

Zadeva C-587/20

**Povzetek predloga za sprejetje predhodne odločbe v skladu s členom 98(1)
Poslovnika Sodišča**

Datum vložitve:

9. november 2020

Predložitveno sodišče:

Østre Landsret (Danska)

Datum predložitvene odločbe:

6. november 2020

Tožča stranka:

Ligebehandlingsnævnet kot zastopnik osebe A

Toženi stranki:

HK/Danmark

HK/Privat

Intervenient:

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)

Predmet tožbe v postopku v glavni stvari

Vprašanje diskriminacije, ker je bilo osebi A zaradi njene starosti preprečeno, da bi kandidirala na volitvah za funkcijo predsednice sektorja sindikata HK/Privat. Odškodninski zahtevek

Predmet in pravna podlaga predloga

Razlaga člena 3(1)(a) Direktive Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (v nadaljevanju: Direktiva 2000/78), ker se je v postopku pojavilo vprašanje, ali za osebo A kot politično izvoljeno predsednico sektorja sindikata velja Direktiva 2000/78.

Člen 267 PDEU

Vprašanje za predhodno odločanje

Ali je treba člen 3(1)(a) Direktive 2000/78 razlagati tako, da politično izvoljena generalna sekretarka sektorja sindikata v okoliščinah, opisanih v [predlogu za sprejetje predhodne odločbe], spada na področje uporabe Direktive?

Navedene določbe prava Unije

Člen 45 PDEU.

Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu: člen 3(1)(a).

Sodbe Sodišča:

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

C-341/08, Petersen, EU:C:2010:4, točki 32 in 33;

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

C-229/14, Balkaya, EU:C:2015:455, točke od 39 do 41;

C-232/09, Danosa, EU:C:2010:674, točki 51 in 56;

C-420/18, IO, EU:C:2019:490, točke od 32 do 36;

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

Navedene nacionalne določbe

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet itd. (zakon o prepovedi diskriminacije na trgu dela itd., v nadaljevanju: zakon o prepovedi diskriminacije na trgu dela). Danska je prenesla Direktivo 2000/78/ES z lov nr. 253 af 7. april 2004 (zakon št. 253 z dne 7. aprila 2004) in lov nr. 1417 af 22. december 2004 om ændring af lov om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (zakon št. 1417 z dne 22. decembra 2004 o spremembah zakona o prepovedi diskriminacije na trgu dela), členi od 1 do 3:

Člen 1 določa splošno prepoved kakršne koli neposredne ali posredne diskriminacije, med drugim na podlagi starosti.

„Člen 2 Delodajalec ne sme diskriminirati delavcev ali kandidatov za zaposlitev pri zaposlovanju, odpovedi pogodbe o zaposlitvi, premestitvah, napredovanju ali določanju pogojev plačila ali dela.“

Člen 3

[...]

Odstavek 3. Prepoved diskriminacije se nanaša tudi na katero koli osebo, ki sprejema predpise in odločitve v zvezi z dostopom do samostojnih poklicev.

Odstavek 4. Prepoved diskriminacije se nanaša tudi na katero koli osebo, ki sprejema odločitve o članstvu ali sodelovanju v organizacijah delavcev ali delodajalcev in o ugodnostih, ki jih take organizacije zagotavljajo svojim članom.“

Posebne opombe k predlogu zakona št. L 181, objavljene 17. januarja 1996 (glej *Folketingstidende* 1995-1996, Priloga A, str. 3543; k členu 2).

V posebnih opombah, ki se nanašajo na člen 2, je med drugim navedeno, da je ta določba po vsebini široka, saj zajema vse delovne pogoje – tako tiste, ki so določeni s pogodbo, kot tiste, ki jih enostransko določi delodajalec.

Splošne opombe k predlogu zakona št. L 40, objavljene 22. oktobra 2003 (glej *Folketingstidende* 2003-2004, Priloga A, str. 1213 in naslednje; k členoma 2 in 3).

V splošnih pripombah je navedeno, da je namen predloga zakona prenos delov Direktive 2000/78. V njih je tudi navedeno, da je predvideno, da se področji uporabe *ratione materiae* Direktive 2000/78 in zakona o prepovedi diskriminacije na trgu dela prekrivata, s tem da je v zakonu vsebovan en dodatni element (članstvo in sodelovanje v organizacijah delavcev ali delodajalcev). Sicer temelji predlog zakona na določbah navedene direktive in ne presega zahtev, ki so z njo določene.

