

Vec C-587/20

**Zhrnutie návrhu na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 98 ods. 1
Rokovacieho poriadku Súdneho dvora**

Dátum podania:

9. november 2020

Vnútroštátny súd, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania:

Østre Landsret

Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:

6. november 2020

Žalobca:

Ligebehandlingsnævnet ako zástupca A

Žalovaní:

HK/Danmark

HK/Privat

Vedľajší účastník konania:

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)

Predmet žaloby v konaní vo veci samej

Otázka diskriminácie, keďže A nemohla kandidovať na funkciu odvetvovej predsedníčky v odborovej organizácii HK/Privat z dôvodu jej veku. Návrh na náhradu škody.

Predmet a právny základ návrhu na začatie prejudiciálneho konania

Výklad článku 3 ods. 1 písm. a) smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (smernica o zamestnanosti), keďže v priebehu konania bola nastolená otázka, či sa na A ako politicky volenú odvetvovú predsedníčku v odborovej organizácii vzťahuje smernica o zamestnanosti.

Článok 267 ZFEÚ

Prejudiciálna otázka

Má sa článok 3 ods. 1 písm. a) smernice o zamestnanosti vykladať tak, že na politicky volenú odvetvovú predsedníčku odborovej organizácie sa za okolností uvedených [v návrhu na začatie prejudiciálneho konania] vzťahuje smernica o zamestnanosti?

Príslušné ustanovenia práva Únie

Článok 45 ZFEÚ.

Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá stanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (smernica o zamestnanosti); článok 3 ods. 1 písm. a).

Rozsudky Súdneho dvora:

C-144/04 Mangold (EU:C:2005:709, body 74, 75, 77 a 78);

C-341/08 Petersen (EU:C:2010:4, body 32 a 33);

C-482/16 Stollwitzer (EU:C:2018:180, bod 20);

C-229/14 Balkaya (EU:C:2015:455, body 39 až 41);

C-232/09 Danosa (EU:C:2010:674, body 51 a 56);

C-420/18 IO (EU:C:2019:490, body 32 až 36);

C-603/17, Bosworth (EU:C:2019:310, body 23, 25, 26 a 34).

Príslušné ustanovenia vnútroštátneho práva

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet etc (zákon o zákaze diskriminácie na trhu práce, ďalej len „zákon o zákaze diskriminácie na trhu práce“). Dánsko prebralo smernicu 2000/78/ES prostredníctvom lov nr. 253 af 7. april 2004 (zákon č. 253 zo 7. apríla 2004) a lov nr. 1417 af 22. december 2004 om ændring af lov om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (zákon č. 1417 z 22. decembra 2004, ktorým sa mení zákon o zákaze diskriminácie na trhu práce), § 1 až 3:

§ 1 stanovuje všeobecný zákaz akejkoľvek priamej alebo nepriamej diskriminácie okrem iného na základe veku.

„§ 2 Zamestnávateľ nemôže diskriminovať zamestnancov alebo uchádzačov o zamestnanie pri prijímaní do zamestnania, prepúšťaní, zmene pracovnej pozície, povyšovaní, odmeňovaní a pracovných podmienkach.

§ 3

...

Odsek 3. Zákaz diskriminácie sa vzťahuje aj na každú osobu, ktorá zavádza ustanovenia a prijíma rozhodnutia o prístupe k slobodným povolaniam.

Odsek 4. Zákaz diskriminácie sa vzťahuje aj na každú osobu, ktorá prijíma rozhodnutia o členstve alebo účasti v organizácii zamestnancov alebo zamestnávateľov, ako aj o výhodách, ktoré tieto organizácie poskytujú svojim členom.“

Osobitné poznámky k návrhu zákona č. L 181 zo 17. januára 1996 (pozri Folketingstidende 1995 – 1996, príloha A, strana 3543; k § 2)

Osobitné poznámky k § 2 medzi iným uvádzajú, že toto ustanovenie je široké, pokiaľ ide o jeho obsah, keďže sa vzťahuje na všetky pracovné podmienky, tak zmluvné podmienky, ako aj podmienky jednostranne stanovené zamestnávateľom.

