

Lieta C-587/20

**Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu kopsavilkums saskaņā ar Tiesas
Reglamenta 98. panta 1. punktu**

Datums, kurā lūgums reģistrēts Tiesā:

2020. gada 9. novembrī

Iesniedzējtiesa:

Østre Landsret (Dānija)

Datums, kurā pieņemts iesniedzējtiesas nolēmums:

2020. gada 6 novembrī

Prasītājs:

Ligebehandlingsnævnet kā A pārstāvis

Atbildētāji:

HK/Danmark

HK/Privat

Piedaloties:

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)

Pamatlietas priekšmets

Diskriminācijas jautājums, ciktāl A vecuma dēļ tika liegts kandidēt uz arodbiedrības nozares priekšsēdētāja amatu arodbiedrībā *HK/Privat*. Prasība par kompensācijas izmaksu.

Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu priekšmets un juridiskais pamats

Padomes Direktīvas 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (Nodarbinātības direktīva), 3. panta 1. punkta a) apakšpunkta interpretācija, jo tiesvedības laikā ir radies jautājums, vai uz A kā uz politiski ievēlētu arodbiedrības nozares priekšsēdētāja attiecas Nodarbinātības direktīva.

LESD 267. pants

Prejudiciālais jautājums

Vai Nodarbinātības direktīvas 3. panta 1. punkta a) apakšpunkts ir jāinterpretē tādējādi, ka uz politiski ievēlētu arodbiedrības nozares priekšsēdētāju attiecas direktīvas darbības joma apstākļos, kas aprakstīti [lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu]?

Atbilstošās Savienības tiesību normas

LESD 45. pants

Padomes Direktīva 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (Nodarbinātības direktīva), 3. panta 1. punkta a) apakšpunkts.

Tiesas spriedumi:

C-144/04, *Mangold*, EU:C:2005:709, 74., 75., 77. un 78. punkts;

C-341/08, *Petersen*, EU:C:2010:4, 32. un 33. punkts;

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

C-229/14, *Balkaya*, EU:C:2015:455, 39.–41. punkts;

C-232/09, *Danosa*, EU:C:2010:674, 51. un 56. punkts;

C-420/18, *IO*, EU:C:2019:490, 32.–36. punkts;

C-603/17, *Bosworth*, EU:C:2019:310, 23., 25., 26. un 34. punkts.

Atbilstošās valsts tiesību normas

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet utt. (Likums par diskriminācijas aizliegumu darba tirgū). Dānija Direktīvu 2000/78/EK transponēja ar *lov nr. 253 af 7. april 2004* (2004. gada 7. aprīļa Likums Nr. 253) un *lov nr. 1417 af 22. december 2004 om ændring af lov om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet* (2004. gada 22. decembra Likums Nr. 1417, ar ko groza Likumu par diskriminācijas aizliegumu darba tirgū) 1.–3. pantu.

Likuma 1. pants nosaka vispārēju jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas aizliegumu, cita starpā, vecuma dēļ.

“2. pants. Darba devējam ir aizliegts diskriminēt darbiniekus vai kandidātus uz vakantiem amatiem, pieņemot darbā, atlaižot, norīkojot citā amatā vai paaugstinot amatā, vai arī nosakot atalgojumu vai darba apstākļus.

3. pants.

[..]

3. punkts. Diskriminācijas aizliegums attiecas arī uz visām personām, kas ievieš noteikumus un pieņem lēmumus attiecībā uz piekļuvi pašnodarbinātībai.

4. punkts. Diskriminācijas aizliegums attiecas arī uz visām personām, kas lemj par piederību darbinieku vai darba devēju organizācijai vai par dalību tajā, kā arī par priekšrocībām, ko šādas organizācijas sniedz biedriem.”

Īpašās piezīmes par Likumprojektu Nr. L 181, kas izklāstītas 1996. gada 17. janvārī (sk. *Folketingstidende* 1995–1996, A pielikums, 3543. lpp.; par 2. punktu).

Īpašās piezīmes par 2. punktu cita starpā norāda, ka noteikums satura ziņā ir plašs, jo tas aptver visus darba apstākļus — gan līgumiski, gan darba devēja vienpusēji noteiktos.