Splošne opombe k predlogu zakona št. L 92, objavljene 11. novembra 2004 (glej *Folketingstidende* 2004-2005, 1. seja, Priloga A, str. 2697 in naslednje; členi 1, 2.1, 2.1.2. in 4.2).

S predlogom zakona je bilo v zakon o prepovedi diskriminacije na trgu dela vneseno diskriminacijsko merilo „starost“, tako da se je področje uporabe zakona razširilo z vključitvijo prepovedi diskriminacije na podlagi starosti na trgu dela.

Navodila ministrstva za delo št. 9237 z dne 6. januarja 2006 glede zakona o prepovedi diskriminacije na trgu dela iz leta 2005.

V skladu s temi navodili člen 2 tega zakona med drugim določa, da delodajalec ne sme diskriminirati delavcev ali kandidatov za zaposlitev. Pojem delavca ni določno opredeljen. Zakon o prepovedi diskriminacije zagotavlja široko zaščito vsem, od običajnih delavcev do generalnega direktorja. Iz sodne prakse izhaja tudi, da spada na področje uporabe zakona dijak poklicne šole med delovno prakso.

Navodila ministrstva za delo št. 9118 z dne 4. februarja 2019 glede zakona o prepovedi diskriminacije na trgu dela; člen 3.2.1.

V navodilih je ponovljeno, da ne obstaja jasna opredelitev, kaj natančno pomeni izraz „delavec“, in da je zato treba opraviti specifično in celovito presojo vsakega primera posebej, pri čemer je mogoče med drugim upoštevati, ali oseba delo opravlja osebno, ali zadevna oseba dela pod nadzorom in po navodilih, ali se delo opravlja na stroške in tveganje delodajalca, ali se delo opravlja za račun delodajalca in na več kot enem kraju, in ali delodajalec odtegne davke pri viru. Taksativni seznam dejavnikov, ki jih je mogoče vključiti v presojo, ne obstaja.

Zvezni in sektorski statuti sindikata HK; člen 9 sektorskih statuten sindikata HK iz leta 2009 določa, da se lahko za predsednika sektorja izvolijo samo člani, ki so na dan izvolitve mlajši od 60 let.

Zvezni in sektorski statuti niso zakonodaja, ki bi jo sprejel danski parlament, ampak predpisi, ki jih sprejme zbor članov sindikata HK.

Danska sodna praksa

V danskem pravnem sistemu ni odločitve o tem, ali politično izvoljeni predsednik sektorja sindikata spada med osebe, ki jih štiti zakon o prepovedi diskriminacije na trgu dela.

Vendar obstajajo odločbe o pravnem statusu politično izvoljenih predsednikov sindikatov na drugih pravnih področjih, vključno v zvezi z zakonom o praznikih in zakonom o dokazovanju zaposlitve, v katerih se za zadevne predsednike ni štelo, da so zaposleni, saj niso delovali po navodilih delodajalca, ampak so, nasprotno, opravljali častno funkcijo pod nadzorom skupščine sindikata in zato niso spadali na področje uporabe zadevnih zakonov.

Kratka predstavitev dejanskega stanja in postopka v glavni stvari

- 1 Oseba A, ki je rojena leta 1948, je leta 1978 sklenila delovno razmerje kot strokovna delavka v lokalni enoti sindikata HK. Leta 1992 je bila izvoljena za namestnico predsednika sektorja sindikata HK/Service (postal HK/Privat), leta 1993 pa je bila izvoljena za predsednico zadevnega sektorja. Oseba A je bila vsake štiri leta izvoljena brez protikandidata in je kandidirala za funkcijo predsednice sektorja do 8. novembra 2011, ko tega leta zaradi starostne omejitve v okviru izpolnjevanja pogojev iz člena 9 sektorskih statuten sindikata HK ni mogla kandidirati za ponovno izvolitev, ker je dopolnila 63 let.
- 2 Sindikat HK je velik sindikat s približno 230.000 člani, organizacija sindikata pa je določena s statuti HK, ki so predpisi, ki jih sprejme zbor članov sindikata HK. V sindikatu HK so prvenstveno organizirani zaposleni v trgovinah in pisarnah v zasebnih podjetjih ter v zvezni upravi, regijah in občinah. Obstajajo statut

sindikata HK/Danmark (zvezni statut) in statuti sektorjev sindikata v okviru sindikata HK/Danmark (sektorski statuti).

