

Predmet C-587/20**Sažetak zahtjeva za prethodnu odluku u skladu s člankom 98. stavkom 1.
Poslovnika Suda****Datum podnošenja:**

9. studenoga 2020.

Sud koji je uputio zahtjev:

Østre Landsret (Danska)

Datum odluke kojom se upućuje zahtjev:

6. studenoga 2020.

Tužitelj:

Ligebehandlingsnævnet kao zastupnik osobe A

Tuženici:

HK/Danmark

HK/Privat

Intervenijent:

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)

Predmet glavnog postupka

Pitanje diskriminacije zato što je osobi A zbog dobi bilo onemogućeno da se na izborima kandidira za povjerenika sektora sindikata HK/Privat. Zahtjev za naknadu štete

Predmet i pravna osnova zahtjeva za prethodnu odluku

Tumačenje članka 3. stavka 1. točke (a) Direktive Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (u daljnjem tekstu: Direktiva o zapošljavanju) s obzirom na to da se tijekom postupka postavilo pitanje je li osoba A, kao politički izabrani povjerenik sektora sindikata, obuhvaćena Direktivom o zapošljavanju.

Članak 267. UFEU-a

Prethodno pitanje

Treba li članak 3. stavak 1. točku (a) Direktive o zapošljavanju tumačiti na način da je politički izabran povjerenik sektora sindikata obuhvaćen područjem primjene navedene direktive u okolnostima opisanim [u zahtjevu za prethodnu odluku]?

Odredbe prava Unije na koje se poziva

Članak 45. UFEU-a.

Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (u daljnjem tekstu: Direktiva o zapošljavanju); članak 3. stavak 1. točka (a).

Presude Suda:

C-144/04, Mangold, EU:C:2005:709, t. 74., 75., 77. i 78.;

C-341/08, Petersen, EU:C:2010:4 t. 32. i 33.;

C-482/16, Stollwitzer, EU:C:2018:180, t. 20.;

C-229/14, Balkaya, EU:C:2015:455, t. 39. do 41.;

C-232/09, Danosa, EU:C:2010:674, t. 51. i 56.;

C-420/18, IO, EU:C:2019:490, t. 32. do 36.;

C-603/17, Bosworth, EU:C:2019:310, t. 23., 25., 26. i 34.

Odredbe nacionalnog prava na koje se poziva

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet itd. (Zakon o zabrani diskriminacije na tržištu rada, u daljnjem tekstu: Zakon o nediskriminaciji na tržištu rada). Danska je u nacionalno zakonodavstvo Direktivu 2000/78/EZ prenijela putem lov nr. 253 af 7. april 2004 (Zakon br. 253 od 7. travnja 2004.) i lov nr. 1417 af 22. december 2004 om ændring af lov om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (Zakon br. 1417 od 22. prosinca 2004. o izmjenama Zakona o zabrani diskriminacije na tržištu rada), članci 1. do 3.:

Člankom 1. određuje se opća zabrana svake izravne ili neizravne diskriminacije na temelju, među ostalim, dobi.

„Članak 2. Poslodavac ne smije diskriminirati radnike ili kandidate za slobodna radna mjesta prilikom zapošljavanja, otkaza, premještaja, napredovanja ili u pogledu naknade za rad i radnih uvjeta.

Članak 3.

[...]

Stavak 3. Zabrana diskriminacije primjenjuje se i na sve osobe koje uvode propise i donose odluke koje se odnose na pristup samostalnim profesijama.

Stavak 4. Zabrana diskriminacije primjenjuje se i na sve osobe koje donose odluke o članstvu ili sudjelovanju u organizacijama radnika ili poslodavaca i o povlasticama koje takve organizacije osiguravaju svojim članovima.”

Posebne napomene uz nacrt zakona br. L 181 od 17. siječnja 1996. (vidjeti Folketingstidende 1995-1996, Prilog A, str. 3543.; u vezi s člankom 2.)

U posebnim napomenama koje se odnose na članak 2. navodi se, među ostalim, da je odredba široka u smislu njezina sadržaja na način da obuhvaća sve radne uvjete, kako one koji su utvrđeni u ugovoru tako i one koje jednostrano odredi poslodavac.

Opće napomene uz nacrt zakona br. L 40 od 22. listopada 2003. (vidjeti Folketingstidende 2003-2004, Prilog A, str. 1213. i sljedeće; u vezi s člancima 2. i 3.).

