

Asia C-587/20

**Unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 98 artiklan 1 kohdan mukainen
ennakkoratkaisupyynnön tiivistelmä**

Jättämispäivä:

9.11.2020

Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin:

Østre Landsret (Tanska)

Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevan päätöksen tekemispäivä:

6.11.2020

Kantaja:

Ligebehandlingsnævnet A:n edustajana

Vastaajat:

HK/Danmark

HK/Privat

Väliintulija:

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)

Pääasian kohde

Syrjintä siltä osin kuin A:ta estettiin asettumasta ehdolle HK/Privat-ammattiliiton toimialajohtajan vaalissa iän perusteella. Vaatimus korvauksen maksamisesta.

Pääasia ja ennakkoratkaisupyynnön oikeusperusta

Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (jäljempänä direktiivi 2000/78) 3 artiklan 1 kohdan a alakohdan tulkinta, koska menettelyssä on tullut esille kysymys siitä, kuuluuko A ammattiliiton poliittisiin perustein valittuna toimialajohtajana direktiivin 2000/78 soveltamisalaan.

SEUT 267 artikla

Ennakkoratkaisukysymys

Onko direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan a alakohtaa tulkittava siten, että ammattiliiton poliittisin perustein valittu toimialajohtaja kuuluu direktiivin soveltamisalaan [ennakkoratkaisupyyntö] kuvatuissa olosuhteissa?

Unionin oikeussäännöt, joihin viitataan

SEUT 45 artikla

Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annettu neuvoston direktiivi 2000/78/EY; 3 artiklan 1 kohdan a alakohta

Unionin tuomioistuimen tuomiot:

tuomio 22.11.2005, Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, 74, 75, 77 ja 78 kohta;

tuomio 12.1.2010, Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, 32 ja 33 kohta;

tuomio 14.3.2018, Stollwitzer, C-482/16, EU:C:2018:180, 20 kohta;

tuomio 9.7.2015, Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, 39–41 kohta;

tuomio 11.11.2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, 51 ja 56 kohta;

tuomio 13.6.2019, IO, C-420/18, EU:C:2019:490, 32–36 kohta;

tuomio 11.4.2019, Bosworth, C-603/17, EU:C:2019:310, 23, 25, 26 ja 34 kohta.

Kansalliset oikeussäännöt, joihin viitataan

Syrjinnän kieltämisestä työmarkkinoilla ja muista seikoista annettu laki (Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., jäljempänä syrjintäkieltolaki) Tanskan kuningaskunta on saattanut direktiivin 2000/78 osaksi kansallista oikeusjärjestystään syrjintäkieltolain muuttamisesta 7.4.2004 annetun lain nro 253 (lov nr. 253 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.) ja syrjintäkieltolain muuttamisesta 22.12.2004 annetun lain nro 1417 (lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.) 1–3 §:llä:

Mainittujen lakien 1 §:ssä kielletään kaikenlainen suora tai välillinen syrjintä muun muassa iän perusteella.

”2 § Työnantaja ei saa syrjiä työntekijää tai työnhakijaa palvelukseenoton, irtisanomisen, siirron tai ylentämisen yhteydessä eikä silloin, kun kyse on palkka- ja työehdoista.

3 §

--

3 momentti Syrjintäkielto pätee myös kaikkiin henkilöihin, jotka laativat sääntöjä ja tekevät päätöksiä riippumattomiin ammatteihin pääsystä.

4 momentti Syrjintäkielto pätee myös kaikkiin henkilöihin, jotka tekevät päätöksiä jäsenyydestä tai toiminnasta työntekijä- tai työnantajajärjestössä ja tällaisten järjestöjen jäsenilleen antamista eduista.”

17.1.1996 esitetty **lakiehdotusta** nro L 181 **koskevat erityiset huomautukset** (ks. Folketingstidende 1995–1996, liite A, s. 3543; 2 §:stä)

Kyseisissä 2 §:ä koskevissa erityisissä huomautuksissa todetaan muun muassa, että säännös on sisällöltään laaja sikäli, että se käsittää kaikki työehdot, sekä työ sopimuksessa määrätty että työnantajan yksipuoliset määräämät työehdot.

