



PRESSMEDDELANDE nr 92/22

Luxemburg, den 2 juni 2022

Domstolens dom i mål C-587/20 | HK/Danmark och HK/Privat

En åldersgräns som föreskrivs i stadgan för en arbetstagarorganisation för att kunna väljas till ordförande för denna organisation omfattas av tillämpningsområdet för "diskrimineringsdirektivet"

Varken den politiska karaktären hos en sådan tjänst eller rekryteringsmetoden (val) har någon betydelse för tillämpningen av detta direktiv

A, född 1948, rekryterades 1978 som permanent facklig representant för en av arbetstagarorganisationen HK:s lokalavdelningar. HK är en dansk arbetstagarorganisation, i vilken fackförbunden HK/Danmark och HK/Privat ingår. År 1993 valdes hon till ordförande för HK/Privat. Denna politiska funktion, som grundade sig på förtroende, innehöll emellertid vissa inslag som var typiska för yrkesutövning. A var anställd på heltid och erhöll månadslön och semesterlagen var tillämplig på henne.

Hon omvaldes vart fjärde år och var ordförande för detta förbund fram till den 8 november 2011, då hon, 63 år gammal, hade överskridit den åldersgräns som föreskrivs i HK/Privats stadgar¹ för att kunna ställa upp i det planerade ordförandevalet samma år.

Till följd av en anmälan från A till Ligebehandlingsnævnet (Likabehandlingsnämnden, Danmark), slog denna nämnd fast att det stred mot den danska diskrimineringslagen² att uppställa ett förbud för A att på grund av sin ålder att ställa upp i valet till ordförande i HK/Privat samt förpliktade HK att ersätta den skada som A hade lidit.

På grund av att beslutet inte hade verkställts väckte nämnden, för A:s räkning, talan mot HK. Østre Landsret (Appellationsdomstolen för östra Danmark) anser att utgången i målet beror på huruvida A, i egenskap av vald ordförande för HK/Privat och medlem av dess politiska personal, omfattas av tillämpningsområdet för diskrimineringsdirektivet. Om så är fallet, är det ostridigt att A således har utsatts för direkt diskriminering på grund av ålder i strid med detta direktiv, med stöd av detta förbunds stadgar.

Vid prövningen av en begäran om förhandsavgörande från den domstolen slår EU-domstolen fast att en åldersgräns som föreskrivs i stadgan för en arbetstagarorganisation för att kunna bli vald som ordförande för denna organisation omfattas av tillämpningsområdet för diskrimineringsdirektivet.³

¹ Enligt stadgarna kan endast medlemmar som på valdagen inte har uppnått 60 års ålder väljas till ordförande. Denna åldersgräns förlängdes till 61 år för de omvaldes efter kongressen år 2005.

² Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forskelsbehandlingsloven) (lag om förbud mot diskriminering på arbetsmarknaden - diskrimineringslagen), i dess lydelse enligt lov nr. 253 (lag nr 253) av den 7 april 2004, och lov nr. 1417 (lag nr 1417) av den 22 december 2004 om införlivande av rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, 2000, s. 16, och rättelse i EGT L 2, 2001, s. 42) (nedan kallat diskrimineringsdirektivet).

³ Artikel 3.1 a och d i diskrimineringsdirektivet, med rubriken "Tillämpningsområde".

Domstolens bedömning

Domstolen konstaterar inledningsvis att "villkoren för tillträde", i den mening som avses i artikel 3.1 a i direktivet,⁴ till tjänsten som ordförande för en arbetstagarorganisation omfattas av direktivets tillämpningsområde.

När det gäller begreppet "villkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning", i den mening som avses i denna bestämmelse, följer det av en gemensam användning av begreppen "anställning", "verksamhet som egenföretagare" och "yrkesutövning" att denna bestämmelse omfattar villkoren för tillträde till all yrkesverksamhet, oavsett dess art och särdrag. Dessa begrepp ska nämligen förstås i vid mening, vilket framgår av en jämförelse mellan de olika språkversionerna av denna bestämmelse.

Det framgår således av lydelsen i artikel 3.1 a i diskrimineringsdirektivet att direktivets tillämpningsområde inte är begränsat till enbart villkoren för tillträde till tjänster som innehas av "arbetstagare" i den mening som avses i artikel 45 FEUF.

