

Zaak C-587/20

Samenvatting van het verzoek om een prejudiciële beslissing overeenkomstig artikel 98, lid 1, van het Reglement voor de procesvoering van het Hof van Justitie

Datum van indiening:

9 november 2020

Verwijzende rechter:

Østre Landsret (Denemarken)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

6 november 2020

Verzoekende partij:

Ligebehandlingsnævnet als vertegenwoordiger van A

Verwerende partijen:

HK/Danmark

HK/Privat

Interveniërende partij:

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)

Voorwerp van de procedure in het hoofdgeding

Vraag over discriminatie die erin bestaat dat het A op grond van leeftijd niet werd toegestaan zich verkiesbaar te stellen als sectorvoorzitter van de vakbond HK/Privat. Vordering tot betaling van schadevergoeding.

Voorwerp en rechtsgrondslag van het verzoek om een prejudiciële beslissing

Uitlegging van artikel 3, lid 1, onder a), van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (werkgelegenheidsrichtlijn), omdat tijdens de procedure de

vraag is gerezen of de werkgelegenheidsrichtlijn van toepassing is op A als politiek gekozen sectorvoorzitter van een vakbond.

Artikel 267 VWEU.

Prejudiciële vraag

„Moet artikel 3, lid 1, onder a), van de werkgelegenheidsrichtlijn aldus worden uitgelegd dat deze richtlijn in de [in het verzoek om een prejudiciële beslissing] beschreven omstandigheden van toepassing is op een politiek gekozen sectorvoorzitter van een vakbond?”

Aangevoerde bepalingen van Unierecht

Artikel 45 VWEU.

Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (werkgelegenheidsrichtlijn); artikel 3, lid 1, onder a).

Arresten van het Hof van Justitie:

C-144/04, Mangold, EU:C:2005:709, punten 74, 75, 77 en 78;

C-341/08, Petersen, EU:C:2010:4, punten 32 en 33;

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

C-229/14, Balkaya, EU:C:2015:455, punten 39-41;

C-232/09, Danosa, EU:C:2010:674, punten 51 en 56;

C-420/18, IO, EU:C:2019:490, punten 32-36;

C-603/17, Bosworth en Hurley, EU:C:2019:310, punten 23, 25, 26 en 34.

Aangevoerde bepalingen van nationaal recht

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (wet betreffende het verbod op discriminatie op de arbeidsmarkt enz.; hierna „wet non-discriminatie op de arbeidsmarkt”). Denemarken heeft richtlijn 2000/78/EG in nationaal recht omgezet bij wet nr. 253 van 7 april 2004 en bij wet nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (wet nr. 1417 tot wijziging van de wet betreffende het verbod op discriminatie op de arbeidsmarkt) van 22 december 2004; §§ 1 tot en met 3.

§ 1 bevat het algemene verbod op directe of indirecte discriminatie op grond van onder meer leeftijd.

„§ 2 Een werkgever mag werknemers of sollicitanten voor een vacature niet discrimineren bij aanstelling, ontslag, overplaatsing en bevordering of met betrekking tot belonings- en arbeidsvoorwaarden.

§ 3:

[...]

Lid 3. Het verbod op discriminatie is ook van toepassing op personen die voorschriften vaststellen en besluiten nemen over de toegang tot arbeid als zelfstandige.

Lid 4. Het verbod op discriminatie is ook van toepassing op personen die besluiten nemen over het lidmaatschap van of de deelname aan een werknemers- of werkgeversorganisatie en de voordelen die dergelijke organisaties aan hun leden toekennen.”

Paragraafsgewijze toelichting bij wetsontwerp nr. L 181 van 17 januari 1996; zie Folketingstidende 1995-1996, bijlage A, blz. 3543; ad § 2.

In de paragraafsgewijze toelichting bij § 2 wordt onder meer vermeld dat de bepaling inhoudelijk ruim is, in die zin dat zij van toepassing is op alle arbeidsvoorwaarden, zowel de voorwaarden die bij overeenkomst zijn vastgelegd als die welke eenzijdig door de werkgever zijn vastgesteld.