- 3 Sindikat HK/Privat, ki ima približno 100.000 članov, je eden od štirih neodvisnih sektorjev v okviru sindikata HK/Danmark. Sektorje predstavlja predsednik sektorja najvišjih upravljalnih organov sindikata HK/Danmark, vključno z upravnim odborom, izvršnim odborom in predsedstvom. Predsednik sektorja prav tako vodi dejavnosti sektorja v skladu z odločitvami, ki jih sprejmejo zbor članov, upravni odbor in zbor članov sektorja, odbor sektorja pa je pristojen za obravnavanje vseh tekočih strokovnih zadev na področjih dela sektorja ob upoštevanju strokovnih in političnih načel, ki jih določi upravni odbor.
- 4 Oseba A glede na predložene informacije ni bila zaposlena zunaj sindikata in je bila tako v letih od 1993 do 2011 zaposlena za poln delovni čas kot izvoljena predsednica sektorja sindikata HK. Iz plačilne liste osebe A za november 2011 je razvidno, da se od fiksne mesečne plače 69.548,93 DKK med drugim odvajajo multimedijška dajatev, pokojninski prispevek za trg dela, pokojninski prispevki in zavarovanje, itd. V njeni „pogodbi za izvoljene osebe“ so določbe o plači in prispevkih, delovnem času, dopustu, dopustu za nego in varstvo otroka, delovnih orodjih itd., zavarovanju in poslovni skrivnosti itd.
- 5 Ni sporno, da če oseba A spada na področje uporabe Direktive 2000/78, je v členu 9 sektorskih statotov sindikata HK vsebovana neposredna diskriminacija osebe A na podlagi starosti.
- 6 Oseba A je 12. avgusta 2014 pri Ligebehandlingsnævnet (odbor za enako obravnavanje) vložila pritožbo, ker ni mogla ponovno kandidirati za predsednico sektorja zaradi starostne omejitve, določene v sektorskih statutih. Ligebehandlingsnævnet je 22. junija 2016 sprejel odločitev v zadevi in sklenil, da je to, da oseba A na zboru članov leta 2011 ni mogla ponovno kandidirati za funkcijo predsednice sektorja, v nasprotju z zakonom o prepovedi diskriminacije na trgu dela. Ligebehandlingsnævnet je štel, da je funkcija predsednika sektorja dejansko zaposlitev v smislu Direktive 2000/78 in zato zanjo velja zakon o prepovedi diskriminacije na trgu dela, s katerim se izvaja navedena direktiva, ter da jo je treba razlagati v skladu s to direktivo in na način, s katerim se zagotovi doseganje cilja določb, ne glede na to, ali funkcija predsednika sektorja vsebuje temeljne elemente, ki so značilni tako za delavce kot za samozaposlene osebe.
- 7 Sindikata HK/Danmark in HK/Privat nista ravnala v skladu z odločbo Ligebehandlingsnævnet, tako da je Ligebehandlingsnævnet 7. junija 2018 kot zastopnik osebe A vložil tožbo zoper sindikata HK/Danmark in HK/Privat pred Københavns Byret (okrožno sodišče v Københavnu, Danska), ki je s sklepom z dne 19. septembra 2019 zaradi pomena načela, za katero gre, zadevo odstopilo Østre Landsret (višje sodišče za vzhodno regijo, Danska).
- 8 Ligebehandlingsnævnet je kot zastopnik osebe A trdil, da bi morala sindikata HK/Danmark in HK/Privat osebi A plačati odškodnino v višini 1.080.000 DKK

ali, podredno, v nižjem znesku. Sindikata HK/Danmark in HK/Privat sta trdila, da je treba tožbo zavrniti ali, podredno, da je treba plačati nižji znesek. Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) (danska zveza sindikatov) je intervenirala v podporo predlogu sindikatov HK/Danmark in HK/Privat, da je treba tožbo zavrniti.

- 9 Østre Landsret (višje sodišče za vzhodno regijo) ugotavlja, da je negotovost glede tega, ali za osebo A kot politično izvoljeno predsednico sektorja v sindikatu HK v konkretnih okoliščinah velja Direktiva 2000/78, tolikšna, da je treba predložiti predlog za sprejetje predhodne odločbe.