Īpašās piezīmes par Likumprojektu Nr. L 40, kas izklāstītas 2003. gada 22. oktobrī (sk. *Folketingstidende* 2003–2004, A pielikums, 1213. un turpmākās lpp.; par 2. un 3. punktu).

Vispārīgajās piezīmēs ir teikts, ka likumprojekta mērķis ir transponēt Nodarbinātības direktīvas daļas. Tajā arī teikts, ka Nodarbinātības direktīvas un Likuma par diskriminācijas aizliegumu darba tirgū faktiskajām darbības jomām ir jāpārklājas, likumā iekļaujot vienu papildinājumu (piederība darbinieku vai darba devēju organizācijai un dalība tajā). Citos aspektos likumprojekta pamatā ir direktīvas noteikumi, un tas nepārsniedz direktīvas prasības.

Vispārīgās piezīmes par Likumprojektu Nr. L 92, kas izklāstītas 2004. gada 11. novembrī (sk. *Folketingstidende* 2004–2005, 1. sesija, A pielikums, 2697. un turpmākās lpp.; 1., 2.1., 2.1.2. un 4.2. punkts).

Ar šo likumprojektu Likumā par diskriminācijas aizliegumu darba tirgū tika ieviests vecuma diskriminācijas kritērijs, lai paplašinātu likuma darbības jomu, iekļaujot tajā aizliegumu darba tirgū diskriminēt vecuma dēļ.

Nodarbinātības ministrijas pamatnostādnes Nr. 9237 (2006. gada 6. janvāris) attiecībā uz 2005. gada Likumu par diskriminācijas aizliegumu darba tirgū.

Saskaņā ar šīm pamatnostādnēm likuma 2. pants cita starpā paredz, ka darba devējs nedrīkst diskriminēt darbiniekus vai amata kandidātus. Noteiktas

darbinieka definīcijas nav. Likums par diskriminācijas aizliegumu nodrošina aizsardzību plašam lokam — no parastajiem darbiniekiem līdz pat rīkotājdirektoram. Tiesu praksē ir arī noteikts, ka pamatskolas skolēns, kurš iziet praksi, ietilpst likuma darbības jomā.

Nodarbinātības ministrijas pamatnostādnes Nr. 9118 (2019. gada 4. februāris) attiecībā uz Likumu par diskriminācijas aizliegumu darba tirgū; 3.2.1. punkts.

Pamatnostādnēs atkārtoti ir uzsvērts, ka nav skaidras darbinieka definīcijas, un tāpēc katrā atsevišķā gadījumā ir jāveic īpašs vispārējs novērtējums, kurā cita starpā var ņemt vērā, vai darbs tiek veikts klātienē, vai attiecīgā persona ir pakļauta uzraudzībai un norādījumiem, vai darbs tiek veikts uz darba devēja rēķina un atbildību, vai darbs tiek veikts darba devēja vārdā un no vairāk nekā vienas darba vietas un vai darba devējs ietur nodokļus, kas iekasējami ienākumu gūšanas vietā. Nav pilnīga to aspektu saraksta, kurus varētu iekļaut novērtējumā.

HK federālie un nozaru statūti; *HK* 2009. gada nozaru statūtu 9. punkts paredz, ka par nozares priekšsēdētājiem var ievēlēt tikai tos locekļus, kuri balsošanas dienā ir jaunāki par 60 gadiem.

Federālie un nozaru statūti nav Dānijas parlamenta pieņemtie tiesību akti, bet gan *HK* kongresā pieņemtie noteikumi.

Dānijas tiesu prakse

Dānijas tiesību sistēmā nav nolēmumu par to, vai politiski ievēlēts arodbiedrības nozares priekšsēdētājs ir iekļauts to personu vidū, kuras aizsargā Likums par diskriminācijas aizliegumu darba tirgū.