Algemene toelichting bij wetsontwerp nr. L 40 van 22 oktober 2003; zie Folketingstidende 2003-2004, bijlage A, blz. 1213 e.v.; punten 2 en 3.

Uit de algemene toelichting blijkt dat met het wetsontwerp wordt beoogd delen van de werkgelegenheidsrichtlijn in nationaal recht om te zetten. Tevens blijkt uit die toelichting dat de werkingssfeer *ratione materiae* van de wet non-discriminatie op de arbeidsmarkt samenvalt met die van de werkgelegenheidsrichtlijn, zij het dat die wet één aanvulling bevat (lidmaatschap van en deelname aan een werknemers- of werkgeversorganisatie). Voor het overige is het wetsontwerp gebaseerd op de bepalingen van de richtlijn en gaat het niet verder dan de vereisten van de richtlijn.

Algemene toelichting op wetsontwerp nr. L 92 van 11 november 2004; zie Folketingstidende 2004-2005, deel 1, bijlage A, blz. 2697 e.v.; punten 1, 2.1, 2.1.2. en 4.2.

Bij het wetsontwerp is onder meer het discriminatiecriterium „leeftijd” in de wet non-discriminatie op de arbeidsmarkt geïntroduceerd, waardoor de werkingssfeer van die wet werd uitgebreid met een verbod op discriminatie op grond van leeftijd op de arbeidsmarkt.

Richtsnoer nr. 9237 van het ministerie van Werkgelegenheid van 6 januari 2006) betreffende de wet non-discriminatie op de arbeidsmarkt 2005.

Volgens dit richtsnoer is in § 2 van de wet onder meer bepaald dat een werkgever werknemers of sollicitanten niet mag discrimineren. Het begrip „werknemer” wordt niet gedefinieerd. De wet non-discriminatie op de arbeidsmarkt biedt bescherming over de hele linie, van de gewone werknemer tot de algemeen directeur. In de rechtspraak is tevens geoordeeld dat de wet van toepassing is op een leerling aan een lagere middelbare school die stage loopt.

Richtsnoer nr. 9118 van het ministerie van Werkgelegenheid van 4 februari 2019 betreffende de wet non-discriminatie op de arbeidsmarkt; punt 3.2.1.

In het richtsnoer wordt herhaald dat er geen vaste definitie is van wat er precies onder het begrip „werknemer” wordt verstaan, en dat daarom van geval tot geval een specifieke algehele beoordeling moet worden verricht waarbij betekenis kan worden toegekend aan onder meer de vraag of het werk in persoon wordt verricht, of de betrokken persoon onder toezicht staat en instructies krijgt, of het werk wordt verricht voor rekening en risico van de werkgever, of het werk wordt verricht namens de werkgever en vanaf meer dan een werkplek, en of de werkgever bronbelasting inhoudt. Er bestaat geen uitputtende lijst van factoren die bij de beoordeling in aanmerking kunnen worden genomen.

Federatie- en sectorstatuten van HK. In § 9 van de sectorstatuten van HK uit 2009 is bepaald dat enkel leden die op de datum van de verkiezingen nog niet de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt, tot sectorvoorzitter kunnen worden gekozen.

De federatie- en sectorstatuten zijn geen door het Folketing (Deens parlement) aangenomen wetgeving, maar voorschriften die worden vastgesteld door het congres van HK.

Deense rechtspraak

Het Deense rechtssysteem bevat geen beslissingen over de vraag of een politiek gekozen sectorvoorzitter van een vakbond behoort tot de personen die worden beschermd door de wet non-discriminatie op de arbeidsmarkt.

Wel zijn er besluiten over de rechtspositie van politiek gekozen voorzitters van vakbonden op andere rechtsgebieden, onder meer met betrekking tot de vakantiewet en de wet betreffende het aanstellingsbewijs, waarin de betrokken voorzitters niet werden geacht te zijn aangesteld in dienstverband, omdat zij zich niet hoefden te houden aan instructies van een werkgever maar daarentegen een vertrouwensfunctie bekleedden waarbij verantwoording werd afgelegd aan de algemene vergadering van een vakbond, zodat zij niet binnen de werkingssfeer van de wetten in kwestie vielen.