Bistvene trditve strank v postopku v glavni stvari

- 10 **Ligebehandlingsnævnet** je **kot zastopnik osebe A** med drugim trdil, da je treba uporabiti zakon o prepovedi diskriminacije na trgu dela (glej Direktivo 2000/78), da je v členu 9 sektorskih statotov omejitev glede „dostopn[osti] zaposlit[ve]“ (glej člen 3(1)(a) Direktive 2000/78) in da prepoved diskriminacije na podlagi starosti iz Direktive 2000/78 ni omejena zgolj na delavce. Zato naj ne bi bilo odločilno, da položaj predsednika sektorja združuje elemente, ki so značilni tako za tradicionalne delavce kot za samozaposlene osebe. Cilj Direktive 2000/78 naj bi bil širok in naj ne bi bil omejen na enak način kot na primer pri Direktivi 91/533/ES ali Direktivi 2003/88/ES, ki sta na podlagi svojega člena 1 oziroma členov od 3 do 7 omejeni na to, da pravice zagotavljata „zaposlenim“.
- 11 Prvič, prepoved diskriminacije na podlagi starosti naj bi se nedvomno uporabljala za starostne omejitve pri imenovanju. Drugič, načelo naj bi se zagotovo uporabljalo tudi za starostne omejitve pravice do samozaposlitve, pri kateri ne obstaja navodilno razmerje. Tretjič, prepoved naj bi se nedvomno uporabljala za članstvo in sodelovanje v organizaciji delodajalcev ali delavcev in za ugodnosti, ki jih taka organizacija zagotavlja svojim članom (glej člen 3(1)(d) Direktive 2000/78 in člen 3(4) zakona).
- 12 Nikjer v določbah ali uvodnih izjavah Direktive 2000/78 naj ne bi bilo navedeno, da je področje uporabe navedene direktive omejeno na „delavce“ ali „zaposlene“, s čimer se razumejo osebe, ki opravljajo delo za druge v skladu z njihovimi navodili. Direktiva 2000/78 naj ne bi bila direktiva o zaščiti delavcev, katere namen je zaščita delavca kot šibkejše stranke v delovnem razmerju. Namen Direktive 2000/78 naj bi bil – iz razlogov, ki se nanašajo na družbeni ali javni interes – odpraviti vse ovire za dostop do samostojnega pridobivanja sredstev za življenje in zmožnosti za prispevek družbi prek pridobitnega dela, bodisi kot delavec ali samozaposlena oseba.
- 13 Ker je vključena, med drugim, „samozaposlitev“ in ker se v členu 3 Direktive 2000/78 razlikuje med „zaposlitvijo“ in „delom“, naj bi bilo razvidno, da so s to direktivo zajeti več kot zgolj „delavci“ v tradicionalnem pomenu. To naj bi bilo dalje podprto z angleško jezikovno različico člena 3 Direktive 2000/78, v kateri se

na podoben način razlikuje med „employment“ in „occupation“, in s francosko jezikovno različico, v kateri se razlikuje med „emploi“ in „travail“.