U općim komentarima se navodi da je nacrt zakona namijenjen prenošenju dijelova Direktive o zapošljavanju u nacionalno zakonodavstvo. Također se navodi da je predviđeno da se područje primjene *ratione materiae* Direktive o zapošljavanju i ono Zakona o nediskriminaciji na tržištu rada preklapaju uz jedan dodatak u tom zakonu (članstvo i sudjelovanje u organizacijama radnika i poslodavaca). Nacrt zakona se u ostalim aspektima temelji na odredbama navedene direktive te se njime ne prekoračuju njezini zahtjevi.

Opće napomene uz nacrt zakona br. L 92 od 11. studenoga 2004. (vidjeti Folketingstidende 2004-2005, prva sjednica, Prilog A, str. 2697. i sljedeće; članci 1., 2.1, 2.1.2. i 4.2).

Tim je nacrtom zakona u Zakon o nediskriminaciji na tržištu rada uveden kriterij diskriminacije na temelju „dobi” kako bi se područje primjene toga zakona proširilo na način da obuhvaća zabranu diskriminacije na temelju dobi na tržištu rada.

Smjernice Ministarstva rada br. 9237 od 6. siječnja 2006. za primjenu Zakona o nediskriminaciji na tržištu rada iz 2005.

U skladu s navedenim smjernicama, u članku 2. tog zakona se navodi, među ostalim, da poslodavac ne smije diskriminirati radnike ili kandidate za radna mjesta. Ne postoji definicija pojma „radnik”. Zakon o nediskriminaciji na tržištu rada osigurava široku zaštitu, od običnih radnika do izvršnih direktora. U sudskoj praksi je utvrđeno i da je učenik niže srednje škole na radnoj praksi obuhvaćen područjem primjene tog zakona.

Smjernice Ministarstva rada br. 9118 od 4. veljače 2019. o Zakonu o nediskriminaciji na tržištu rada; članak 3.2.1.

U tim se smjernicama ponavlja da ne postoji određena definicija onoga što se konkretno podrazumijeva pod pojmom „radnik” te da stoga za svaki slučaj zasebno treba provesti konkretnu sveobuhvatnu procjenu, pri čemu u obzir treba uzeti, među ostalim, obavlja li se posao osobno, obavlja li osoba o kojoj je riječ posao pod nadzorom i u skladu s uputama, snosi li poslodavac troškove i rizik obavljanja posla, obavlja li se rad za račun poslodavca i iz više od jednog mjesta rada te obustavlja li poslodavac poreze po odbitku. Ne postoji iscrpan popis čimbenika koji se mogu uključiti u ovu procjenu.

HK-ovi savezni i sektorski statuti; člankom 9. HK-ova sektorskog statuta iz 2009. određuje se da samo članovi koji imaju manje od 60 godina na dan izbora mogu biti izabrani za povjerenike sektora.

Savezni i sektorski statuti nisu zakonodavstvo koje donosi Danski parlament, nego odredbe koje donosi skupština HK-a.

Danska sudska praksa

U danskom pravnom sustavu ne postoji odluka o tome je li politički izabrani povjerenik sektora sindikata među osobama koje štiti Zakon o nediskriminaciji na tržištu rada.

Međutim, postoje odluke o pravnom statusu politički izabranih povjerenika sindikata u drugim pravnim područjima, uključujući u vezi sa Zakonom o godišnjem odmoru i Zakonom o dokazu zaposlenja, na temelju kojih se predmetni povjerenici nisu smatrali zaposlenima s obzirom na to da nisu djelovali u skladu s uputama poslodavca, nego su naprotiv, obnašali počasnu dužnost u nadležnosti glavne skupštine sindikata te stoga nisu bili obuhvaćeni područjem primjene zakona o kojima je riječ.

Kratki pregled činjeničnog stanja i glavnog postupka

- 1 Osoba A, rođena 1948., zaposlena je 1978. godine kao stručni djelatnik u lokalnoj podružnici HK-a. Za zamjenika povjerenika HK-a/Sektor za usluge (kasnije HK/Privat) izabrana je 1992. godine, a za povjerenika sektora o kojem je riječ 1993. godine. Osoba A je svake četiri godine bila ponovno izabrana bez protukandidata te se natjecala za mjesto povjerenika sektora do 8. studenoga

2011., kada se zbog dobne granice za kandidiranje u skladu s člankom 9. HK-ova sektorskog statuta te godine nije mogla ponovno kandidirati jer je navršila 63 godine.