Dessutom bekräftar direktivets syften en sådan bokstavstolkning. Syftet med diskrimineringsdirektivet, vars rättsliga grund är nuvarande artikel 19.1 FEUF, är nämligen inte enbart att skydda arbetstagare i egenskap av den svagare parten i ett anställningsförhållande. Syftet med direktivet är att av sociala och offentliga hänsyn undanröja alla hinder som grundar sig på diskriminerande skäl vad gäller tillgången till medel för uppehälle och förmågan att bidra till samhället genom arbete, oavsett i vilken juridisk form detta sker. Frågan huruvida villkoren för tillträde till tjänsten som ordförande för förbundet HK/Privat omfattas av nämnda direktiv är således inte beroende av huruvida en sådan ordförande kvalificeras som arbetstagare i den mening som avses i artikel 45 FEUF och i den rättspraxis i vilken den tolkats.⁵

Den politiska karaktären hos en sådan tjänst påverkar inte frågan huruvida nämnda villkor omfattas av tillämpningsområdet för diskrimineringsdirektivet, eftersom det är tillämpligt på såväl den privata som den offentliga sektorn och oberoende av verksamhetsgren, varvid undantagen uttryckligen anges.⁶ Rekryteringsmetoden, såsom val, har inte heller någon betydelse för tillämpningen av detta direktiv.

Ovanstående överväganden påverkas inte av argumentet avseende rätten för arbetstagarorganisationer att fritt välja sina representanter, vilken ingår i föreningsfriheten enligt artikel 12 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan).

Denna rättighet måste nämligen förenas med det förbud mot diskriminering i arbetslivet som är föremål för diskrimineringsdirektivet, såsom en konkretisering av den allmänna principen om icke-diskriminering i artikel 21 i stadgan. Eftersom föreningsfriheten inte är absolut, kan utövandet av denna frihet enligt artikel 52.1 i stadgan begränsas, under förutsättning att begränsningarna föreskrivs i lag och är förenliga med det väsentliga innehållet i denna frihet och proportionalitetsprincipen.

Vad vidare gäller tolkningen av artikel 3.1 d i diskrimineringsdirektivet, enligt vilken direktivet är tillämpligt på bland annat anställning i en arbetstagarorganisation, slår domstolen fast att utövandet av verksamhet som ordförande för en sådan organisation omfattas av denna bestämmelse. Att ställa upp i val till ordförande i en arbetstagarorganisation utgör nämligen, precis som uppdraget som ordförande när personen väl har valts, ett villkor för "medverkan", i ordets normala bemärkelse, i en sådan organisation.

⁴ Av artikel 3.1 a i direktivet framgår att detta, inom ramen för Europeiska unionens befogenheter, ska tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som inom den privata sektorn, inklusive offentliga organ, bland annat i fråga om villkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning, inklusive urvalskriterier och krav för anställning inom alla verksamhetsgrenar på alla nivåer i arbetslivet, inbegripet befordran.

⁵ Enligt domstolens fasta rättspraxis är en "arbetstagare", i den mening som avses i denna bestämmelse i fördraget, en person som under en viss tid mot ersättning utför arbete åt en annan person under dennes ledning.

⁶ Enligt artikel 3.4 i diskrimineringsdirektivet får medlemsstaterna föreskriva att direktivet inte ska tillämpas på försvarsmakten, särskilt vad gäller diskriminering på grund av ålder.

En sådan tolkning svarar mot syftet med direktivet, vilket är att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering på grund av bland annat ålder i arbetslivet, vilket innebär att de begrepp som i artikel 3 preciserar direktivets tillämpningsområde inte kan tolkas restriktivt.

PÅPEKANDE: Begäran om förhandsavgörande gör det möjligt för domstolarna i medlemsstaterna att, i ett mål som pågår vid dem, vända sig till EU-domstolen med frågor om tolkningen av unionsrätten eller om giltigheten av en unionsrättsakt. Domstolen avgör inte målet vid den nationella domstolen. Det är den nationella domstolen som ska avgöra målet i enlighet med EU-domstolens avgörande. Detta avgörande är på samma sätt bindande för de övriga nationella domstolar där en liknande fråga uppkommer.

Detta är en icke-officiell handling avsedd för massmedia och den är inte bindande för domstolen.

Domen i [fulltext](#) publiceras på webbplatsen CURIA dagen för avkunnandet.

Kontaktperson för press: Gitte Stadler ☎ (+352 4303 3127)

Håll dig uppdaterad!