- 14 V splošnem naj ne bi bila utemeljena ozka razlaga dometa prepovedi, ki bi pomenila, da se Direktiva 2000/78 ne uporabi enostavno zato, ker položaj predsednika sektorja vsebuje elemente, ki so značilni tako za delavca kot za samozaposleno osebo. Če bi oseba A zaradi formalnih okoliščin svoje zaposlitve „izvisela“, bi bilo to v nasprotju s temeljnim ciljem Direktive 2000/78.
- 15 Dejstvo, da se položaj predsednika sektorja pridobi z izvolitvijo, naj ne bi bilo upoštevno. Obstajal naj ne bi noben vsebinski razlog za to, da se pogoj, ki se nanaša na pravico do kandidature, obravnava drugače od splošnih pogojev zaposlitve v podjetju ali samozaposlitve, kar zadeva diskriminacijo na podlagi starosti.
- 16 Nazadnje, zatrjuje se, da oseba A kot predsednica sektorja opravlja delo, ki je po svoji naravi pretežno delo delavca, vsekakor pa zaposlitev. Čeprav bi sprejeli premiso sindikata HK, da je zaščita po zakonu o prepovedi diskriminacije na trgu dela odvisna od obstoja „delovnega razmerja“, se zatrjuje, da je ta pogoj jasno izpolnjen, ali, podredno, da je šlo za „delo“. Za primerjavo naj bi bilo možno sklicevanje na sodno prakso Sodišča Evropske unije (v nadaljevanju: Sodišče) na povezanih področjih. Sodišče je na primer presodilo, da se član uprave kapitalske družbe, ki za plačilo opravlja storitve za družbo, ki ga je imenovala in katere del je, ki svojo dejavnost opravlja pod vodstvom ali nadzorom drugega organa te družbe in ki ga je kadar koli mogoče brez omejitev odpoklicati s funkcije, obravnava kot „delavec“, za katerega velja Direktiva 98/59/ES o kolektivnih odpustih (glej sodbo Balkaya, točka [39]). Po mnenju Sodišča ni odločilni dejavnik to, da ima član uprave pri izvajanju svojih nalog široko polje proste presoje, ki znatno presega tisto, ki ga ima delavec v smislu nemškega prava, ali da zadevnega direktorja izvoli skupščina družbenikov (glej zgoraj navedeno sodbo, točki 40 in 41). Odločilni dejavnik naj bi bil, da je zadevni direktor pod nadzorom skupščine družbenikov družbe in da je iz nje lahko odstranjen. To na bi veljalo tudi za osebo A.
- 17 **Sindikata HK/Danmark in HK/Privat** med drugim trdita, da bi bilo treba pojem delavca popačiti do nerazpoznavnosti, če naj bi zajemal osebo A, ki je politično izvoljena. Oseba A naj ne bi bila v razmerju podrejenosti do nobenega direktorja; formalno in vsebinsko naj bi bila vezana le z lastnimi stališči pod nadzorom zbora članov; ne bi naj je bilo mogoče odstaviti – tega naj ne bi mogel storiti niti odbor sektorja – ampak zgolj odpustiti z izvolitvijo novega predsednika na zoru članov vsaka štiri leta ali na izrednem zboru članov; nad predstavnikom sindikata naj ne bi imela nadzora nobena „organizacija“. Zato naj ne bi bili prisotni osrednji elementi nalog in pravic, ki se jih povezuje z opredelitvijo delavca. Uporaba „pogodbe za izvoljene osebe“, v kateri so isti podatki kot v pogodbi o zaposlitvi, naj ne bi mogla vplivati na izid zadeve.

- 18 Bistvo pogodbe o zaposlitvi v pravu Unije naj bi bilo, da delo poteka v razmerju podrejenosti v zameno za plačilo. V skladu z ustaljeno sodno prakso naj bi bilo treba pojem „delavec“ v smislu člena 45 PDEU opredeliti glede na objektivna merila, ki so značilna za delovno razmerje, ob upoštevanju pravic in dolžnosti zadevnih oseb, bistvena značilnost delovnega razmerja pa je okoliščina, da oseba določen čas v korist druge osebe in po njenih navodilih opravlja delo, za katero prejema plačilo.
- 19 Člen 2 zakona o prepovedi diskriminacije na trgu dela naj bi opredeljeval delodajalca kot osebo, ki so ji naložene dolžnosti, in delavca kot osebo, ki uživa pravice. Tako naj bi bili ob prenosu Direktive 2000/78 v dansko pravo uporabljeni besedi „arbejdsgiver“ [delodajalec] in „lønmodtager“ [delavec]. Neločljivo povezana s tema pojmomoma v danskem delovnem pravu naj bi bila premisa, da oseba, ki so ji naložene dolžnosti, ne more biti zbor članov, ki lahko vsaka štiri leta odloči, ali naj oseba, ki je dejansko odvisna le od svojih stališč, še naprej opravlja funkcijo. Zato naj bi se izvoljena oseba razlikovala tudi od poslovodje. Če naj bi osebo A kot izvoljeno osebo primerjali z osebo s področja prava družb, se je ne bi smelo primerjati s poslovodjo, ampak z izvršnim direktorjem.
- 20 To, da naj za izvršne direktorje ne bi veljal pojem delavca/zaposlenega, je odločilo Sodišče (glej sodbi IO, točke od 31 do 36, in Bosworth, točka 25). Ligebehandlingsnævnet in oseba A naj bi želela sodbo Balkaya razširiti tako, da bi vsebovala izvoljene osebe, vendar naj taka razlaga ne bi bila nikakor utemeljena. Obstajala naj ne bi niti ena konkretna sodba, odločba ali mnenje katerega koli organa, za katerega velja pravo Unije, v kateri bi bilo navedeno, da naj bi spadali izvoljeni predsedniki ali člani upravnih odborov v kategorije, za katere velja Direktiva 2000/78.
- 21 To, da politično izvoljene osebe niso delavci in da prepoved diskriminacije na podlagi starosti torej ne velja za politično izvoljene osebe, naj bi bilo zapisano v DNK sindikatov HK in HK/Privat. Sindikat HK/Privat, drugi sektorji in zveza sindikatov naj bi v vsakdanjem življenju in praksi ohranjali jasno razlikovanje med politično izvoljenimi osebami in delavci.
- 22 Poleg zgoraj navedenih premislekov je mogoče pravne argumente sindikata HK povzeti v tem smislu, da predstavnikov sindikata, izvoljenih na politične funkcije v sindikatu HK, ni mogoče šteti za zaposlene/delavce na podlagi člena 2(1) zakona o prepovedi diskriminacije na trgu dela ali Direktive 2000/78. Predstavniki sindikata naj ne bi bili zaposleni, naj ne bi delovali po navodilih in naj jih ne bi bilo mogoče odpustiti. Funkcija predsednika poklicne organizacije naj ne bi pomenila zaposlitve v smislu Direktive 2000/78. Starostna omejitev naj bi bila objektivno utemeljena z legitimnim ciljem, združenja pa naj bila zakonito upravičena do določitve meril za izbiro, ki vključujejo starostne omejitve. To, da politično izvoljene osebe prejemajo finančno nadomestilo ali da delajo poln delovni čas, naj ne bi bilo pomembno.