Korte uiteenzetting van de feiten en de procedure in het hoofdgeding

- 1 A, die in 1948 is geboren, werd in 1978 als vakkracht in dienst genomen bij een lokale afdeling van HK. Zij werd in 1992 op het sectorcongres van HK tot vicevoorzitter van de sector HK/Service (sector diensten; naderhand HK/Privat, privésector) en in 1993 tot voorzitter van de betrokken sector gekozen. A werd om de vier jaar herkozen zonder tegenkandidaat en bekleedde de functie van sectorvoorzitter tot 8 november 2011. De in § 9 van de sectorstatuten van HK neergelegde leeftijdsgrens om zich verkiesbaar te stellen stond eraan in de weg dat zij zich opnieuw kandidaat stelde bij de verkiezingen, omdat zij de leeftijd van 63 jaar had bereikt.
- 2 HK is een grote vakbond met ongeveer 230 000 leden en de organisatie van de vakbond is nader geregeld in de statuten van HK. Dit zijn bepalingen die door het congres van HK worden vastgesteld. Bij HK zijn voornamelijk werknemers van winkels en kantoren van particuliere ondernemingen en van centrale overheidsdiensten, regio's en gemeenten aangesloten. Zowel HK/Danmark als de van HK/Danmark deel uitmakende vakbondssectoren hebben hun eigen statuten (respectievelijk de federatiestatuten en de sectorstatuten).
- 3 HK/Privat heeft ongeveer 100 000 leden en is een van de vier zelfstandige sectoren die deel uitmaken van HK/Danmark. De sectoren worden door de sectorvoorzitter vertegenwoordigd in HK/Danmarks hoogste bestuursorganen, zoals de raad van bestuur, het uitvoerend comité en de directie. Daarnaast heeft de sectorvoorzitter de leiding van de activiteiten van de sector in overeenstemming met de door het congres, de raad van bestuur en het sectorcongres genomen besluiten, en is het sectorbestuur bevoegd om alle lopende professionele zaken op de onder de sector vallende gebieden af te handelen, met inachtneming van de door de raad van bestuur vastgestelde professionele en politieke beginselen.
- 4 Volgens de verstrekte informatie had A geen beroep buiten de vakbond, zodat zij van 1993 tot 2011 voltijds als gekozen sectorvoorzitter werkte bij HK. Uit de salarisstrook van A van november 2011 blijkt onder meer dat van haar vaste maandsalaris van 69 548,93 DKK multimediabelasting, bijdragen voor het aanvullend pensioen voor werknemers in loondienst, pensioenpremies, verzekeringspremies enzovoort werden betaald. In haar „overeenkomst voor gekozen personen” zijn onder meer bepalingen inzake salaris en vergoedingen, pensioen, werktijd, vakantie, ouderschapsverlof, werkinstrumenten en dergelijke, verzekeringen en geheimhoudingsplicht vastgelegd.
- 5 Het staat vast dat § 9 van de sectorstatuten van HK directe discriminatie van A op grond van leeftijd met zich meebrengen indien A binnen de werkingssfeer van de werkgelegenheidsrichtlijn valt.
- 6 Op 12 augustus 2014 heeft A bij de Ligebehandlingsnævn (commissie gelijke behandeling) een klacht ingediend omdat zij zich wegens de in de sectorstatuten vastgelegde leeftijdsgrens niet opnieuw kandidaat kon stellen voor de functie van