Tomēr ir nolēmumi par politiski ievēlētu arodbiedrību priekšsēdētāju juridisko statusu citās tiesību jomās, tostarp saistībā ar Likumu par brīvdienām un Likumu par informēšanu par darba apstākļiem, kuros attiecīgie priekšsēdētāji netika uzskatīti par darba ņēmējiem, jo uz viņiem neattiecās darba devēja norādījumi, bet, gluži pretēji, viņi ieņēma goda amatu arodbiedrības pilnsapulces pakļautībā, un tāpēc uz tiem neattiecās attiecīgo likumu darbības joma.

Īss lietas apstākļu un tiesvedības izklāsts

- 1 A, kura dzimusi 1948. gadā, 1978. gadā tika pieņemta darbā kā profesionāla darbiniece *HK* vietējā nodaļā. 1992. gadā viņa tika ievēlēta par *HK/Service* (vēlāk *HK/Privat*) nozares arodbiedrības priekšsēdētāja vietnieci un 1993. gadā — par attiecīgās nozares arodbiedrības priekšsēdētāju. A tika atkārtoti ievēlēta katrus četrus gadus bez pretkandidāta un pretendēja uz arodbiedrības nozares priekšsēdētāja amatu līdz 2011. gada 8. novembrim, kad *HK* nozaru statūtu 9. punktā noteiktais kandidātu vecuma ierobežojums neļāva viņai tajā gadā kandidēt uz atkārtotu ievēlēšanu, jo viņa bija sasniegusi 63 gadu vecumu.

- 2 *HK* ir liela arodbiedrība, kurā ir aptuveni 230 000 biedru, un arodbiedrības organizācija ir noteikta *HK* statūtos, kurus pieņem *HK* kongress. *HK* galvenokārt organizē algotus darbiniekus veikalos un birojos privātos uzņēmumos un centrālajās administrācijās, reģionos un pašvaldībās. Ir statūti attiecībā uz *HK/Danmark* (federālie statūti) un *HK/Danmark* pārziņā esošo arodbiedrības nozaru statūti (nozaru statūti).
- 3 *HK/Privat*, kam ir aptuveni 100 000 biedru, ir viena no četrām neatkarīgām nozarēm *HK/Danmark* pakļautībā. Arodbiedrības nozares priekšsēdētājs pārstāv nozares *HK/Danmark* augstākās vadības struktūrās, tostarp valdē, izpildkomitejā un augstākajā vadībā. Arodbiedrības nozares priekšsēdētājs arī vada nozares darbību saskaņā ar kongresa, valdes un nozares kongresa pieņemtajiem lēmumiem, un nozares valdei ir pilnvaras risināt visus nozares jomā notiekošos profesionālos jautājumus, ņemot vērā valdes noteiktos profesionālos un politiskos principus.
- 4 Saskaņā ar sniegto informāciju A nebija citas nodarbošanās, tāpēc no 1993. gada līdz 2011. gadam viņa uz pilnu slodzi darbojās kā ievēlēta *HK* arodbiedrības nozares priekšsēdētāja. A algas lapas piemērs no 2011. gada novembra rāda, ka no viņas fiksētās mēnešalgas 69 548,93 DKK apmērā cita starpā tiek maksāts multivides nodoklis, darba tirgus papildu pensiju iemaksas, pensiju iemaksas, apdrošināšana utt. Viņas “ievēlēto personu līgums” paredz noteikumus, kas reglamentē algu un samaksu, darba laiku, atvaļinājumu, grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, darba rīkus utt., apdrošināšanu un dienesta noslēpumu utt.
- 5 Netiek apstrīdēts, ka *HK* nozaru statūtu 9. punkts ietver tiešu A diskrimināciju vecuma dēļ, ja uz A attiecas Nodarbinātības direktīvas darbības joma.
- 6 A 2014. gada 12. augustā iesniedza sūdzību *Ligebehandlingsnævnet* (Vienlīdzīgas attieksmes pārvaldē), jo viņa nevarēja kandidēt uz atkārtotu ievēlēšanu arodbiedrības nozares priekšsēdētāja amatā, ņemot vērā vecuma ierobežojumu, kas noteikts nozaru statūtos. *Ligebehandlingsnævnet* 2016. gada 22. jūnijā pieņēma lēmumu lietā un nosprieda, ka A nespēja kandidēt uz atkārtotu ievēlēšanu arodbiedrības nozares priekšsēdētāja amatā 2011. gada kongresā ir pretrunā Likumam par diskriminācijas aizliegumu darba tirgū. *Ligebehandlingsnævnet* uzskatīja, ka arodbiedrības nozares priekšsēdētāja amats faktiski ir nodarbošanās Nodarbinātības direktīvas izpratnē, un tāpēc uz to attiecas Likums par diskriminācijas aizliegumu darba tirgū, ar ko īsteno direktīvu, un tas ir jāinterpretē saskaņā ar direktīvu un tā, lai tiktu nodrošināta noteikumu mērķa sasniegšana neatkarīgi no tā, vai arodbiedrības nozares priekšsēdētāja amats ietver aspektus, kas raksturīgi gan darbiniekiem, gan pašnodarbinātām personām.
- 7 *HK/Danmark* un *HK/Privat* nepildīja *Ligebehandlingsnævnet* lēmumu, un 2018. gada 7. jūnijā *Ligebehandlingsnævnet*, darbojoties kā A pārstāve, cēla prasību pret *HK/Danmark* un *HK/Privat København's Byret* (Kopenhāģenas pilsētas tiesa), kas ar 2019. gada 19. septembra rīkojumu nodeva lietu *Østre Landsret* (Austrumu reģiona apelācijas tiesa) lietas principiālā rakstura dēļ.