Všeobecné poznámky k návrhu zákona č. L 40 z 22. októbra 2003 (pozri Folketingstidende 2003 – 2004, príloha A, strana 1213 a nasl.; § 2 a 3).

Všeobecné komentáre uvádzajú, že cieľom návrhu zákona je prebrať časti smernice o zamestnanosti. Uvádzajú tiež, že rozsah vecnej pôsobnosti smernice o zamestnanosti sa má z dôvodu uvedeného cieľa prelínať s rozsahom zákona o zákaze diskriminácie na trhu práce, s jedným doplnením (členstvo a účasť v organizácii zamestnancov alebo zamestnávateľov) v neskoršie uvedenom zákone. Inak je návrh zákona založený na ustanoveniach smernice a nejde nad rámec jej požiadaviek.

Všeobecné poznámky k návrhu zákona č. L 92 z 11. novembra 2004 (pozri Folketingsstidende 2004 – 2005, prvá schôdza, príloha A, strana 2697 a nasl.; § 1, 2.1, 2.1.2 a 4.2).

Návrh zákona zaviedol kritérium diskriminácie „na základe veku“ do zákona o zákaze diskriminácie na trhu práce takým spôsobom, že rozšíril rozsah tohto zákona o zákaz diskriminácie na základe veku na trhu práce.

Usmernenie Ministerstva práce č. 9237 zo 6. januára 2006 k zákonu o zákaze diskriminácie na trhu práce z roku 2005.

Podľa tohto usmernenia, § 2 zákona okrem iného stanovuje, že zamestnávateľ nemôže diskriminovať zamestnancov alebo uchádzačov o zamestnanie. Nestanovuje definíciu pracovníka. Zákon o zákaze diskriminácie poskytuje od bežných zamestnancov až po generálneho riaditeľa širokú ochranu. Podľa judikatúry patrí do pôsobnosti zákona aj mladší žiak strednej školy, ktorý získava pracovné skúsenosti.

Usmernenie Ministerstva práce č. 9118 zo 4. februára 2019 k zákonu o zákaze diskriminácie na trhu práce, § 3.2.1.

Usmernenie opätovne zdôrazňuje, že nie je stanovená definícia čo konkrétne znamená „pracovník“, a preto je potrebné celkovo posúdiť každý jednotlivý prípad osobitne, pričom je možné zohľadniť okrem iného, či je práca vykonávaná osobne, či je dotknutá osoba pod dozorom a sú jej udeľované pokyny, či je práca vykonávaná na náklady a riziko zamestnávateľa, či je práca vykonávaná v mene zamestnávateľa a z viacerých miest výkonu práce a či zamestnávateľ vykonáva zrážky daní pri zdroji. Neexistuje úplný zoznam faktorov, ktoré je možné zahrnúť do takéhoto posúdenia.

Federálne a odvetvové stanov HK: § 9 odvetvových stanov HK z roku 2009 uvádza, že za odvetvového predsedu môžu byť zvolení iba členovia, ktorí v deň volieb nedosiahli vek 60 rokov.

Federálne a odvetvové stanov nie sú predpisy prijímané dánskym parlamentom, ale predpisy, ktoré prijíma kongres HK.

Dánska judikatúra

V dánskom právnom poriadku neexistuje rozhodnutie, či politicky volený odvetvový predseda odborovej organizácie patrí medzi osoby, na ktoré sa vzťahuje ochrana podľa zákona o zákaze diskriminácie na trhu práce.

Existujú však rozhodnutia o právnom postavení politicky volených predsedov odborových organizácií v iných oblastiach práva, ako napr. pri zákone o dovolenke a zákone o preukazovaní vymenovania, v ktorých sa títo predsedovia nepovažovali za zamestnancov, pretože im zamestnávateľ neudeľoval pokyny, ale

naopak, zastávali čestné funkcie na základe právomoci, ktorú im udelilo odborové valné zhromaždenie, a preto sa na nich nevzťahovali uvedené zákony.