sectorvoorzitter. De Ligebehandlingsnævn heeft op 22 juni 2016 een beslissing in de zaak gegeven en vastgesteld dat het in strijd was met de wet non-discriminatie op de arbeidsmarkt dat A zich op het congres in 2011 niet opnieuw kandidaat kon stellen voor de functie van sectorvoorzitter. De Ligebehandlingsnævn legde aan zijn beslissing ten grondslag dat de functie van sectorvoorzitter in feite een beroep in de zin van de werkgelegenheidsrichtlijn is, zodat de wet non-discriminatie op de arbeidsmarkt – waarbij deze richtlijn in nationaal recht is omgezet en die in overeenstemming met die richtlijn moet worden uitgelegd op een zodanige wijze dat de verwezenlijking van de doelstelling van de bepalingen ervan wordt verzekerd – op die functie van toepassing is, ongeacht of de functie van sectorvoorzitter elementen in zich heeft die kenmerkend zijn voor zowel werknemers als zelfstandigen.

- 7 HK/Danmark en HK/Privat hebben geen gevolg gegeven aan de beslissing van de Ligebehandlingsnævn en op 7 juni 2018 heeft de Ligebehandlingsnævn als vertegenwoordiger van A tegen HK/Danmark en HK/Privat beroep ingesteld bij de Københavns Byret (rechter in eerste aanleg Kopenhagen, Denemarken), die de zaak wegens het principiële karakter ervan bij beschikking van 19 september 2019 heeft verwezen naar de Østre Landsret (rechter in tweede aanleg voor het oosten van Denemarken).
- 8 Als vertegenwoordiger van A heeft de Ligebehandlingsnævn de toekenning door HK/Danmark en HK/Privat van een schadevergoeding aan A ten belope van 1 080 000 DKK of, subsidiair, een lager bedrag gevorderd. HK/Danmark en HK/Privat hebben gevorderd dat het beroep wordt verworpen of, subsidiair, dat zij een lager bedrag moeten betalen. De Fagbevægelsens Hovedorganisation (verbond van vakverenigingen; hierna: „FH”) heeft geïntervenieerd ter ondersteuning van de vordering van HK/Danmark en HK/Privat dat het beroep wordt verworpen.
- 9 De Østre Landsret is van oordeel dat de onzekerheid over de vraag of de werkgelegenheidsrichtlijn in de specifieke omstandigheden van het geval van toepassing is op A als politiek gekozen sectorvoorzitter bij HK, noopt tot een prejudiciële verwijzing.

Voornaamste argumenten van partijen in het hoofdgeding

- 10 **De Ligebehandlingsnævn heeft als vertegenwoordiger van A** onder meer aangevoerd dat de wet non-discriminatie op de arbeidsmarkt respectievelijk de werkgelegenheidsrichtlijn van toepassing is, dat § 9 van de sectorstatuten voorziet in een beperking van de „toegang tot een beroep” [vgl. artikel 3, onder a), van de werkgelegenheidsrichtlijn], en dat het in de werkgelegenheidsrichtlijn vastgelegde verbod op discriminatie op grond van leeftijd niet alleen geldt voor werknemers. Derhalve is niet beslissend dat de functie van sectorvoorzitter elementen bevat die kenmerkend zijn voor zowel traditionele werknemers als zelfstandigen. De werkgelegenheidsrichtlijn heeft een ruime doelstelling en de werkingsfeer ervan

is niet op dezelfde wijze afgebakend als bijvoorbeeld de aanstellingsbewijsrichtlijn (richtlijn 91/533/EG) of de arbeidstijdrichtlijn (richtlijn 2003/88/EG), die volgens artikel 1 en de artikelen 3 tot en met 7 ervan enkel rechten verlenen aan „werknemers”.