- 8 *Ligebehandlingsnævnet* kā A pārstāve pieprasīja, ka *HK/Danmark* un *HK/Privat* ir jāmaksā kompensācija 1 080 000 DKK apmērā vai, pakārtoti, mazāka summa. *HK/Danmark* un *HK/Privat* prasīja noraidīt šo prasību vai, pakārtoti, noteikt maksāt mazāku summu. *Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)* (Dānijas Arodbiedrību konfederācija) iejaucās, atbalstot *HK/Danmark* un *HK/Privat* prasību noraidīt prasību.
- 9 *Østre Landsret* uzskata, ka pastāv tāda nenoteiktība saistībā ar to, vai uz A kā politiski ievēlētu HK arodbiedrības nozares priekšsēdētāju un šādos īpašos apstākļos attiecas Nodarbinātības direktīva, ka ir jāiesniedz lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu.

Pamata lietas dalībnieku galvenie argumenti

- 10 *Ligebehandlingsnævnet* kā A pārstāve cita starpā apgalvoja, ka Likums par diskriminācijas aizliegumu darba tirgū (sk. Nodarbinātības direktīvu) ir piemērojams, ka nozaru statūtu 9. punkts paredz ierobežojumu attiecībā uz “piekļuvi profesijai” (sk. Nodarbinātības direktīvas 3. panta a) punktu) un ka Nodarbinātības direktīvā noteiktais aizliegums diskriminēt vecuma dēļ attiecas ne tikai uz darba ņēmējiem. Tāpēc nav izšķiroši, vai arodbiedrības nozares priekšsēdētāja amats ietver elementus, kas raksturīgi gan tradicionāliem darba ņēmējiem, gan pašnodarbinātām personām. Nodarbinātības direktīvai ir plašs mērķis, un tā nav ierobežota tā kā, piemēram, Informēšanas par darba apstākļiem direktīva (Direktīva 91/553/EEK) vai Darba laika direktīva (Direktīva 2003/88/EK), kas saskaņā ar tās 1. un 3.–7. pantu aprobežojas ar tiesību piešķiršanu darbiniekiem.
- 11 Pirmkārt, aizliegums diskriminēt vecuma dēļ neapšaubāmi attiecas uz vecuma ierobežojumu izmantošanu saistībā ar iecelšanu amatā. Otrkārt, šis princips noteikti attiecas arī uz vecuma ierobežojumiem attiecībā uz tiesībām veikt pašnodarbinātību, ja tas nav saistīts ar mācībām. Treškārt, aizliegums neapšaubāmi attiecas uz piederību darbinieku vai darba devēju organizācijai un dalību tajā, kā arī priekšrocībām, ko šāda organizācija piešķir tās biedriem (sk. direktīvas 3. panta 1. punkta d) apakšpunktu un likuma 3. punkta 4. apakšpunktu).
- 12 Nekur direktīvas noteikumos vai tās preambulā nav norādīts, ka direktīvas darbības joma attiecas tikai uz “darba ņēmējiem” vai “darbiniekiem”, kas jāsaprot kā personas, kuras strādā citu labā vai saskaņā ar viņu norādījumiem. Nodarbinātības direktīva nav darba ņēmēju aizsardzības direktīva, kuras mērķis ir aizsargāt darbinieku kā darba tiesisko attiecību vājāko pusi. Nodarbinātības direktīvas mērķis ir sociālo un sabiedrības interešu nolūkā novērst visus šķēršļus piekļuvei pašpalīdzībai un spējai sniegt ieguldījumu sabiedrības labā ar algotu darbu vai nu kā darba ņēmējam, vai kā pašnodarbinātai personai.
- 13 No “pašnodarbinātības” aspekta iekļaušanas, kā arī “nodarbinātības” un “profesijas” jēdzienu nošķiršanas direktīvas 3. pantā izriet, ka direktīva precīzi