22.10.2003 esitetty **lakiehdotusta** nro L 40 **koskevat yleiset huomautukset** (ks. Folketingstidende 2003–2004, liite A, s. 1213–; 2 ja 3 kohta)

Yleisissä huomautuksissa todetaan, että lakiehdotuksella on tarkoitus saattaa direktiivi 2000/78 osittain osaksi kansallista oikeusjärjestystä. Siinä myös todetaan, että direktiivin 2000/78 ja syrjintäkieltolain aineellisen soveltamisalan on tarkoitus olla päällekkäisiä mutta että syrjintäkieltolakiin on tehty yksi lisäys (jäsenyys ja toiminta työntekijä- tai työnantajajärjestössä). Muilta osin lakiehdotus perustuu direktiivin säännöksiin, eikä siinä mennä direktiivissä säädettyjä vaatimuksia pitemmälle.

11.11.2004 esitetty **lakiehdotusta** nro L 92 **koskevat yleiset huomautukset** (ks. Folketingstidende 2004–2005, 1. istunto, liite A, s. 2697–; 1, 2.1, 2.1.2 ja 4.2 kohta)

Kyseisellä lakiehdotuksella ”iän” syrjintäperuste sisällytettiin syrjintäkieltolakiin sen soveltamisalan laajentamiseksi siten, että siihen sisältyy ikään perustuvan syrjinnän kieltö työmarkkinoilla.

Vuoden 2005 syrjintäkieltolaista 6.1.2006 annetut **työministeriön ohjeet** nro 9237

Näiden ohjeiden mukaan kyseisen lain 2 §:ssä säädetään muun muassa, ettei työnantaja saa syrjiä työntekijöitä tai -hakijoita. Lakiin ei sisälly työntekijän määritelmää. Syrjintäkieltolailla suojataan työntekijöitä aina tavallisista työntekijöistä toimitusjohtajaan saakka. Oikeuskäytännössä on myös katsottu, että

työharjoittelua suorittava keskiasteen oppilas kuuluu kyseisen lain soveltamisalaan.

Syrjintäkieltolaista 4.2.2019 annetut **työministeriön ohjeet** nro 9118; 3.2.1 kohta

Ohjeissa toistetaan, ettei laissa määritellä, mitä ”työntekijällä” tarkasti ottaen tarkoitetaan, ja että näin ollen on tehtävä tapauskohtaisesti kattava arviointi, jossa voidaan ottaa huomioon muun muassa, tehdäänkö työtä henkilökohtaisesti, työskenteleekö kyseinen henkilö valvonnan ja johdon alaisena, tehdäänkö työtä työnantajan kustannuksella ja riskillä, tehdäänkö työtä työnantajan puolesta ja useammasta kuin yhdestä työpaikasta käsin ja pidättääkö työnantaja henkilöltä veroa ennakoon. Ei ole mitään tyhjentävää luetteloa tekijöistä, jotka voidaan ottaa huomioon arvioinnissa.

HK:n järjestösäännöt ja toimialakohtaiset säännöt; HK:n vuonna 2009 laadittujen toimialakohtaisten sääntöjen 9 §:ssä määrätään, että toimialajohtajaksi voidaan valita ainoastaan jäsen, joka on alle 60-vuotias vaalipäivänä.

Järjestösäännöt ja toimialakohtaiset säännöt eivät ole Tanskan parlamentin antamaa lainsäädäntöä vaan HK:n edustajiston hyväksymiä määräyksiä.

Tanskan oikeuskäytäntö

Tanskan oikeusjärjestelmässä ei ole annettu ratkaisua siitä, kuuluuko poliittisin perustein vaaleilla valittu ammattiliiton toimialajohtaja syrjintäkieltolailla suojattuihin henkilöihin.

Tanskassa on kuitenkin annettu ratkaisuja poliittisin perustein vaaleilla valittujen ammattiliittojen johtajien oikeudellisesta asemasta muilla oikeudenaloilla, esimerkiksi loma-oikeudesta annetun lain (ferielov) ja työhönottotodistuksesta annetun lain (ansættelsesbevislov) yhteydessä. Näissä tapauksissa kyseisten johtajien ei katsottu olevan työsuhteessa, koska he eivät saaneet työnantajalta ohjeita vaan päinvastoin hoitivat luottamustehtävää ammattiliiton yleiskokouksen antaman toimeksiannon mukaisesti eivätkä siten kuuluneet kyseisten lakien soveltamisalaan.