- 11 Ten eerste is het verbod op discriminatie op grond van leeftijd zonder twijfel van toepassing op het gebruik van leeftijdsgrenzen bij aanstelling. Ten tweede is het beginsel zeker ook van toepassing op leeftijdsgrenzen voor het recht om als zelfstandige te werken, in welk geval er geen sprake is van een instructieverhouding. Ten derde staat het buiten kijf dat het verbod van toepassing is op het lidmaatschap van en de deelname aan een werknemers- of werkgeversorganisatie en op de voordelen die een dergelijke organisatie haar leden verschaft [zie artikel 3, lid 1, onder d), van de richtlijn en § 3, lid 4, van de wet].
- 12 Nergens in de bepalingen of overwegingen van de richtlijn staat te lezen dat de werkingssfeer van de richtlijn beperkt is tot „werknemers” in de zin van personen die werk verrichten voor anderen of overeenkomstig hun instructies. De werkgelegenheidsrichtlijn is geen richtlijn voor de bescherming van werknemers waarmee wordt beoogd de werknemer als zwakkere partij in een arbeidsverhouding te beschermen. Met de werkgelegenheidsrichtlijn wordt, om sociale en maatschappelijke redenen, beoogd alle belemmeringen weg te nemen voor de mogelijkheid van personen om in hun het eigen onderhoud te voorzien en voor hun vermogen om bij te dragen tot de maatschappij door middel van beroepsactiviteiten als werknemer of als zelfstandige.
- 13 Uit de uitdrukking „arbeid [...] als zelfstandige” alsook uit het onderscheid tussen „arbeid in loondienst” en „beroep” in artikel 3 van de richtlijn blijkt dat de richtlijn juist van toepassing is op andere en meer categorieën dan „werknemers” in de traditionele betekenis. Deze vaststelling vindt tevens steun in de Engelse versie van artikel 3 van de werkgelegenheidsrichtlijn, waarin op vergelijkbare wijze een onderscheid wordt gemaakt tussen „employment” en „occupation”, alsmede in de Franse taalversie, waarin een onderscheid wordt gemaakt tussen „emploi” en „travail”.
- 14 Al bij al is er geen reden om aan de werkingssfeer van het verbod een restrictieve uitlegging te geven die zou impliceren dat het verbod niet van toepassing is om de enkele reden dat de functie van sectorvoorzitter elementen in zich draagt die kenmerkend zijn voor zowel werknemers als zelfstandigen. Het zou in strijd zijn met de fundamentele doelstellingen van de werkgelegenheidsrichtlijn dat A wegens de formele omstandigheden van haar dienstverband als het ware tussen twee stoelen zou komen te zitten.
- 15 Dat de functie van sectorvoorzitter wordt verkregen door middel van verkiezing, is niet relevant. Wat discriminatie op grond van leeftijd betreft, is er geen geldige reden om de voorwaarde die het recht om zich verkiesbaar te stellen beperkt,

anders te behandelen dan de algemene voorwaarden voor arbeid in een bedrijf of als zelfstandige.