Stručné zhrnutie skutkových okolností a konania vo veci samej

- 1 A, ktorá sa narodila v roku 1948 sa zamestnala v roku 1978 v miestnej pobočke HK ako odborná zamestnankyňa. V roku 1992 bola zvolená za zástupkyňu predsedu HK/Odvetvie služieb (následne HK/Privat) a v roku 1993 bola zvolená za predsedníčku uvedeného odvetvia. A bola každé štyri roky opätovne zvolená bez protikandidáta a zastávala pozíciu odvetvovej predsedníčky až do 8. novembra 2011, keď jej veková hranica uvedená v § 9 odvetvových stanov HK zabránila byť opätovne zvolená v uvedenom roku, pretože dovŕšila vek 63 rokov.
- 2 HK je rozsiahla odborová organizácia s približne 230 000 členmi a organizácia odborovej organizácie je upravená v stanovách HK, ktoré prijíma kongres HK. HK organizuje predovšetkým zamestnancov odmeňovaných mzdou, ktorí sú zamestnaní v predajniach a kanceláriách súkromných podnikov a v ústredných orgánoch, regiónoch a v obciach. Stanovy má HK/Danmark (federálne stanov) a stanov majú odvetvia odborovej organizácie, ktoré patria pod HK/Danmark (odvetvové stanov).
- 3 HK/Privat, ktorý má približne 100 000 členov, je jedným zo štyroch nezávislých odvetví patriacich pod HK/Danmark. Odvetvia sú zastúpené odvetvovým predsedom v najvyšších riadiacich orgánoch HK/Danmark, vrátane riadiaceho orgánu, výkonného výboru a vyššieho manažmentu. Odvetvový predseda tiež riadi činnosť odvetvia v súlade s rozhodnutiami kongresu, riadiaceho orgánu a odvetvého kongresu a rada príslušného odvetvia má právomoc sa zaoberať so všetkými prebiehajúcimi odbornými záležitosťami v oblastiach príslušného odvetvia a pritom zohľadňuje odborné a politické zásady stanovené riadiacim orgánom.
- 4 Podľa predložených informácií A nevykonávala iné povolanie a bola teda zamestnaná na plný úväzok ako volená odvetvová predsedníčka HK od roku 1993 do 2011. Z výplatnej pásky A z novembra 2011 vyplýva, že okrem iného sa z jej pevného mesačného platu vo výške 69 548,93 DKK platila multimedialna daň, príspevok na dôchodkové zabezpečenie trhu práce, príspevky na dôchodok a poistenie atď. Jej „zmluva pre zvolené osoby“ obsahuje podmienky týkajúce sa mzdy a poplatkov, pracovného času, dovolenky, materskej dovolenky, pracovných nástrojov atď., poistenia a služobného tajomstva atď.
- 5 Je nesporné, že § 9 odvetvových stanov HK obsahuje priamu diskrimináciu A založenú na základe veku, ak A patrí do rozsahu smernice o zamestnanosti.
- 6 Dňa 12. augusta 2014 podala A sťažnosť na Ligebehandlingsnævnet (Rada pre rovnaké zaobchádzanie, Dánsko) z dôvodu, že nemohla kandidovať, aby mohla byť opätovne zvolená za odvetvovú predsedníčku z dôvodu vekovej hranice stanovenej odvetvovými stanovami. Dňa 22. júna 2016 Rada pre rovnaké

zaobchádzanie v uvedenom konaní rozhodla, že je v rozpore so zákonom o zákaze diskriminácie na trhu práce, ak A nemôže kandidovať, aby mohla byť opätovne zvolená na pozíciu odvetvovej predsedníčky na kongrese v roku 2011. Rada pre rovnaké zaobchádzanie rozhodla, že pozícia odvetvovej predsedníčky je v skutočnosti povolaním v zmysle smernice o zamestnanosti, a tým spadá do rozsahu zákona o zákaze diskriminácie na trhu práce, ktorým sa preberá táto smernica, a musí sa vykladať v súlade s touto smernicou a takým spôsobom, ktorým sa zabezpečí dosiahnutie cieľa sledovaného týmito ustanoveniami, a to bez ohľadu na to, či pozícia odvetvovej predsedníčky zahŕňa charakteristické prvky tak pre zamestnancov ako aj pre samostatne zárobkovo činné osoby.