Yhteenveto tosiseikoista ja menettelystä pääasiassa

- 1 Vuonna 1948 syntynyt A aloitti työskentelyn HK:n paikallisosastossa vuonna 1978. Vuonna 1992 hänet valittiin HK:n toimialan edustajistossa HK/Service-toimialan (josta tuli myöhemmin HK/Privat) varajohtajaksi ja vuonna 1993 kyseisen toimialan johtajaksi. A valittiin viimeksi mainittuun tehtävään uudelleen neljä kertaa vaaleissa, joissa hänellä ei ollut vastaehdokkaita, ja hän työskenteli toimialajohtajana 8.11.2011 saakka, jolloin HK:n toimialakohtaisten sääntöjen 9 §:ssä kelpoisuudelle asetettu ikäraja esti häntä asettumasta uudelleen ehdolle kyseisenä vuonna, koska hän oli tuolloin 63-vuotias.

- 2 HK on suuri ammattiliitto, jossa on noin 230 000 jäsentä, ja sen organisaatiosta määrätään HK:n säännöissä, jotka ovat HK:n edustajiston hyväksymiä. HK on lähinnä kaupan alalla ja yksityisyriyten toimistoissa sekä keskushallinnossa, alueviranomaisissa ja kunnissa toimihenkilöinä työskentelevien palkattujen työntekijöiden ammattiliitto. HK/Danmarkilla on omat säännöt (järjestösäännöt), ja siihen kuuluvilla toimialoilla on omat (toimialakohtaiset) säännöt.
- 3 HK/Privat, jossa on noin 100 000 jäsentä, on yksi HK/Danmarkiin kuuluvista neljästä itsenäisestä toimialasta. Toimialajohtajat edustavat toimialoja HK/Danmarkin ylimmissä hallintoelimissä, kuten ammattiliiton valtuustossa, hallituksessa ja ylimmässä johdossa. Toimialajohtaja myös johtaa toimialan toimintaa edustajiston, valtuuston ja toimialan edustajiston tekemien päätösten mukaisesti, ja toimialan valtuustolla on toimivalta käsitellä kaikkia kyseiseen toimialaan kuuluvia vireillä olevia asioita ottaen huomioon ammattiliiton valtuuston vahvistamat ammattitoimintaa koskevat ja poliittiset periaatteet.
- 4 Käytettävissä olevien tietojen mukaan A ei työskennellyt muissa tehtävissä, joten hän työskenteli kokoaikaisesti vaaleilla valittuna toimialajohtajana vuosina 1993–2011. Esimerkki A palkkakuitista marraskuulta 2011 osoittaa, että muun muassa mediavero, Arbejdsmarkedets Tillægspension -järjestelmän puitteissa suoritettu eläkemaksu, eläke- ja vakuutusmaksut maksetaan hänen kiinteästä kuukausipalkastaan, joka on 69 548,93 Tanskan kruunua (DKK). Hänen ”vaaleilla valittuja henkilöitä koskevassa sopimuksessaan” määritetään esimerkiksi palkkaa ja muita palkkioita, työaikaa, lomia, äitiyslomaa, työvälineitä jne., vakuutusta ja salassapitovelvollisuutta yms. koskevat ehdot.
- 5 Asiassa on riidatonta, että HK:n toimialakohtaisten sääntöjen 9 § merkitsee A:n välitöntä syrjimistä iän perusteella, jos A kuuluu direktiivin 2000/78 soveltamisalaan.
- 6 A teki 12.8.2014 valituksen Ligebehandlingsnævnetille (yhdenvertaisuuslautakunta), koska hän ei voinut asettua uudelleen ehdolle toimialajohtajan vaalissa toimialakohtaisissa säännöissä määritetyn ikärajan vuoksi. Ligebehandlingsnævnet teki 22.6.2016 päätöksen asiassa ja katsoi, että oli syrjintäkieltolain vastaista, ettei A voinut asettua uudelleen ehdolle toimialajohtajan tehtävään vuoden 2011 edustajistossa. Ligebehandlingsnævnet totesi, että toimialajohtajan tehtävä tosiasiallisesti on direktiivissä 2000/78 tarkoitettu ammatti ja kuuluu siten syrjintäkieltolain, jolla kyseinen direktiivi pannaan täytäntöön, soveltamisalaan ja että syrjintäkieltolakia on tulkittava yhdenmukaisesti direktiivin kanssa ja siten, että varmistetaan säännösten tavoitteen toteutuminen riippumatta siitä, onko toimialajohtajan tehtävässä sekä työntekijöille että itsenäisille ammatinharjoittajille tunnusomaisia piirteitä.
- 7 HK/Danmark ja HK/Privat eivät noudattaneet Ligebehandlingsnævnetin päätöstä, joten Ligebehandlingsnævnet, joka toimii A:n edustajana, nosti 7.6.2018 kanteen HK/Danmarkia ja HK/Privatia vastaan Københavns Byretissä (Kööpenhaminan