attiecas ne tikai uz darbiniekiem tradicionālajā nozīmē. To apstiprina arī Nodarbinātības direktīvas 3. panta angļu valodas redakcija, kurā līdzīgi nošķir “nodarbinātību” un “profesiju”, un franču valodas redakcijā, kurā nošķir “*emploi*” un “*travail*”.

- 14 Kopumā nav pamatojuma stingrai aizlieguma darbības jomas interpretācijai, kas nozīmētu, ka tā nav piemērojama vienkārši tāpēc, ka arodbiedrības nozares priekšsēdētāja amats ietver elementus, kas raksturīgi gan darba ņēmējiem, gan pašnodarbinātām personām. Tas būtu pretrunā Nodarbinātības direktīvas pamatmērķim, ja A nevarētu iekļaut nevienā kategorijā viņas formālo nodarbinātības apstākļu dēļ.
- 15 Nav nozīmes tam, ka arodbiedrības nozares priekšsēdētāja amats tiek iegūts ar balsošanu. Saistībā ar diskrimināciju vecuma dēļ nav būtiska iemesla nosacījumu attiecībā uz tiesību kandidēt ierobežošanu uztvert citādāk nekā vispārējus nosacījumus nodarbinātībai uzņēmumā vai pašnodarbinātībai.
- 16 Visbeidzot, tiek apgalvots, ka A kā arodbiedrības nozares priekšsēdētāja veic darbu, kas lielā mērā pēc būtības ir darba ņēmēja darbs un jebkurā gadījumā — profesija. Pat ja būtu jāpieņem HK pieņēmums, ka aizsardzība saskaņā ar Likumu par diskriminācijas aizliegumu darba tirgū ir atkarīga no darba tiesisko attiecību esamības, tiek apgalvots, ka šis nosacījums konkrētajā gadījumā ir izpildīts vai, pakārtoti, ka ir saistība ar profesiju. Salīdzinājumam var atsaukties uz Eiropas Savienības Tiesas (turpmāk tekstā — “Tiesa”) judikatūru saistītās jomās. Piemēram, Tiesa jau ir nospriedusi, ka kapitālsabiedrības valdes loceklis, kas par atalgojumu sniedz pakalpojumus sabiedrībai, kura viņu ir iecēlusi un kuras neatņemama sastāvdaļa viņš ir, kas īsteno savu darbību citas šīs sabiedrības institūcijas pārvaldībā vai kontrolē un kas jebkurā brīdī bez ierobežojumiem var tikt atsaukts no savu pienākumu pildīšanas, atbilst nosacījumiem, lai tiktu kvalificēts kā “darba ņēmējs” Direktīvas 98/59/EK izpratnē (sk. spriedumu *Balkaya* lietā, [39.] punkts). Pēc Tiesas domām izšķirošais aspekts nav tas, ka valdes loceklim, veicot savus pienākumus, ir būtiski liela rīcības brīvība, kas būtiski pārsniedz darba ņēmēja pilnvaras Vācijas tiesību aktu izpratnē vai ka attiecīgo direktoru ir ievēlējusi akcionāru pilnsapulce (sk. iepriekš minētā sprieduma 40.–41. punktu). Izšķirošais aspekts ir tas, ka attiecīgais direktors ir pakļauts sabiedrības akcionāru pilnsapulces uzraudzībai un ka tā viņu var atsaukt no amata. Tā tas ir arī A gadījumā.
- 17 **HK/Danmark un HK/Privat** cita starpā apgalvo, ka darba ņēmēja jēdziens būtu nepieļaujami jāizkropļo, lai to attiecinātu uz politiski ievēlēto A. Viņa nebija pakļauta nevienam vadītājam; viņa formāli un saturiski bija pakļauta tikai pašas uzskatiem kongresa paspārnē; viņu nevarēja atsaukt no amata — pat ne nozares valde —, bet tikai atlaist, ievēlot jaunu arodbiedrības priekšsēdētāju kongresā ik pēc četriem gadiem vai ārkārtas kongresā; nevienai organizācijai nebija varas pār ievēlēto. Tādēļ darba ņēmēja definīcijā pazīstamo pienākumu un tiesību galvenie elementi nav konstatējami. Lietas iznākumu nevar ietekmēt ievēlētu personu līguma izmantošana, jo tas ietver tādu pašu informāciju kā darba līgums..

