, wordt verschoven naar 61 jaar.

² De lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forskelsbehandlingsloven) (wet betreffende het verbod van discriminatie op de arbeidsmarkt – antidiscriminatie wet), zoals met het oog op de omzetting van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB 2000, L 303, blz. 16) (hierna: „antidiscriminatie richtlijn”) gewijzigd bij wet nr. 253 van 7 april 2004, en wet nr. 1417 van 22 december 2004.

voorzitter van die organisatie binnen de werkingssfeer van de antidiscriminatie richtlijn³ valt.

Beoordeling door het Hof

In de eerste plaats oordeelt het Hof dat de „voorwaarden voor toegang” in de zin van artikel 3, lid 1, onder a), van deze richtlijn⁴ tot de functie van voorzitter van een werknemersorganisatie binnen de werkingssfeer van die richtlijn vallen.

Wat het begrip „voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige en tot een beroep” in de zin van deze bepaling betreft, blijkt uit het feit dat de begrippen „arbeid in loondienst”, „arbeid [...] als zelfstandige” en „beroep” naast elkaar worden gebruikt, dat deze bepaling de voorwaarden voor toegang tot eender welke beroepswerkzaamheid omvat, ongeacht de aard en de kenmerken ervan. Deze begrippen moeten ruim worden opgevat, zoals blijkt uit een vergelijking van de verschillende taalversies van deze bepaling.

Zo blijkt uit de bewoordingen van artikel 3, lid 1, onder a), van de antidiscriminatie richtlijn dat de werkingssfeer van die richtlijn niet beperkt is tot de voorwaarden voor toegang tot functies die worden uitgeoefend door „werknemers” in de zin van artikel 45 VWEU.

Bovendien bevestigen de doelstellingen van deze richtlijn deze tekstuele uitlegging. De antidiscriminatie richtlijn, waarvan de rechtsgrondslag het huidige artikel 19, lid 1, VWEU is, beoogt namelijk niet slechts werknemers als zwakste partij in een arbeidsverhouding te beschermen. Zij heeft tot doel, om redenen van sociaal en algemeen belang, alle op discriminatiegronden gebaseerde belemmeringen weg te nemen voor de toegang tot bestaansmiddelen en tot het vermogen om door arbeid een bijdrage te leveren aan de samenleving, ongeacht de rechtsvorm waarin die arbeid wordt verricht. Voor het antwoord op de vraag of de voorwaarden voor toegang tot de functie van voorzitter van de federatie HK/Privat onder die richtlijn vallen, is dus niet bepalend of een dergelijke voorzitter kan worden aangemerkt als werknemer in de zin van artikel 45 VWEU en de rechtspraak ter uitlegging van dat artikel⁵.

De politieke aard van een dergelijke functie heeft geen invloed op de vraag of deze voorwaarden binnen de werkingssfeer van de antidiscriminatie richtlijn vallen, aangezien die richtlijn zowel op de particuliere als op de overheidssector van toepassing is. De tak van activiteit speelt ook geen rol. Uitzonderingen zijn uitdrukkelijk vastgelegd.⁶ Bovendien heeft de manier waarop iemand wordt aangeworven, bijvoorbeeld een verkiezing, geen invloed op de toepassing van deze richtlijn.

Aan deze overwegingen wordt niet afgedaan door argumenten die verband houden met het recht van werknemersorganisaties om vrij hun vertegenwoordigers te kiezen, dat deel uitmaakt van de in artikel 12 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest”) verankerde vrijheid van vereniging.

Dit recht moet immers in overeenstemming worden gebracht met het in de antidiscriminatie richtlijn neergelegde verbod van discriminatie in arbeid en beroep, dat een concrete uitdrukking vormt van het algemene non-discriminatiebeginsel van artikel 21 van het Handvest. Aangezien de vrijheid van vereniging geen absoluut recht is, kan de uitoefening ervan overeenkomstig artikel 52, lid 1, van het Handvest beperkingen bevatten, op voorwaarde dat deze bij wet worden gesteld en de wezenlijke inhoud van die vrijheid en het evenredigheidsbeginsel

³ Lid 1, onder a) en d), van artikel 3 („Werkingsfeer”) van de antidiscriminatie richtlijn.

⁴ Volgens artikel 3, lid 1, onder a), van richtlijn 2000/78 is deze, binnen de grenzen van de aan de Europese Unie verleende bevoegdheden, zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, van toepassing op alle personen met betrekking tot de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige en tot een beroep, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de tak van activiteit en op alle niveaus van de beroepshierarchie, met inbegrip van bevorderingskansen.

⁵ Volgens vaste rechtspraak van het Hof is een „werknemer” in de zin van die verdragsbepaling iemand die gedurende een bepaalde tijd voor een andere persoon en onder diens gezag prestaties verricht en als tegenprestatie een vergoeding ontvangt.

⁶ Krachtens artikel 3, lid 4, van de antidiscriminatie richtlijn kunnen de lidstaten bepalen dat deze, voor zover zij met name betrekking heeft op discriminatie op grond van leeftijd, niet van toepassing is op de strijdkrachten.

eerbiedigen.

Wat in de tweede plaats de uitlegging betreft van artikel 3, lid 1, onder d), van de antidiscriminatie richtlijn, volgens hetwelk die richtlijn onder andere van toepassing is op de betrokkenheid bij een werknemersorganisatie, stelt het Hof vast dat de uitoefening van de activiteit van voorzitter van een dergelijke organisatie onder deze bepaling valt. De kandidaatstelling voor de verkiezing tot voorzitter van een werknemersorganisatie is, net als de uitoefening van de functie van voorzitter na verkiezing, een vorm van „betrokkenheid” bij een dergelijke organisatie, in de gebruikelijke betekenis van dit woord.

Een dergelijke uitlegging beantwoordt aan het doel van deze richtlijn, dat erin bestaat een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie in arbeid en beroep op grond van onder meer leeftijd, zodat de begrippen in artikel 3 van deze richtlijn die de werkingssfeer ervan afbakenen, niet restrictief mogen worden uitgelegd.

NOTA BENE: De prejudiciële verwijzing biedt de rechterlijke instanties van de lidstaten de mogelijkheid, in het kader van een bij hen aanhangig geding aan het Hof vragen te stellen over de uitlegging van het recht van de Unie of over de geldigheid van een handeling van de Unie. Het Hof beslecht het nationale geding niet. De nationale rechterlijke instantie dient het geding af te doen overeenkomstig de beslissing van het Hof. Deze beslissing bindt op dezelfde wijze de andere nationale rechterlijke instanties die kennis dienen te nemen van een soortgelijk probleem.

Voor de media bestemd niet-officieel stuk, dat het Hof van Justitie niet bindt.

De [volledige tekst](#) van het arrest is op de dag van de uitspraak te vinden op de website CURIA.

Contactpersoon voor de pers: Stefaan Van der Jeught ☎ (+352) 4303 2170

Beelden van de uitspraak van het arrest zijn beschikbaar via "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106

Volg ons!