alioikeus), joka 19.9.2019 antamallaan määräyksellä siirsi asian Østre Landsretille (Itä-Tanskan hovioikeus) sen periaatteellisen merkityksen vuoksi.

- 8 A:n edustajana toimiva Ligebehandlingsnævnet vaati, että HK/Danmarkin ja HK/Privatin olisi maksettava A:lle korvausta 1 080 000 DKK tai, toissijaisesti, tätä vähäisempi määrä. HK/Danmark ja HK/Privat vaativat, että kanne on hylättävä tai, vaihtoehtoisesti, että korvauksen määrää on pienennettävä. Fagbevægelsens Hovedorganisation ((Tanskan ammattiliittojen keskusjärjestö, jäljempänä FH) esiintyi menettelyssä väliintulijana tukeakseen HK/Danmarkin ja HK/Privatin vaatimusta kanteen hylkäämisestä.
- 9 Østre Landsret katsoo, että siihen, kuuluuko A poliittisin perustein vaaleilla valittuna HK:n toimialajohtajana ja käsiteltävän asian olosuhteissa direktiivin 2000/78 soveltamisalaan, liittyy siinä määrin epävarmuutta, että asiassa on syytä esittää ennakkoratkaisupyyntö.

Pääasian asianosaisten keskeiset väitteet

- 10 **Ligebehandlingsnævnet, joka toimii A:n edustajana**, väittää muun muassa, että syrjäntäkieltolaisia (ks. direktiivi 2000/78) sovelletaan käsiteltävässä asiassa, että toimialakohtaisten sääntöjen 9 § merkitsee ”työn – – harjoittamista” (ks. direktiivin 2000/78 3 artiklan a alakohta) koskevaa rajoitusta ja että direktiivissä 2000/78 vahvistettu ikään perustuvan syrjinnän kieltö ei koske pelkästään työntekijöitä. Näin ollen ei ole ratkaisevaa, että toimialajohtajan tehtävässä on sekä perinteisille työntekijöille että itsenäisille ammatinharjoittajille tunnusomaisia piirteitä. Direktiivillä 2000/78 on laaja tavoite, eikä siihen sisälly samanlaista rajoitusta kuin esimerkiksi työhönottotodistusta koskevaan direktiiviin (direktiivi 91/5[3]3/EY) tai työaikadirektiiviin (direktiivi 2003/88/EY), joiden 1 ja 3–7 artiklan mukaan niissä annetaan oikeuksia pelkästään ”työntekijöille”.
- 11 Ensinnäkin ikään perustuvan syrjinnän kieltoa sovelletaan kiistatta ikärajojen käyttämiseen työhönnotossa. Toiseksi tätä syrjäntäkiellon periaatetta sovelletaan myös kiistatta ikärajoin, jotka koskevat oikeutta itsenäiseen ammatinharjoittamiseen, jos työtä ei tehdä toisen antamien ohjeiden mukaisesti. Kolmanneksi ikään perustuvan syrjinnän kieltoa sovelletaan jäsenyyteen ja toimintaan työntekijä- tai työnantajajärjestössä ja tällaisten järjestöjen jäsenilleen antamiin etuuksiin (ks. direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan d alakohta ja syrjäntäkieltolain 3 §:n 4 momentti).
- 12 Missään direktiivin 2000/78 säännöksessä tai johdanto-osan perustelukappaleessa ei todeta, että direktiivin soveltamisalaan kuuluvat ainoastaan ”työntekijät”, joilla ymmärretään tarkoitettavan henkilöitä, jotka tekevät työtä muille tai muiden ohjeiden mukaisesti. Direktiivi 2000/78 ei ole työntekijöiden suojelua koskeva direktiivi, jolla pyritään suojelemaan työntekijää työsuhteen heikompana osapuolena. Direktiivin 2000/78 tarkoituksena on yhteiskunnallisista tai yleistä etua koskevista syistä poistaa kaikki esteet oman toimeentulon turvaamiselle ja

mahdollisuudelle antaa oma panos yhteiskuntaan harjoittamalla ammattia joko työntekijänä tai itsenäisenä ammatinharjoittajana.