- 2 HK je veliki sindikat s oko 230 000 članova čiji je ustroj ureden njegovim statutima, odnosno odredbama koje usvaja HK-ova skupština. Članovi HK-a su prvenstveno zaposlenici u trgovinama i uredima privatnih poduzetnika i u središnjoj upravi, regijama i općinama. Postoji statut HK/Danmark (savezni statut) i statuti sektora sindikata u okviru HK/Danmark (sektorski statuti).
- 3 HK/Privat, koji ima oko 100 000 članova, jedan je od četiri nezavisna sektora u okviru HK/Danmarka. Sektore predstavlja povjerenik sektora najviših upravljačkih tijela HK/Danmarka koja uključuju upravu, izvršni odbor i više rukovodstvo. Povjerenik sektora također upravlja djelovanjem sektora u skladu s odlukama koje donose skupština, uprava i sektorska skupština, a sektorski odbor ima ovlast rješavanja svih tekućih stručnih pitanja iz područja u nadležnosti sektora, uzimajući u obzir stručna i politička načela koja utvrđuje uprava.
- 4 Na temelju pruženih informacija, osoba A nije obavljala nikakvo zanimanje izvan sindikata te je stoga od 1993. do 2011. bila zaposlena u punom radnom vremenu kao izabrani povjerenik sektora HK-a. Iz platne liste osobe A za studeni 2011. godine razvidno je da su iz njezine fiksne mjesečne plaće od 69 548,93 danskih kruna plaćeni, među ostalim, porez na multimedijску produkciju, doprinos za mirovinu na tržištu rada, doprinosi za mirovinsko osiguranje i osiguranje itd. Njezinim „ugovorom za izabrane osobe” utvrđeni su uvjeti kojima se uređuje njezina plaća i naknade, radno vrijeme, godišnji odmor, roditeljni dopust, radni alati itd., osiguranje i poslovna tajna te ostalo.
- 5 Nesporno je da se člankom 9. sektorskog statuta HK-a izravno diskriminira osoba A na temelju dobi ako je osoba A obuhvaćena područjem primjene Direktive o zapošljavanju.
- 6 Osoba A je 12. kolovoza 2014. podnijela žalbu Ligebehandlingsnævnetu (Odbor za jednako postupanje) jer se zbog dobne granice propisane sektorskim statutom nije mogla ponovno kandidirati na izborima za povjerenika sektora. Ligebehandlingsnævnet je 22. lipnja 2016. donio odluku u tom predmetu i odlučio da je to što se osoba A na skupštini u 2011. nije mogla ponovno kandidirati za mjesto povjerenika sektora bilo protivno Zakonu o nediskriminaciji na tržištu rada. Ligebehandlingsnævnet je smatrao da je mjesto povjerenika sektora zapravo zanimanje u smislu Direktive o zapošljavanju i stoga obuhvaćeno Zakonom o nediskriminaciji na tržištu rada, kojim je navedena direktiva prenesena u nacionalno zakonodavstvo, te ga se treba tumačiti u skladu s tom direktivom i na način da se osigura postizanje cilja odredbi bez obzira na to uključuje li mjesto povjerenika sektora elemente koji su karakteristični i za radnike i za samozaposlene osobe.

- 7 HK/Danmark i HK/Privat nisu postupili u skladu s odlukom Ligebehandlingsnævnet, stoga je Ligebehandlingsnævnet, u svojstvu zastupnika osobe A, protiv HK/Danmarka i HK/Privata 7. lipnja 2018. podnio tužbu Københavns Byretom (Općinski sud u Kopenhagenu, Danska) koji je zbog važnosti načela o kojem je riječ rješenjem od 19. rujna 2019. predmet uputio Østre Landsretu (Žalbeni sud regije Istok, Danska).
- 8 Kao zastupnik osobe A, Ligebehandlingsnævnet je tvrdio da bi HK/Danmark i HK/Privat osobi A trebali platiti naknadu od 1 080 000 danskih kruna ili, podredno, niži iznos. HK/Danmark i HK/Privat tvrdili su da bi tužbu trebalo odbiti ili, podredno, da bi trebalo platiti niži iznos. Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) (Danski savez sindikata, Danska) umiješao se u potporu navodu HK/Danmarka i HK/Privata da bi tužbu trebalo odbiti.
- 9 Østre Landsret tvrdi da je do te mjere neizvjesno je li osoba A, kao politički izabran povjerenik sektora u HK-u u konkretnim okolnostima, obuhvaćena područjem primjene Direktive o zapošljavanju, da treba uputiti zahtjev za prethodnu odluku.