Kratka predstavitev obrazložitve predloga

- 23 Sodišče lahko izhaja iz tega, da je bila oseba A zaposlena za poln delovni čas kot predsednica sektorja v sindikatu HK in ni imela nobene zunanje zaposlitve. Kot predsednica sektorja je bila odgovorna za splošno vodenje sindikata HK/Privat, njene dolžnosti pa so bile zlasti določanje politike na poklicnem področju sektorja, sklepanje in obnavljanje sektorskih kolektivnih pogodb, opredelitev zahtev pri sektorskih kolektivnih pogodbah ter izvrševanje odločitev odbora sektorja, zbora članov sektorja in upravnega odbora sindikata HK/Danmark, katerega članica je bila tudi oseba A. Po „pogodbi za izvoljeno osebo“ je mesečna plača osebe A znašala 69.548,93 DKK, ta znesek pa se je sproti prilagajal. Prav tako je jasno, da za osebo A niso veljale določbe Funktionærloven (zakon o delavcih), ker je šlo za politično funkcijo, da za osebo A ni veljal sporazum, ampak da je sledila upravnim pravilom sindikata HK, da se je uporabljal Ferieloven (zakon o praznikih) in da je bila oseba A dolžna varovati poslovne skrivnosti.
- 24 Sodišče lahko dalje izhaja iz tega, da oseba A kot izvoljena predsednica sektorja ni bila zaposlena na podlagi pogodbe o opravljanju storitev, na podlagi katere bi zanj veljala navodila nadrejenega, ampak je nasprotno opravljala častno funkcijo pod nadzorom zbora članov sektorja, ki jo je izvolil. Vendar je treba hkrati izhajati iz tega, da je bila oseba A v navedenem obdobju zaposlena za poln delovni čas kot predsednica sektorja in je prejela precej visoko plačo, ki je pomenila vsa njena sredstva za preživljanje, ter da je vloga predsednika sektorja vsebovala tudi nekatere elemente, ki so značilni za navadne delavce.
- 25 Cilj Direktive 2000/78 je širok in Sodišče glede področja uporabe te direktive ni natančno opredelilo pojmov „zaposlitev“, „samozaposlitev“ in „delo“ iz člena 3(1)(a). V navedeni direktivi ni določb, ki bi se izrecno nanašale na politično izvoljene osebe v sindikatih in Sodišče očitno ni razsodilo o tem, ali za politično izvoljene osebe v sindikatih velja Direktiva 2000/78.
- 26 Østre Landsret (višje sodišče za vzhodno regijo) ugotavlja, da ni gotovo, ali za osebo A kot politično izvoljeno predsednico sektorja v sindikatu HK velja Direktiva 2000/78 tudi v zgoraj opisanih okoliščinah.
- 27 Ker je pojasnilo v zvezi s tem odločilno za izid zadeve, Østre Landsret (višje sodišče za vzhodno regijo) meni, da je treba prositi Sodišče za odgovor na zgoraj navedeno vprašanje.