- 13 Siitä, että direktiivin 2000/78 3 artiklaan on sisällytetty muun muassa ”itsenäisen ammatin harjoittaminen” ja ”työn” ja ”ammatinharjoittamisen” välinen jaottelu, seuraa, että direktiivin soveltamisalaan kuuluu muitakin kuin pelkästään ”työntekijöitä” sanan perinteisessä merkityksessä. Tätä tukevat lisäksi direktiivin 2000/78 3 artiklan englanninkielinen versio, jossa erotetaan samaan tapaan ”employment” ja ”occupation”, ja ranskankielinen versio, jossa erotetaan vastaavasti ”emploi” ja ”travail”.
- 14 Syrjintäkiellon soveltamisalan suppealle tulkinnalle, joka tarkoittaisi sitä, ettei sitä sovelleta käsiteltävässä asiassa pelkästään sen vuoksi, että toimialajohtajan tehtävässä on sekä työntekijöille että itsenäisille ammatinharjoittajille tunnusomaisia piirteitä, ei yleisesti ottaen ole perustetta. Olisi direktiivin 2000/78 perustavanlaatuisen tavoitteen vastaista, jos A voisi olla väliinputoja työskentelynsä muodollisten olosuhteiden vuoksi.
- 15 Ligebehandlingsnævnetin mukaan on merkityksetöntä, että toimialajohtajan tehtävää hoitava henkilö valitaan vaaleilla. Ei ole mitään perusteltua syytä kohdella edellytystä, joka liittyy vaaleissa ehdolle asettumista koskevan oikeuden rajoittamiseen, eri tavalla kuin yrityksen yleisiä työehtoja tai itsenäisen ammatinharjoittamisen yleisiä ehtoja, kun kyse on ikään perustuvasta syrjinnästä.
- 16 Lisäksi Ligebehandlingsnævnet väittää, että toimialajohtajana A suorittaa työtä, joka on suureksi osaksi luonteeltaan työntekijän työtä ja joka tapauksessa ammatti. Vaikka hyväksyttäisiin HK:n oletama siitä, että syrjintäkieltolaissa annettava suoja riippuu ”työsuhteen” olemassaolosta, Ligebehandlingsnævnet väittää, että tämä edellytys täyttyy nyt käsiteltävässä asiassa tai, vaihtoehtoisesti, että kyse on ”ammatin harjoittamisesta”. Vertailun vuoksi voidaan viitata tähän liittyvillä aloilla annettuun Euroopan unionin tuomioistuimen (jäljempänä unionin tuomioistuin) oikeuskäytäntöön. Unionin tuomioistuin on esimerkiksi katsonut, että pääomayhtiön hallituksen jäsentä, joka suorittaa korvausta vastaan tehtäviä hänet nimittäneelle yhtiölle, jonka olennainen osa hän on, ja joka harjoittaa toimintaansa tämän yhtiön jonkin muun elimen johdon tai valvonnan alaisena ja joka voidaan milloin tahansa erottaa toimestaan rajoituksetta, voidaan pitää työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetun direktiivin 98/59/EY soveltamisalaan kuuluvana ”työntekijänä” (ks. tuomio Balkaya, [39] kohta). Unionin tuomioistuimen mukaan ratkaisevaa ei ole se, että pääomayhtiön johtoon kuuluvalla henkilöllä on tehtäviensä hoidossa laaja harkintavalta, joka ylittää Saksan oikeudessa tarkoitettulle työntekijälle kuuluvan harkintavallan, tai että hänet nimittää kyseisen yhtiön yhtiökokous (ks. tuomio Balkaya, 40 ja 41 kohta). Ratkaisevaa on se, että kyseinen henkilö on yhtiökokouksen valvonnan alainen ja että yhtiökokous voi peruuttaa hänelle annetun valtuutuksen. Sama pätee A:han.