- 16 Ten slotte wordt aangevoerd dat A als sectorvoorzitter werk verrichtte dat in hoge mate het karakter heeft van een baan van een werknemer, en dat hoe dan ook als uitoefening van een beroep kan worden aangemerkt. Zelfs voor het geval dat wordt ingestemd met HK's premisse dat er voor bescherming op grond van de wet non-discriminatie op de arbeidsmarkt een „arbeidsverhouding” moet bestaan, wordt dan ook betoogd dat aan deze voorwaarde in concreto is voldaan of, subsidiair, dat er sprake was van de uitoefening van een „beroep”. Ter vergelijking kan worden verwezen naar de rechtspraak van het Hof op aanverwante gebieden. Zo heeft het Hof geoordeeld dat een lid van de directie van een kapitaalvennootschap dat tegen vergoeding prestaties verricht voor de vennootschap die dit lid benoemde en waarvan het integrerend deel uitmaakt, dat zijn werkzaamheden onder het gezag of het toezicht van een ander orgaan van die vennootschap verricht, en dat te allen tijde zonder beperkingen van zijn functie kan worden ontheven, wordt aangemerkt als een „werknemer” op wie richtlijn 98/59/EG inzake collectief ontslag van toepassing is (zie het arrest in de zaak *Balkaya*, punt [39]). Naar het oordeel van het Hof is niet beslissend dat het directielid bij de uitvoering van zijn taken over een aanzienlijk ruimere beoordelingsmarge beschikt dan die van een werknemer in de zin van het Duitse recht, of dat de betrokkene wordt gekozen door de algemene vergadering van aandeelhouders (zie bovengenoemd arrest, punten 40 en 41). Beslissend is daarentegen dat de betrokkene onder toezicht van de algemene vergadering van aandeelhouders van de onderneming staat en door deze vergadering kan worden ontslagen. Hetzelfde geldt voor A.
- 17 **HK/Danmark en HK/Privat** voeren onder meer aan dat het begrip „werknemer” onherkenbaar moet worden verdraaid om van toepassing te kunnen zijn op A, die politiek gekozen wordt. Zij bevond zich niet in een verhouding van ondergeschiktheid ten opzichte van een leidinggevende; zij kon zich formeel en daadwerkelijk uitsluitend laten leiden door haar eigen opvattingen onder het gezag van het congres; zij kon niet worden ontslagen – zelfs niet door het sectorbestuur – maar kon alleen worden afgezet bij de verkiezing van een nieuwe voorzitter tijdens een vierjaarlijks congres of een buitengewoon congres; er was geen „organisatie” met gezag over de vakbondsvertegenwoordiger. De kernelementen van de rechten en verplichtingen die bij de definitie van het begrip „werknemer” een rol spelen, zijn derhalve niet aanwezig. Het gebruik van een „overeenkomst voor gekozen personen” die dezelfde informatie bevat als een arbeidsovereenkomst, kan niet van invloed zijn op de uitkomst van de zaak.
- 18 De kern van een arbeidsverhouding in het Unierecht is dat er in een verhouding van ondergeschiktheid werk wordt verricht tegen een vergoeding. Volgens vaste rechtspraak moet het begrip „werknemer” in de zin van artikel 45 VWEU worden gedefinieerd aan de hand van objectieve criteria die kenmerkend zijn voor de arbeidsverhouding vanuit het oogpunt van de rechten en verplichtingen van de betrokken personen, en is het hoofdkenmerk van de arbeidsverhouding dat iemand

gedurende een bepaalde tijd voor een ander en onder diens gezag prestaties verricht tegen een vergoeding.

- 19 In § 2 van de wet non-discriminatie op de arbeidsmarkt wordt een werkgever gedefinieerd als een persoon die verplichtingen heeft en een werknemer als een persoon die rechten geniet. De richtlijn is dus in Deens recht omgezet met gebruikmaking van de begrippen „arbejdsgiver” (werkgever) en „lønmodtager” (werknemer). Inherent aan deze begrippen is in het Deense arbeidsrecht het uitgangspunt dat de persoon die verplichtingen heeft, geen congres kan zijn dat om de vier jaar kan besluiten of een persoon die zich in feite enkel hoeft te laten leiden door zijn eigen opvattingen, in functie moet blijven. In zoverre onderscheidt een gekozen persoon zich ook van een leidinggevende. Als gekozen persoon zou A in de wereld van het vennootschapsrecht niet moeten worden vergeleken met een leidinggevende maar veeleer met een bestuursvoorzitter.
- 20 Dat bestuurders niet onder het begrip „werknemer” vallen, is door het Hof vastgesteld (zie arresten in de zaken IO, punten 31 tot en met 36, en Bosworth, punt 25). De Ligebehandlingsnævnen en A trachten het arrest Balkaya uit te breiden tot gekozen personen, maar er is geen reden voor een dergelijke uitlegging. In geen enkele specifieke uitspraak, beschikking of standpuntbepaling van een Unierechtelijk orgaan staat te lezen dat gekozen voorzitters en leden van raden van bestuur binnen de personele werkingssfeer van de werkgelegenheidsrichtlijn zouden behoren te vallen.
- 21 Het zit in het DNA van HK en HK/Privat dat politiek gekozen personen geen werknemers zijn, zodat het verbod op discriminatie op grond van leeftijd niet voor die personen geldt. HK/Privat, de overige sectoren en het verbond van vakverenigingen maken in het dagelijks leven en in de praktijk een duidelijk onderscheid tussen politiek gekozen personen en werknemers.
- 22 Afgezien van het voorgaande kan het juridische betoog van HK aldus worden samengevat dat vakbondsvertegenwoordigers die zijn gekozen voor politieke functies bij HK, niet kunnen worden aangemerkt als werknemers in de zin van § 2, lid 1, van de wet non-discriminatie op de arbeidsmarkt of van de Unierichtlijn. Vertegenwoordigers van de vakbond zijn niet in dienst, hoeven zich niet te houden aan instructies en kunnen niet worden ontslagen. De functie van voorzitter van een vakvereniging is geen beroep in de zin van de richtlijn. Een leeftijdsgrens wordt objectief gerechtvaardigd door een legitiem doel en de verenigingen kunnen rechtsgeldig selectiecriteria vaststellen die leeftijdsbepalingen bevatten. Dat politiek gekozen personen een financiële vergoeding ontvangen of hun functie voltijds bekleden, doet daaraan niet af.