- 7 HK/Danmark a HK/Privat nepostupovali v súlade s rozhodnutím Rady pre rovnaké zaobchádzanie a 7. júna 2018 Rada pre rovnaké zaobchádzanie, konajúca ako zástupkyňa A, podala žalobu proti HK/Danmark a HK/Privat na Københavns Byret (Okresný súd v Kodani, Dánsko), ktorý rozhodnutím z 19. septembra 2019 postúpil vec Østre Landsret (Vyšší súd východného Dánska, Dánsko) z dôvodu, že sa konanie týka dôležitej zásady.
- 8 Rada pre rovnaké zaobchádzanie ako zástupkyňa A tvrdila, že HK/Danmark a HK/Privat by mali zaplatiť A náhradu škody vo výške 1 080 000,- DKK alebo prípadne, nižšiu sumu. HK/Danmark a HK/Privat tvrdili, že žaloba má byť zamietnutá alebo prípadne, že by sa mala zaplatiť nižšia suma. Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) (Dánska konfederácia odborových organizácií, Dánsko) vstúpila do konania ako vedľajší účastník na podporu tvrdení HK/Danmark a HK/Privat, že žaloba má byť zamietnutá.
- 9 Vyšší súd východného Dánska sa domnieva, že nie je jasné, či sa na A, ako politicky volenú odvetvovú predsedníčku v HK a za takýchto osobitných okolností, vzťahuje smernica o zamestnanosti a že by sa mal podať návrh na začatie prejudiciálneho konania.

Hlavné argumenty účastníkov konania vo veci samej

- 10 **Rada pre rovnaké zaobchádzanie ako zástupkyňa A** najmä tvrdila, že sa uplatňuje zákon o zákaze diskriminácie na trhu práce (pozri smernicu o zamestnanosti), že § 9 odvetvových stanov obsahuje obmedzenie „prístupu k povolaniu“ [pozri článok 3 písm. a) smernice o zamestnanosti] a že zákaz diskriminácie na základe veku uvedený v smernici o zamestnanosti sa neobmedzuje iba na pracovníkov. Nie je preto rozhodujúce, že pozícia odvetvovej predsedníčky zahŕňa prvky, ktoré sú charakteristické tak pre tradičných pracovníkov ako aj samostatne zárobkovo činné osoby. Smernica o zamestnanosti sleduje široký cieľ a nie je obmedzená rovnakým spôsobom ako napríklad smernica o preukazovaní vymenovania (smernica [91/533/ES]) alebo smernica o pracovnom čase (smernica 2003/88/ES), ktorá sa podľa jej článkov 1 a 3 až 7 obmedzuje na priznanie práv „zamestnancom“.