Glavni argumenti stranaka u glavnom postupku

- 10 **Ligebehandlingsnævnet, kao zastupnik osobe A**, tvrdio je, među ostalim, da se primjenjuje Zakon o nediskriminaciji na tržištu rada (vidjeti Direktivu o zapošljavanju), da se člankom 9. statuta sektora ograničava „pristup obavljanju zanimanja” (vidjeti članak 3. točku (a) Direktive o zapošljavanju) i da zabrana diskriminacije na temelju dobi, utvrđena Direktivom o zapošljavanju, nije ograničena samo na radnike. Stoga nije odlučujuće da mjesto povjerenika sektora uključuje elemente koji su karakteristični i za radnike u tradicionalnom smislu i za samozaposlene osobe. Cilj Direktive o zapošljavanju je širok te ona nije ograničena na isti način kao, na primjer, Direktiva o dokazu zaposlenja (Direktiva [91/533/EZ]) ili Direktiva o radnom vremenu (Direktiva 2003/88/EZ) koje su, u skladu s njihovim člankom 1. i člancima od 3. do 7., ograničene na dodjelu prava „radnicima”.
- 11 Kao prvo, zabrana diskriminacije na temelju dobi nesporno se primjenjuje na postavljanje dobnih granica za imenovanje. Kao drugo, to se načelo sigurno primjenjuje i na dobne granice u vezi s pravom obavljanja djelatnosti kao samozaposlene osobe gdje ne postoji odnos koji podrazumijeva davanje uputa. Kao treće, nesporno je da se zabrana primjenjuje na članstva i sudjelovanja u organizacijama radnika ili poslodavaca i na povlastice koje takve organizacije svojim članovima osiguravaju (vidjeti članak 3. stavak 1. točku (d) Direktive o zapošljavanju i članak 3. stavak 4. navedenog zakona).
- 12 Nigdje se u odredbama ili uvodnim izjavama Direktive o zapošljavanju ne navodi da je njezino područje primjene ograničeno na „radnike” ili „zaposlenike”, što podrazumijeva osobe koje obavljaju posao za druge ili u skladu s njihovim uputama. Direktiva o zapošljavanju nije direktiva kojom se štite radnici u smislu

da je njezina namjena zaštititi zaposlenike kao slabije strane u radnom odnosu. Svrha Direktive o zapošljavanju je, da se zbog razloga koji se odnose na društveni ili javni interes, uklone sve prepreke pristupu samostalnom priskrblijanju sredstava za život i sposobnosti doprinosa društvu obavljanjem plaćene djelatnosti, bilo da je riječ o radniku ili o samozaposlenoj osobi.