- 17 **HK/Danmark ja HK/Privat** väittävät muun muassa, että työntekijän käsite olisi otettava huomioon niin vääristyneellä tavalla, ettei sitä enää tunnista, jotta se käsittäisi poliittisin perustein valitun A:n. A ei ollut alisteisuussuhteessa mihinkään esimieheen; häntä sitoivat muodollisesti ja aineellisesti ainoastaan hänen omat näkemyksensä ja hän oli vastuussa edustajistolle; hänelle annettua valtuutusta ei voitu peruuttaa – edes toimialan valtuuston toimesta –, vaan hänet voitiin erottaa ainoastaan valitsemalla uusi johtaja edustajiston vaaleilla joka neljäs vuosi tai ylimääräisessä edustajistossa järjestelyillä vaaleilla; millään ”organisaatiolla” ei ollut vaikutusvaltaa luottamustehtävään valittuun. A:n tehtävä ei siten täytä työntekijän määritelmään liittyvien velvollisuuksien ja oikeuksien keskeisiä osatekijöitä. Asian ratkaisuun ei voi vaikuttaa se, että A:lla on ”vaaleilla valittuja henkilöitä koskeva sopimus”, johon sisältyvät samat tiedot kuin työsopimukseen.
- 18 Unionin oikeudessa työsuhteen keskeisen sisällön muodostaa se, että työtä tehdään alisteisuussuhteessa palkkaa vastaan. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan SEUT 45 artiklassa tarkoitetun työntekijän käsite on määriteltävä niiden objektiivisten perusteiden mukaan, jotka kysymyksessä olevien henkilöiden oikeudet ja velvollisuudet huomioon ottaen ovat luonteenomaisia työsuhteelle. Työsuhteen olennainen ominaispiirre on se, että henkilö tekee tietyn ajanjakson ajan toiselle tämän johdon alaisena suorituksia palkkaa vastaan.
- 19 Syrjäntäkieltolain 2 §:ssä työnantaja määritellään henkilöksi, jolla on velvollisuuksia, ja työntekijä henkilöksi, jolla on oikeuksia. Direktiivi 2000/78 pantiin siten täytäntöön Tanskan oikeudessa käyttämällä ilmaisuja ”arbejdsgiver” [työnantaja] ja ”lønmodtager” [työntekijä]. Näihin Tanskan työläinsäädännön käsitteisiin kuuluu luonnollisesti oletama, jonka mukaan henkilö, jolla on velvollisuuksia, ei voi olla edustajisto, joka voi päättää joka neljäs vuosi, jatkaako henkilö, joka hoitaa tehtävänsä ainoastaan omien näkemysten mukaisesti, tehtävässään. Vaaleilla valittu henkilö eroaa siten myös johtajasta. Jos vaaleilla valittua A:ta on verrattava johonkin henkilöön yrityslainsäädännön maailmassa, vertailukohtana ei pitäisi käyttää johtajaa vaan pikemminkin työskentelevää hallituksen puheenjohtajaa.
- 20 Unionin tuomioistuimien on todennut, etteivät hallituksen jäsenet kuulu työntekijän käsitteeseen (ks. tuomio IO, 31–36 kohta ja tuomio Bosworth, 25 kohta). Ligebehandlingsnævnet ja A pyrkivät laajentamaan tuomiota Balkaya koskemaan myös vaaleilla valittuja henkilöitä, mutta tällaiselle tulkinnalle ei ole perusteita. Mikään unionin oikeuden alaan kuuluva elin ei ole antanut ratkaisua, päätöstä tai lausuntoa, jossa todettaisiin, että vaaleilla valittujen hallitusten puheenjohtajien ja jäsenten oli tarkoitus sisältyä direktiiviin 2000/78 soveltamisalaan kuuluviin ryhmiin.
- 21 HK:n ja HK/Privatin perusteisiin kuuluu, että poliittisin perustein valitut henkilöt eivät ole työntekijöitä ja ettei ikään perustuvan syrjinnän kielto siten koske poliittisin perustein valittuja henkilöitä. HK/Privat, muut toimialat ja FH

noudattavat jokapäiväisessä toiminnassaan ja käytännöissään poliittisin perustein valittujen henkilöiden ja työntekijöiden välistä selkeää jakoa.

