



COMUNICAT DE PRESĂ nr. 92/22

Luxemburg, 2 iunie 2022

Hotărârea Curții în cauza C-587/20 | HK/Danmark și HK/Privat

O limită de vârstă prevăzută de statutul unei organizații a lucrătorilor în vederea eligibilității pentru postul de președinte al acesteia intră în domeniul de aplicare al Directivei antidiscriminare

Nici natura politică a unui astfel de post, nici metoda de recrutare (alegere) nu au incidență în scopul aplicării acestei directive

A, născută în 1948, a fost recrutată în 1978 ca reprezentantă sindicală de către o secție locală a organizației lucrătorilor HK, o organizație a lucrătorilor danezi care include confederația HK/Danmark și federația HK/Privat. În 1993, aceasta a fost aleasă președintă a HK/Privat. Această funcție politică, bazată pe încredere, cuprindea totuși anumite elemente caracteristice muncii. A era angajată cu normă întreagă, primea un salariu lunar și îi era aplicabilă Legea privind concediile de odihnă.

Realeasă o dată la patru ani, ea a exercitat funcția de președintă a acestei federații până la 8 noiembrie 2011, dată la care, în vârstă de 63 de ani, depășise limita de vârstă prevăzută de statutul HK/Privat¹ pentru a candida la alegerile pentru funcția de președinte planificate în același an.

În urma plângerii depuse de A la Ligebehandlingsnævnet (Comisia pentru Egalitatea de Tratamente, Danemarca), aceasta din urmă a considerat că faptul că A nu putea, ca urmare a vârstei sale, să candideze la președinția HK/Privat era contrar Legii antidiscriminare din Danemarca² și a dispus ca HK să o despăgubească pe A pentru prejudiciul suferit.

Întrucât decizia menționată nu a fost pusă în aplicare, această comisie, acționând pentru A, a introdus o acțiune împotriva HK. Østre Landsret (Curtea de Apel a Regiunii de Est, Danemarca) consideră că soluționarea litigiului depinde de aspectul dacă, în calitate de președintă aleasă a HK/Privat și de membră a personalului său politic, A intră în domeniul de aplicare al Directivei antidiscriminare. În cazul unui răspuns afirmativ, nu se contestă că ea ar fi, așadar, victima unei discriminări directe pe motive de vârstă, contrară acestei directive, în temeiul statutului acestei federații.

Sesizată cu titlu preliminar de această instanță, Curtea statuează că o limită de vârstă prevăzută de statutul unei organizații a lucrătorilor în vederea eligibilității pentru postul de președinte al acesteia intră în domeniul de aplicare

¹ Potrivit acestui statut, pot fi aleși în funcția de președinte numai membrii care, la data alegerilor, nu au împlinit vârsta de 60 de ani, această limită de vârstă fiind ridicată la 61 de ani pentru membrii realeși după congresul din 2005.

² Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forskelsbehandlingsloven) [Legea privind principiul nediscriminării pe piața muncii (Legea antidiscriminare)], astfel cum a fost modificată prin lov nr. 253 (Legea nr. 253) din 7 aprilie 2004 și lov nr. 1417 (Legea nr. 1417) din 22 decembrie 2004 privind transpunerea Directivei 2000/78 a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO 2000, L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7) (denumită în continuare „Legea antidiscriminare”).

al Directivei antidiscriminare³.

Aprecierea Curții

Într-o primă etapă, Curtea concluzionează că „condițiile de acces”, în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (a) din această directivă⁴, la postul de președinte al unei organizații a lucrătorilor intră în domeniul său de aplicare.

În această privință, în raport cu noțiunea de „condiții de acces la încadrare în muncă, la activități nesalariate sau la muncă”, în sensul acestei dispoziții, reiese din utilizarea coroborată a termenilor de „încadrare în muncă”, „activități nesalariate” și „muncă” că această dispoziție acoperă condițiile de acces la orice activitate profesională, oricare ar fi natura și caracteristicile acesteia. Termenii menționați trebuie astfel înțeleși în sens larg, după cum reiese dintr-o comparație a diferitelor versiuni lingvistice ale acestei dispoziții.

Astfel, reiese din modul de redactare a articolului 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva antidiscriminare că domeniul de aplicare al acesteia nu se limitează doar la condițiile de acces la posturile ocupate de „lucrători”, în sensul articolului 45 TFUE.