- 13 Iz uključivanja u članak 3. Direktive o zapošljavanju, među ostalim, pojma „samozapošljavanje” i razlikovanja između „zapošljavanja” i „obavljanja zanimanja” proizlazi da ta direktiva upravo obuhvaća više nego samo „zaposlenike” u tradicionalnom smislu. U prilog tome govore i engleska jezična verzija članka 3. Direktive o zapošljavanju, u kojoj se slično razlikuje „employment” i „occupation”, i francuska jezična verzija, u kojoj se čini razlika između „emploi” i „travail”.
- 14 Konačno, nema opravdanja za usko tumačenje područja primjene zabrane koje bi značilo da se ona ne primjenjuje jednostavno zato što mjesto povjerenika sektora uključuje elemente koji su karakteristični i za radnika i za samozaposlenu osobu. Bilo bi u suprotnosti s temeljnim ciljem Direktive o zapošljavanju kada bi se osoba A zbog formalnih okolnosti njezina zaposlenja mogla „naći u nedefiniranoj situaciji”.
- 15 Nije relevantno to što se mjesto povjerenika sektora dobiva na izborima. Ne postoji bitan razlog zbog kojeg bi se prema uvjetu u vezi s ograničenjem prava kandidiranja na izborima postupalo drugačije nego prema općim uvjetima zapošljavanja u poduzeću ili samozapošljavanja kada je riječ o diskriminaciji na temelju dobi.
- 16 Konačno, navodi se da osoba A kao povjerenik sektora obavlja posao koji je po svojoj prirodi u velikoj mjeri posao radnika te, u svakom slučaju, obavljanje zanimanja. Čak i kad bi se prihvatila HK-ova premisa da zaštita u skladu sa Zakonom o nediskriminaciji na tržištu rada ovisi o postojanju „radnog odnosa”, tvrdi se da je taj konkretni uvjet zadovoljen odnosno, alternativno, da je bila riječ o „obavljanju zanimanja”. Radi usporedbe, možemo se pozvati na sudsku praksu Suda Europske unije (u daljnjem tekstu: Sud) u povezanim područjima. Na primjer, Sud je presudio da član uprave društva kapitala koji za naknadu obavlja usluge u korist društva koje ga je imenovalo i čiji je sastavni dio, koji svoju djelatnost obavlja prema uputama ili uz nadzor drugog organa tog društva i koji u svakom trenutku može biti razriješen svojih dužnosti bez ograničenja ispunjava uvjete da bi ga se smatralo „radnikom” u skladu s Direktivom 98/59/EZ o kolektivnom otkazivanju (vidjeti presudu u predmetu Balkaya, t. [39.]). Prema mišljenju Suda odlučujući čimbenik nije taj što član uprave prilikom izvršavanja svojih dužnosti raspolaže marginom prosudbe većom od one koju uživa radnik u smislu njemačkog prava ili to što ga imenuje skupština tog društva (vidjeti spomenutu presudu, t. 40. do 41.). Odlučujući faktor je taj da je predmetni direktor pod nadzorom skupštine društva i da ga se može opozvati. Isto vrijedi i za osobu A.

- 17 **HK/Danmark i HK/Privat** tvrde, među ostalim, da bi koncept radnika bio narušen do neprepoznatljivosti kada bi obuhvaćao osobu A koja je politički izabrana. Ona nije bila podređena nijednom direktoru; bila je formalno i u bitnome vezana samo vlastitim gledištima pod nadzorom skupštine; nije mogla biti opozvana, čak ni od strane sektorskog odbora, već samo razriješena dužnosti izborom novog povjerenika na skupštini svake četiri godine ili na izvanrednoj skupštini; nijedna „organizacija” nije imala ovlasti nad predstavnikom sindikata. Središnji elementi dužnosti i prava koji se povezuju s definicijom radnika stoga nisu prisutni. Upotreba „ugovora za izabrane osobe” koji sadržava iste informacije kao i ugovor o radu ne može imati važnosti za ishod ovog predmeta.
- 18 U skladu s pravom Unije bit radnog odnosa jest u tome da se rad obavlja u podređenom odnosu u zamjenu za naknadu. U skladu s ustaljenom sudskom praksom, taj pojam „radnika” iz članka 45. UFEU-a mora se definirati prema objektivnim kriterijima koji karakteriziraju radni odnos, imajući u vidu prava i obveze osoba o kojima je riječ, a glavna značajka radnog odnosa jest činjenica da neka osoba kroz određeno vrijeme za drugu osobu i pod njezinim vodstvom obavlja poslove, za što dobiva primanja.
- 19 Poslodavac je u članku 2. Zakona o nediskriminaciji na tržištu rada definiran kao osoba koja ima dužnosti, a radnik kao osoba koja uživa prava. Stoga je Direktiva o zapošljavanju u dansko pravo prenesena upotrebom riječi „arbejdsgiver” [poslodavac] i „lønmodtager” [radnik]. U tim konceptima iz danskog prava sadržana je premisa da osoba koja ima dužnosti ne može biti skupština koja svake četiri godine može odlučivati o tome može li osoba koja je zapravo vezana samo vlastitim gledištima ostati na dužnosti. Stoga se izabrana osoba također razlikuje od rukovodeće osobe. Kada bi se osobu A, kao izabranu osobu, uspoređivalo s osobom iz svijeta prava trgovačkih društava, tada ju ne bi trebalo uspoređivati s rukovodećom osobom, nego prije s glavnim izvršnim direktorom.
- 20 Sud je utvrdio da izvršni direktori nisu obuhvaćeni pojmom radnika/zaposlenika (vidjeti presude u predmetima IO, t. 31. do 36., i Bosworth, t. 25.). Ligebehandlingsnævnet i osoba A nastoje proširiti presudu Balkaya na način da se njome obuhvate izabrane osobe, no za takvo tumačenje nema opravdanja. Ne postoji nijedna konkretna presuda, odluka ili mišljenje nijednog tijela uređenog pravom Unije u kojima se navodi da izabrani predsjednici i članovi uprava pripadaju kategorijama koje su obuhvaćene Direktivom o zapošljavanju.
- 21 Temeljna karakteristika HK-a i HK/Privata jest da politički izabrane osobe nisu zaposlenici, a time se zabrana diskriminacije na temelju dobi ne primjenjuje na politički izabrane osobe. HK/Privat, ostali sektori i savez sindikata smatraju, u svakodnevnom životu i praksi, da postoji jasna razlika između politički izabranih osoba i zaposlenika.
- 22 Pored navedenih razmatranja, pravni argumenti koje je iznio HK mogu se sažeti na način da se predstavnici sindikata izabrani na politička mjesta u HK-u ne mogu smatrati radnicima/zaposlenicima u skladu s člankom 2. stavkom 1. Zakona o