- 11 Po prvé, zákaz diskriminácie na základe veku sa nepochybne vzťahuje na používanie vekových hraníc na vymenovanie. Po druhé, táto zásada sa určite uplatňuje aj na vekové hranice týkajúce sa práva vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť v prípade, ak neexistuje vzťah, na základe ktorého je možné udeľovať pokyny. Po tretie, zákaz sa nepochybne vzťahuje na členstvo a účasť v organizácii zamestnancov alebo zamestnávateľov, ako aj na výhody, ktoré táto organizácia poskytuje svojim členom [pozri článok 3 ods. 1 písm. d) smernice a § 3 ods. 4 zákona].
- 12 Z ustanovení smernice alebo z jej preambuly totiž nevyplýva, že jej rozsah je obmedzený na „pracovníkov“ alebo „zamestnancov“, ktorými sa rozumejú osoby vykonávajúce prácu pre iných alebo podľa ich pokynov. Smernica o zamestnanosti nepredstavuje smernicu o ochrane pracovníkov, ktorej cieľom je chrániť zamestnanca ako slabšieho účastníka pracovnoprávneho vzťahu. Cieľom smernice o zamestnanosti je z dôvodov spoločenského alebo verejného záujmu odstrániť všetky prekážky týkajúce sa prístupu k sebestačnosti a schopnosti prispievať do spoločnosti prostredníctvom zamestnania buď ako pracovník alebo ako samostatne zárobkovo činná osoba.
- 13 Zo zahrnutia pojmu „samostatná zárobková činnosť“ a z rozlišovania medzi „zamestnaním“ a „povoláním“ v článku 3 smernice okrem iného vyplýva, že táto smernica sa vzťahuje aj na iné osoby ako len „zamestnancov“ v tradičnom zmysle slova. To potvrdzuje aj anglická jazyková verzia článku 3 smernice o zamestnanosti, ktorá podobne rozlišuje medzi „zamestnaním“ a „povoláním“ a francúzska jazyková verzia, ktorá rozlišuje medzi „emploi“ a „travail“.
- 14 Celkovo nie je možné odôvodniť striktný výklad rozsahu zákazu, ktorý by znamenal, že zákaz sa neuplatňuje jednoducho len z dôvodu, že pozícia odvetvovej predsedníčky zahŕňa prvky, ktoré sú charakteristické tak pre pracovníka, ako aj samostatne zárobkovo činnú osobu. Bolo by v rozpore so základným cieľom smernice o zamestnanosti, ak by A mohla „spadnúť“ medzi dve stoličky z dôvodu formálnych okolností vyplývajúcich z jej zamestnania.
- 15 Je irelevantné, že pozícia odvetvovej predsedníčky sa získava voľbou. Pokiaľ ide o diskrimináciu na základe veku, neexistuje reálny dôvod na to, aby sa s podmienkou týkajúcou sa obmedzenia práva kandidovať vo voľbách zaobchádzalo inak ako so všeobecnými podmienkami zamestnávania v podniku alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti.
- 16 Napokon A ako odvetvová predsedníčka vykonáva prácu, ktorá je do veľkej miery a na základe svojej povahy zamestnaním a v každom prípade povolaním. Aj keď by sme akceptovali domnienku HK, že ochrana podľa zákona o zákaze diskriminácie na trhu práce závisí od existencie „pracovnoprávneho vzťahu“, táto podmienka by bola osobitne splnená, alebo by išlo prípadne o povolanie. Na porovnanie je možné uviesť judikatúru Súdneho dvora Európskej únie (ďalej len „Súdny dvor“) v príbuzných oblastiach. Súdny dvor napríklad rozhodol, že člen riadiaceho orgánu kapitálovej spoločnosti, ktorý vykonáva za odmenu činnosť

v prospech spoločnosti, ktorá ho vymenovala a ktorej je pevnou súčasťou, ktorý vykonáva svoju činnosť pod vedením alebo kontrolou iného orgánu tejto spoločnosti, a ktorý môže byť kedykoľvek a bez obmedzenia odvolaný zo svojej funkcie, spĺňa podmienky na to, aby bol označený za „zamestnanca“ v zmysle smernice 98/59/ES o hromadnom prepúšťaní (pozri rozsudok Balkaya, bod 39). Podľa Súdneho dvora rozhodujúcim faktorom nie je to, že člen riadiaceho orgánu disponuje pri vykonávaní svojich úloh určitou mierou voľnej úvahy, ktorá je širšia ako najmä miera voľnej úvahy zamestnanca v zmysle nemeckého práva, alebo že dotknutý člen riadiaceho orgánu je volený valným zhromaždením akcionárov (pozri vyššie uvedený rozsudok, body 40 až 41). Rozhodujúcim faktorom je, že predmetný člen riadiaceho orgánu podlieha kontrole valného zhromaždenia akcionárov spoločnosti a môže byť z nej odvolaný. To isté platí pre A.