- 18 ES tiesību aktos noteiktā darba tiesisko attiecību būtība ir tāda, ka darbs tiek veikts pakļautībā un par atlīdzību. Saskaņā ar iedibināto judikatūru šis “darba ņēmēja” jēdziens LESD 45. panta nozīmē ir jādefinē saskaņā ar objektīviem kritērijiem, kas nosaka darba tiesiskās attiecības, atsaucoties uz attiecīgo personu tiesībām un pienākumiem, un darba tiesisko attiecību būtiskā iezīme ir tāda, ka persona uz noteiktu laiku sniedz pakalpojumus citas personas labā un tās vadībā, pretī saņemot atlīdzību.
- 19 Likuma par diskriminācijas aizliegumu darba tirgū 2. punktā darbinieks ir definēts kā persona, kurai ir pienākumi, un darba ņēmējs — kā persona, kurai ir tiesības. Tādējādi Dānijas tiesību aktos direktīva tika ieviesta, izmantojot vārdus “*arbejdsgiver*” [darba devējs] un “*lønmodtager*” [darba ņēmējs]. Dānijas darba tiesībās šie jēdzieni ietver priekšnoteikumu, ka persona, uz kuru attiecas pienākumi, nevar būt kongress, kas ik pēc četriem gadiem var izlemt, vai personai, uz kuru faktiski attiecas tikai viņa paša pārliecība, ir jāpaliek amatā. Tādējādi ievēlēta persona arī atšķiras no vadītāja. Ja A kā ievēlētu personu jāsalīdzina ar personu sabiedrību tiesību jomā, viņu nevajadzētu salīdzināt ar vadītāju, bet gan ar izpilddirektoru.
- 20 To, ka uz izpilddirektoriem neattiecas darba ņēmēja / darbinieka jēdziens, ir noteikusi Tiesa (sk. spriedumus lietās *IO*, 31.–36. punkts, un *Bosworth*, 25. punkts). *Ligebehandlingsnævnet* un A cenšas paplašināt spriedumu lietā *Balkaya*, iekļaujot tajā arī ievēlētas personas, taču šādai interpretācijai nav pamata. Nav neviena atsevišķa nolēmuma, lēmuma vai atzinuma, ko būtu pieņēmusi kāda ES tiesību aktos reglamentēta struktūra, kurā būtu teikts, ka bija paredzēts ievēlētus vadītājus un valdes locekļus priekšsēdētājus ietvert kategorijās, uz kurām attiecas Nodarbinātības direktīva.
- 21 *HK* un *HK/Privat* būtība ir tāda, ka politiski ievēlētas personas nav darbinieki, un aizliegums diskriminēt vecuma dēļ tādējādi neattiecas uz politiski ievēlētām personām. *HK/Privat*, citas nozares un arodbiedrību konfederācija ikdienas dzīvē un praksē ievēro skaidru atšķirību starp politiski ievēlētām personām un darbiniekiem.
- 22 Papildus iepriekš minētajiem apsvērumiem *HK* izvirzītos juridiskos argumentus var apkopot šādi: arodbiedrību pārstāvjus, kas ievēlēti politiskajos amatos *HK*, nevar uzskatīt par darba ņēmējiem / darbiniekiem saskaņā ar Likuma par diskriminācijas aizliegumu darba tirgū 2. panta 1. punktu vai ES direktīvu. Arodbiedrības pārstāvji nav nodarbināti, uz viņiem neattiecas norādījumi, un tos nevar atsaukt no amata. Profesionālas organizācijas priekšsēdētāja amats direktīvas izpratnē nav profesija. Vecuma ierobežojums ir objektīvi pamatots ar leģitīmu mērķi un asociācijas var likumīgi pieņemt atlases kritērijus, kas ietver vecuma ierobežojumus. Nav nekādas atšķirības, vai politiski ievēlētas personas saņem finansiālu kompensāciju vai ka tās strādā pilnu slodzi.