nediskriminaciji na tržištu rada ili navedenom direktivom Unije. Sindikalni predstavnici nisu zaposleni, oni ne djeluju u skladu s uputama i ne može ih se opozvati. Mjesto povjerenika profesionalne organizacije ne predstavlja obavljanje zanimanja u smislu Direktive o zapošljavanju. Dobna je granica objektivno opravdana legitimnim ciljem, a udruge mogu zakonito usvajati kriterije za izbor koji uključuju dobna ograničenja. Činjenica da politički izložene osobe primaju financijsku naknadu ili da rade u punom radnom vremenu ne predstavlja razliku.

Sažet prikaz razloga zahtjeva za prethodnu odluku

- 23 Sud može pretpostaviti da je osoba A bila zaposlena u punom radnom vremenu kao povjerenik sektora u sindikatu HK i da izvan sindikata nije obavljala nikakvo zanimanje. Kao povjerenik sektora, osoba A je bila odgovorna za cjelokupno upravljanje HK/Privatom, a njezine su se dužnosti sastojale, konkretno, od oblikovanja politika u stručnom području sektora, sklapanja i obnavljanja ugovora za sektor, odabira ugovornih zahtjeva za sektor te provedbe odluka koje donose sektorski odbor, njegova skupština i uprava HK/Danmarka, čiji je član također bila osoba A. U skladu s „ugovorom za izabranu osobu”, mjesečna plaća osobe A iznosila je 69 548,93 danske krune i stalno se usklađivala. Također je jasno da se odredbe Funktionærloven (Zakon o zaposlenicima) nisu odnosile na osobu A zato što je bila riječ o političkoj dužnosti, da se na osobu A nije primjenjivao ugovor već je slijedila upravna pravila HK-a, da se primjenjivao Ferie-loven (Zakon o godišnjem odmoru) i da je osoba A imala obvezu čuvanja poslovne tajne.
- 24 Sud može pretpostaviti i to da osoba A, kao izabrani povjerenik sektora, nije bila zaposlena na temelju ugovora o službi kojim bi bila vezana uputama nadređene osobe, nego je, naprotiv, obnašala počasnú dužnost pod nadzorom skupštine sektora koja ju je izabrala. Međutim, istodobno treba uzeti u obzir da je osoba A bila zaposlena u punom radnom vremenu kao povjerenik sektora tijekom navedenog razdoblja i da je primala prilično veliku plaću koja je predstavljala njezina cjelokupna sredstva za život, te da je uloga povjerenika sektora također uključivala određene elemente karakteristične za obične radnike.
- 25 Cilj Direktive o zapošljavanju je širok, a Sud nije detaljno definirao pojmove „zapošljavanja”, „samozapošljavanja” i „obavljanja zanimanja” iz članka 3. stavka 1. točke (a) u vezi s područjem primjene te direktive. Direktiva o zapošljavanju ne sadržava odredbe koje se izričito odnose na politički izabrane osobe u sindikatima, a čini se da je Sud nije ranije odlučivao o tome jesu li politički izabrane osobe u sindikatima obuhvaćene Direktivom o zapošljavanju.
- 26 Østre Landsret smatra da nije jasno je li osoba A, kao politički izabrani povjerenik sektora sindikata, obuhvaćena Direktivom o zapošljavanju, uključujući u prethodno navedenim okolnostima.
- 27 Budući da je pojašnjenje tog pitanja odlučujuće za ishod ovog predmeta, Østre Landsret smatra da je potrebno od Suda zatražiti odgovor na navedeno pitanje.