- 17 **HK/Danmark a HK/Privat** okrem iného tvrdia, že pojem pracovník by sa musel na nepoznanie prekrútiť, aby sa mohol vzťahovať na A, ktorá je politicky volená. Nebola vo vzťahu podriadenosti k akémukoľvek riadiacemu pracovníkovi, formálne a vecne sa riadila iba svojimi vlastnými názormi a patrila pod právomoc kongresu; nemohla byť odvolaná – dokonca ani odvetvovou radou – ale mohla byť iba zbavená funkcie každé štyri roky voľbou nového predsedu na kongrese alebo na mimoriadnom kongrese; zástupca odborov nepodliehal právomoci akejkolvek organizácie. Podstatné prvky povinností a práv spojených s definíciou pracovníka tu teda nie sú prítomné. Použitie „zmluvy pre zvolené osoby“, ktorá obsahuje rovnaké informácie ako pracovná zmluva nemôže mať vplyv na výsledok tejto veci.
- 18 Podstatou pracovnoprávneho vzťahu v práve Únie je výkon práce vo vzťahu podriadenosti a za odmenu. Podľa ustálenej judikatúry sa pojem „pracovník“ v zmysle článku 45 ZFEÚ musí definovať podľa objektívnych kritérií, ktoré odlišujú pracovnoprávny vzťah so zreteľom na práva a povinnosti dotknutých osôb a základnou vlastnosťou pracovnoprávneho vzťahu je skutočnosť, že osoba poskytuje počas určitého obdobia služby pre inú osobu a pod jej vedením, za čo dostáva odmenu.
- 19 § 2 zákona o zákaze diskriminácie na trhu práce definuje zamestnávateľa ako osobu podliehajúcu povinnostiam a pracovníka ako osobu požívajúcu práva. Táto smernica bola teda prebratá do dánskeho práva s použitím výrazov „arbejdsgiver“ (zamestnávateľ) a „lønmodtager“ (pracovník). Pre tieto pojmy je v dánskom pracovnom práve charakteristický predpoklad, že osobou, ktorá plní povinnosti, nemôže byť kongres, ktorý môže každé štyri roky rozhodovať o tom, či osoba, ktorá sa v skutočnosti riadi iba svojimi vlastnými názormi, má zostať vo funkcii. Volená osoba sa taktiež odlišuje aj od riadiaceho pracovníka. Ak sa má A, ako volená osoba, porovnávať s osobou vo svete práva obchodných spoločností, nemal by to byť riadiaci pracovník, ale skôr predseda predstavenstva.
- 20 Súdny dvor rozhodol, že na výkonných riaditeľov sa nevzťahuje pojem pracovník/zamestnanec (pozri rozsudky IO, body 31 až 36, a Bosworth, bod 25). Rada pre rovnaké zaobchádzanie a A sa snažia rozšíriť rozsudok Balkaya tak, aby

sa vzťahoval aj na volené osoby, ale pre takýto výklad neexistuje odôvodnenie. Neexistuje konkrétne nariadenie, rozhodnutie alebo stanovisko akéhokoľvek orgánu, ktorý sa riadi právom Únie, podľa ktorého by volení predsedovia a členovia riadiacich orgánov patrili do kategórií, na ktoré sa vzťahuje smernica o zamestnanosti.