Īss atsauces iemeslu izklāsts

- 23 Tiesa var pieņemt, ka A bija pilnas slodzes darbiniece, strādājot kā arodbiedrības nozares priekšsēdētāja HK arodbiedrībā, un ka viņai nebija citas nodarbošanās. Kā nozares priekšsēdētāja A bija atbildīga par *HK/Privat* vispārēju vadību, un viņas pienākumos jo īpaši ietilpa politikas noteikšana nozares profesionālajā jomā, nozares līgumu slēgšana un atjaunošana, nozares prasību atlasīšana un tādu lēmumu īstenošana, kurus pieņēmusi nozares valde, nozares kongress un *HK/Danmark* valde, kuras sastāvā bija arī A. Saskaņā ar ievēlētas personas līgumu A mēneša alga bija 69 548,93 DKK, kas regulāri tika koriģēta. Ir arī skaidrs, ka uz A neattiecās *Funktionærloven* (Likums par algotiem darbiniekiem) noteikumi, jo runa bija par politisku amatu, ka uz A neattiecās līgums, bet viņa ievēroja *HK* administratīvos noteikumus, ka uz A attiecās *Ferieloven* (Likums par brīvdienām) un ka A pienākums bija glabāt dienesta noslēpumu.
- 24 Tiesa var arī pieņemt, ka A kā ievēlēta arodbiedrības nozares priekšsēdētāja nebija nodarbināta saskaņā ar dienesta attiecībām, kurās viņa būtu pakļauta augstāka līmeņa norādījumiem, bet, gluži pretēji, viņa ieņēma goda amatu nozares kongresa pakļautībā, kurš viņu bija ievēlējis. Tomēr tajā pašā laikā ir jāpieņem, ka A noteiktā laikposmā bija pilnas slodzes darbiniece, strādājot kā nozares priekšsēdētāja, un saņēma ievērojamu algu, kas bija viņas vienīgais iztikas avots, un ka arodbiedrības nozares priekšsēdētāja amats ietvēra arī dažus parastajiem darba ņēmējiem raksturīgus elementus.
- 25 Nodarbinātības direktīvai ir plašs mērķis, un Tiesa nav sīki definējusi jēdzienus “nodarbinātība”, “pašnodarbinātība” un “profesija” 3. panta 1. punkta a) apakšpunktā attiecībā uz direktīvas darbības jomu. Direktīvā nav noteikumu, kas tieši attiecas uz politiski ievēlētām personām arodbiedrībās, un šķiet, ka Tiesa nav lēmusi par to, vai uz politiski ievēlētām personām arodbiedrībās attiecas Nodarbinātības direktīva.
- 26 *Østre Landsret* uzskata, ka pastāv nenoteiktība saistībā ar to, vai uz A kā politiski ievēlētu arodbiedrības nozares priekšsēdētāju attiecas Nodarbinātības direktīva, tajā skaitā iepriekš aprakstītajos apstākļos.
- 27 Tā kā tās precizēšanai ir izšķiroša nozīme lietas iznākumā, *Østre Landsret* uzskata par nepieciešamu lūgt Tiesu atbildēt uz iepriekš izklāstīto jautājumu.