În plus, obiectivele acestei directive confirmă o astfel de interpretare textuală. Astfel, Directiva antidiscriminare, al cărei temei juridic este actualul articol 19 alineatul (1) TFUE, nu urmărește numai protecția lucrătorilor ca parte defavorizată a unui raport de muncă. Ea are ca obiect eliminarea, din motive de interes social și public, a tuturor obstacolelor întemeiate pe motive discriminatorii în calea accesului la mijloacele de subzistență și la capacitatea de a contribui la societate prin muncă, indiferent de forma juridică în temeiul căreia aceasta din urmă este prestată. Astfel, aspectul dacă condițiile de acces la postul de președinte al federației HK/Privat intră în domeniul de aplicare al directivei menționate nu depinde de calificarea sau nu ca lucrător a unui astfel de președinte, în sensul articolului 45 TFUE și al jurisprudenței care îl interpretează⁵.

Natura politică a unui astfel de post nu are incidență asupra includerii condițiilor menționate în domeniul de aplicare al Directivei antidiscriminare, întrucât ea se aplică atât în sectorul privat, cât și în sectorul public, oricare ar fi ramura de activitate, excepțiile fiind precizate în mod expres⁶. În plus, metoda de recrutare, precum alegerea, nu are nicio incidență în scopul aplicării acestei directive.

Aprecierile care precedă nu sunt repuse în discuție de argumentul legat de dreptul organizațiilor lucrătorilor de a-și alege în mod liber reprezentanții, care face parte din libertatea de asociere consacrată la articolul 12 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”).

Astfel, acest drept trebuie conciliat cu interzicerea discriminărilor în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă care face obiectul Directivei antidiscriminare, ca o concretizare a principiului general al nediscriminării consacrat la articolul 21 din cartă. Întrucât libertatea de asociere nu este absolută, exercitarea sa potrivit articolului 52 alineatul (1) din cartă poate presupune restrângeri, cu condiția ca acestea să fie prevăzute de lege și să respecte substanța acestei libertăți, precum și principiul proporționalității.

Într-o a doua etapă, în legătură cu interpretarea articolului 3 alineatul (1) litera (d) din Directiva antidiscriminare, potrivit căruia aceasta este aplicabilă în ceea ce privește printre altele angajarea într-o organizație a lucrătorilor, Curtea consideră că exercitarea activității de președinte al unei astfel de organizații intră sub incidența acestei

³ Articolul 3 alineatul (1) literele (a) și (d) din Directiva antidiscriminare, intitulat „Domeniul de aplicare”.

⁴ Potrivit articolului 3 alineatul (1) litera (a) din această directivă, ea se aplică, în limitele competențelor conferite Uniunii, tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește condițiile de acces la încadrare în muncă, la activități nesalariate sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare.

⁵ Potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, un „lucrător”, în sensul acestei dispoziții a tratatului, este o persoană care îndeplinește, într-o anumită perioadă, pentru o altă persoană și sub îndrumarea acesteia, prestații în schimbul cărora primește o remunerație.

⁶ În temeiul articolului 3 alineatul (4) din Directiva antidiscriminare, statele membre pot prevedea că aceasta nu se aplică forțelor armate în ceea ce privește printre altele discriminarea pe motive de vârstă.

dispoziții. Astfel, faptul de a-și prezenta candidatura la alegerea președintelui unei organizații a lucrătorilor constituie, la fel ca exercitarea funcției de președinte după alegere, o modalitate de „angajare”, în sensul obișnuit al acestui termen, într-o astfel de organizație.

O astfel de interpretare răspunde obiectivului acestei directive care constă în a stabili un cadru general de combatere a discriminării printre altele pe motive de vârstă în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, astfel încât noțiunile care, la articolul 3 din aceasta, precizează domeniul de aplicare al acestei directive nu pot face obiectul unei interpretări restrictive.

MENȚIUNE: Trimiterea preliminară permite instanțelor din statele membre ca, în cadrul unui litigiu cu care sunt sesizate, să adreseze Curții întrebări cu privire la interpretarea dreptului Uniunii sau la validitatea unui act al Uniunii. Curtea nu soluționează litigiul național. Este de competența instanței naționale să soluționeze cauza conform deciziei Curții. Această decizie este obligatorie, în egală măsură, pentru celelalte instanțe naționale care sunt sesizate cu o problemă similară.

Document neoficial, destinat presei, care nu angajează răspunderea Curții de Justiție.

[Textul integral](#) al hotărârii se publică pe site-ul CURIA în ziua pronunțării.

Persoana de contact pentru presă: Corina-Gabriela Socoliuc ☎ (+352) 4303 4293

Rămâneți conectați!