- 21 V DNA HK a HK/Privat je, aby politicky volené osoby neboli zamestnancami, a aby sa zákaz diskriminácie na základe veku teda nevzťahoval na politicky volené osoby. HK/Privat, ostatné odvetvia a konfederácia odborových organizácií udržiavajú v každodennom živote a praxi jasný rozdiel medzi politicky volenými osobami a zamestnancami.
- 22 Okrem vyššie uvedených úvah možno zhrnúť právne argumenty, ktoré uviedla HK tak, že zástupcov odborov volených na politické pozície v rámci HK nie je možné považovať za pracovníkov/zamestnancov podľa § 2 ods. 1 zákona o zákaze diskriminácie na trhu práce alebo smernice EÚ. Zástupcovia odborov nie sú zamestnaní, nepodliehajú pokynom a nie je možné ich odvolať. Pozícia predsedu odbornej organizácie nie je povolaním v zmysle smernice. Objektívne je to odôvodnené legitímnym cieľom mať stanovenú vekovú hranicu a združenia môžu zákonným spôsobom určiť kritériá na výber, vrátane obmedzení týkajúcich sa veku. Nezáleží na tom, že politicky volené osoby dostávajú finančnú kompenzáciu alebo že činnosť vykonávajú na plný úväzok.

Stručné odôvodnenie návrhu na začatie prejudiciálneho konania

- 23 Súdny dvor môže predpokladať, že A bola zamestnaná na plný úväzok ako odvetvová predsedníčka v odborej organizácii HK a nemala iné povolanie. Ako odvetvová predsedníčka zodpovedala za celkové riadenie HK/Privat a jej povinnosti zahŕňali najmä vytváranie politík v odborej oblasti odvetvia, uzatváranie a obnovovanie odvetvových zmlúv, výber požiadaviek na zmluvy pre odvetvie a výkon rozhodnutí prijatých odvetvou radou, odvetvovým kongresom a riadiacim orgánom HK/Danmark, ktorého A bola tiež členom. Podľa „zmluvy pre zvolenú osobu“ predstavovala mesačná mzda A sumu vo výške 69 548,93 DKK, ktorá bola priebežne upravovaná. Je tiež jasné, že na A sa nevzťahovali ustanovenia Funktionærloven (zákon o zamestnancoch odmeňovaných mzdou), pretože išlo o politickú funkciu, a že sa na A nevzťahovala dohoda, ale riadila sa správnymi predpismi HK, a že sa na ňu vzťahoval Ferieloven (zákon o dovolenke) a že A bola povinná zachovať služobné tajomstvo.
- 24 Súdny dvor môže tiež predpokladať, že A ako volená odvetvová predsedníčka nebola zamestnaná na základe zmluvy o poskytovaní služieb, podľa ktorej by plnila pokyny nadriadeného, ale naopak, že vykonávala čestnú funkciu na základe právomoci udelennej odvetvovým kongresom, ktorý ju zvolil. Zároveň je však potrebné vychádzať z predpokladu, že A bola v uvedenom období zamestnaná na plný úväzok ako odvetvová predsedníčka a dostávala nemalú mzdu, ktorá

predstavovala všetky jej prostriedky na živobytie, a že úloha odvetvovej predsedníčky zahŕňala tiež určité prvky charakteristické pre bežných pracovníkov.

- 25 Smernica o zamestnanosti sleduje široký cieľ a Súdny dvor podrobne nedefinoval pojmy „zamestnanie“, „samostatná zárobková činnosť“ a „povolanie“ uvedené v článku 3 ods. 1 písm. a), ktorý sa týka rozsahu smernice. Smernica neobsahuje ustanovenia, ktoré sa týkajú výslovne politicky volených osôb v odborových organizáciách a nezdá sa, že by Súdny dvor už rozhodoval tom, či sa na politicky volené osoby v odborových organizáciách vzťahuje smernica o zamestnanosti.
- 26 Østre Landsret (Vyšší súd východného Dánska) konštatuje, že nie je isté, či sa na A, ako politicky volenú odvetvovú predsedníčku v odborovej organizácii vzťahuje smernica o zamestnanosti, a to aj za vyššie uvedených okolností.
- 27 Vzhľadom na to, že objasnenie vyššie uvedeného má rozhodujúci význam na vyriešenie veci, Østre Landsret (Vyšší súd východného Dánska) považuje za potrebné požiadať Súdny dvor o odpoveď na vyššie uvedenú otázku.