Korte uiteenzetting van de motivering van de verwijzing

- 23 Het Hof mag aannemen dat A voltijds als sectorhoofd bij de vakbond HK werkte en geen beroep buiten de vakbond uitoefende. Als sectorhoofd had A de algemene leiding van HK/Privat. Haar taken bestonden met name in het vastleggen van

beleid op het professionele terrein van de sector, in het sluiten en verlengen van overeenkomsten van de sector, in het kiezen van de vereisten voor overeenkomsten voor de sector, en in het uitvoeren van besluiten die werden genomen door het sectorbestuur, het sectorcongres en het hoofdbestuur van HK/Danmark, waarvan A eveneens lid was. Op grond van de „overeenkomst voor gekozen personen” bedroeg A’s maandsalaris 69 548,93 DKK en werd het voortdurend aangepast. Tevens blijkt dat de bepalingen van de Funktionærlov (wet inzake bedienden) niet op A van toepassing waren aangezien er sprake was van een politieke functie, alsmede dat A niet onder een overeenkomst viel maar de administratieve regels van HK naleefde, dat de Ferielov (vakantiewet) van toepassing was en dat A was gebonden aan het beroepsgeheim.

- 24 Het Hof mag voorts aannemen dat A als gekozen sectorvoorzitter niet was aangesteld uit hoofde van een dienstverband op grond waarvan zij zich zou hebben dienen te houden aan de instructies van een meerdere, maar daarentegen een vertrouwensfunctie bekleedde onder het gezag van het sectorcongres, dat haar had gekozen. Tegelijkertijd moet evenwel worden aangenomen dat A tijdens de genoemde periode voltijds als sectorhoofd werkte en een aanzienlijk salaris ontving dat haar enige bron van inkomsten vormde, alsmede dat de functie van sectorhoofd ook bepaalde elementen bevatte die kenmerkend zijn voor gewone werknemers.
- 25 De werkgelegenheidsrichtlijn heeft een ruime doelstelling en het Hof heeft de begrippen „arbeid in loondienst”, „arbeid als zelfstandige” en „beroep” in artikel 3, lid 1, onder a), dat betrekking heeft op de werkings sfeer van de richtlijn, niet nader omschreven. De richtlijn bevat geen bepalingen die uitdrukkelijk zien op politiek gekozen personen bij vakbonden en het Hof lijkt zich evenmin te hebben uitgesproken over de vraag of de werkgelegenheidsrichtlijn van toepassing is op politiek gekozen personen bij vakbonden.
- 26 De Østre Landsret is van oordeel dat er onzekerheid bestaat over het antwoord op de vraag of de werkgelegenheidsrichtlijn ook in de hierboven vermelde feitelijke omstandigheden van toepassing is op A als politiek gekozen sectorvoorzitter bij HK.
- 27 Omdat verduidelijking hieromtrent beslissend is voor de beslechting van het geding, acht de Østre Landsret het noodzakelijk om het Hof te verzoeken de hierboven weergegeven vraag te beantwoorden.