- 22 Edellä esitettyjen näkökohtien lisäksi HK:n esittämät oikeudelliset perusteet voidaan tiivistää siten, että poliittisiin luottamustehtäviin HK:ssa vaaleilla valittujahenkilöitä ei voida pitää syrjintäkieltolain 2 §:n 1 momentissa tai direktiivissä 2000/78 tarkoitettuina työntekijöinä. Luottamustehtäviin valitut eivät ole työsuhteessa eivätkä ohjauksen alaisina, eikä heille annettua valtuutusta voida peruuttaa. Ammattijärjestön johtajan tehtävä ei ole direktiivissä 2000/78 tarkoitettu ammatti. Ikärajan käyttäminen on objektiivisesti perusteltua hyväksyttävän tavoitteen vuoksi, ja liitot voivat laillisesti ottaa käyttöön vaalikelpoisuuskriteereitä, joihin kuuluu ikärajoituksia. Tässä yhteydessä on merkityksentöntä, että poliittisin perustein valitut henkilöt saavat työstä taloudellisen korvauksen tai että he työskentelevät kokoaikaisesti.

Yhteenveto ennakkoratkaisupyynnön perusteluista

- 23 Unionin tuomioistuin voi lähteä siitä, että A työskenteli täysiaikaisesti toimialajohtajana HK-ammattiliitossa ja ettei hänellä ollut sen lisäksi muuta työtä. Toimialajohtajana A vastasi HK/Privatin yleisestä johtamisesta, ja hänen tehtävänä oli etenkin laatia käytäntöjä toimialan kenttätoimintaa varten, tehdä ja uudistaa toimialakohtaisia sopimuksia, valita sopimusvaatimuksia alalle ja panna täytäntöön toimialan valtuuston, toimialan edustajiston ja HK/Danmarkin valtuuston, jonka jäsen A myös oli, tekemiä päätöksiä. ”Vaaleilla valittuja henkilöitä koskevan sopimuksen” mukaan A:n kuukausipalkka oli 69 548,93 DKK, ja sitä mukautettiin jatkuvasti. Samoin on selvää, ettei A kuulunut toimihenkilölain (funktionærlov) soveltamisalaan, koska kyse oli tehtävästä, johon valitaan poliittisin perustein, että A ei kuulunut sopimuksen Minkä sopimuksen – ei piiriin mutta noudatti HK:n hallinnollisia sääntöjä, että A:han sovellettiin loma-oikeudesta annettua lakia ja että A:lla oli salassapitovelvollisuus.
- 24 Unionin tuomioistuin voi lisäksi lähteä siitä, että vaaleilla valittuna toimialajohtajana A ei työskennellyt sellaista tehtävää koskevan sopimuksen perusteella, jossa hän olisi työskennellyt esimiehen ohjauksen alaisena, vaan hän hoiti päinvastoin luottamustehtävää hänet valinneen toimialan edustuston valtuuttamana. Samanaikaisesti on kuitenkin oletettava, että A työskenteli kokoaikaisesti toimialajohtajana tässä pyynnössä mainittuna ajanjaksona ja sai huomattavan suurta palkkaa, josta hänen koko toimeentulonsa koostui, ja että toimialajohtajan tehtävään kuului myös tiettyjä tavanomaisille työntekijöille tunnusomaisia tekijöitä.
- 25 Direktiivillä 2000/78 on laaja tavoite, eikä unionin tuomioistuin ole määritellyt yksityiskohtaisesti direktiivin soveltamisalaa koskevan 3 artiklan 1 kohdan alakohtaan sisältyviä käsitteitä ”työ”, ”itsenäinen ammatin harjoittaminen” tai ”ammatti”. Direktiiviin 2000/78 ei sisälly säännöksiä, jotka koskisivat nimenomaisesti ammattiliitoissa työskenteleviä, poliittisin perustein vaaleilla

valittuja henkilöitä, eikä unionin tuomioistuin ilmeisestikään ole lausunut siitä, kuuluvatko tällaiset henkilöt direktiivin soveltamisalaan.

- 26 Østre Landsret katsoo, että siihen, kuuluuko A poliittisin perustein vaaleilla valittuna ammattiliiton toimialajohtajana direktiivin 2000/78 soveltamisalaan edellä kuvatuissa olosuhteissa, liittyy epävarmuutta.
- 27 Koska tämän selventämisellä on ratkaiseva merkitys asian lopputuloksen kannalta, Østre Landsret pitää tarpeellisena esittää unionin tuomioistuimelle ennakkoratkaisupyyntö, jotta tämä voi vastata edellä esitettyyn kysymykseen.

TYÖASIAKIRJA