

**Υπόθεση C-587/20**

**Περίληψη της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως κατ' εφαρμογήν του άρθρου 98, παράγραφος 1, του Κανονισμού Διαδικασίας του Δικαστηρίου**

**Ημερομηνία καταθέσεως:**

9 Νοεμβρίου 2020

**Αιτούν δικαστήριο:**

Østre Landsret (Δανία)

**Ημερομηνία της αποφάσεως του αιτούντος δικαστηρίου:**

6 Νοεμβρίου 2020

**Ενάγον:**

Ligebehandlingsnævnet, ως εκπρόσωπος της A

**Εναγόμενες:**

HK/Danmark

HK/Privat

**Παραβαίνουσα:**

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)

**Αντικείμενο της κύριας δίκης**

Ζήτημα [δυσμενούς] διακρίσεως καθόσον δεν επιτράπηκε στην A λόγω ηλικίας να μετέχει ως υποψήφια σε εκλογές για την ανάδειξη εκπροσώπου τομέα στη συνδικαλιστική οργάνωση HK/Privat. Αξίωση καταβολής αποζημίωσης[.]

**Αντικείμενο και νομική βάση της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως**

Ερμηνεία του άρθρου 3, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας 2000/78/EK του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (στο εξής: οδηγία για την απασχόληση), καθόσον κατά τη διάρκεια διαδικασίας ανέκυψε το ερώτημα αν η

Α, ως εκλεγμένη από τα μέλη εκπρόσωπος τομεακής συνδικαλιστικής οργανώσεως, εμπίπτει στην οδηγία για την απασχόληση.

Άρθρο 267 ΣΛΕΕ

### **Προδικαστικό ερώτημα**

Έχει το άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο α΄, της οδηγίας για την απασχόληση την έννοια ότι, υπό τις περιστάσεις που περιγράφονται [στην αίτηση προδικαστικής αποφάσεως], ο εκλεγμένος από τα μέλη εκπρόσωπος τομεακής συνδικαλιστικής οργανώσεως εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της συγκεκριμένης οδηγίας;

### **Σχετικές διατάξεις του δικαίου της Ένωσης**

Άρθρο 45 ΣΛΕΕ.

Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (στο εξής: οδηγία για την απασχόληση) □ άρθρο 3, παράγραφος 1, α΄.

Αποφάσεις του Δικαστηρίου:

C-144/04, Mangold, EU:C:2005:709, σκέψεις 74, 75, 77 και 78 □

C-341/08, Petersen, EU:C:2010:4 σκέψεις 32 και 33 □

C-482/16, Stollwitzer, EU:C:2018:180, σκέψη 20 □

C-229/14, Balkaya, EU:C:2015:455, σκέψεις 39 έως 41 □

C-232/09, Danosa, EU:C:2010:674, σκέψεις 51 και 56 □

C-420/18, IO, EU:C:2019:490, σκέψεις 32 έως 36 □

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

### **Σχετικές διατάξεις του εθνικού δικαίου**

**Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet** etc (νόμος περί απαγορεύσεως των διακρίσεων στην αγορά εργασίας) (στο εξής: νόμος κατά των διακρίσεων στην αγορά εργασίας). Η Δανία μετέφερε την οδηγία 2000/78/ΕΚ στην εσωτερική έννομη τάξη θεσπίζοντας τον lov nr. 253 af 7ης Απριλίου 2004 (νόμο 253, της 7ης Απριλίου 2004) και τον lov nr. 1417 af 22ας Δεκεμβρίου 2004 om ændring af lov om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (νόμο 1417, της 22ας Δεκεμβρίου 2004, για την τροποποίηση του νόμου περί απαγορεύσεως των διακρίσεων στην αγορά εργασίας), άρθρα 1 έως 3:

Το άρθρο 1 θεσπίζει τη γενική απαγόρευση κάθε άμεσης ή έμμεσης διακρίσεως λόγω, μεταξύ άλλων, ηλικίας.

«Άρθρο 2 Απαγορεύεται οποιαδήποτε διάκριση εκ μέρους του εργοδότη όσον αφορά την πρόσληψη, την απόλυση, τη μετάθεση, την προαγωγή μισθωτών ή υποψηφίων για θέση εργασίας, καθώς και ως προς τον μισθό ή τους όρους εργασίας.

Άρθρο 3

[...]

Παράγραφος 3 Η απαγόρευση των διακρίσεων ισχύει επίσης για κάθε πρόσωπο που θεσπίζει διατάξεις και λαμβάνει αποφάσεις σχετικά με την πρόσβαση στην άσκηση ελευθέρων επαγγελμάτων.

Παράγραφος 4. Η απαγόρευση των διακρίσεων ισχύει επίσης για κάθε πρόσωπο που λαμβάνει αποφάσεις σχετικά με την ιδιότητα μέλους ή συμμετοχή σε οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών, καθώς και τα πλεονεκτήματα που οι οργανώσεις αυτές παρέχουν στα μέλη τους.»

**Οι ειδικές παρατηρήσεις επί του νομοσχεδίου** αριθ. L 181 της 17ης Ιανουαρίου 1996 (βλ. Folketingstidende 1995-1996, παράρτημα Α, σ. 3543· επί του άρθρου 2)

Οι σχετικές με το εν λόγω άρθρο 2 ειδικές παρατηρήσεις διευκρινίζουν, μεταξύ άλλων, ότι η διάταξη αυτή είναι ευρεία ως προς το περιεχόμενό της, καθόσον καλύπτει όλους τους όρους εργασίας, τόσο εκείνους που συμφωνούνται στο πλαίσιο συμβάσεως όσο και εκείνους που καθορίζει μονομερώς ο εργοδότης.

**Οι γενικές παρατηρήσεις επί του νομοσχεδίου** αριθ. L 40 της 22ας Οκτωβρίου 2003 (βλ. Folketingstidende 2003-2004, παράρτημα Α, σ. 1213 επ. □ σημεία 2 και 3).

Από τις γενικές παρατηρήσεις προκύπτει ότι το νομοσχέδιο σκοπεί στη μεταφορά τμημάτων της οδηγίας για την απασχόληση στην εσωτερική έννομη τάξη. Διευκρινίζεται επίσης ότι το πεδίο *ratione materiae* της οδηγίας για την απασχόληση και εκείνο του νόμου κατά των διακρίσεων στην αγορά εργασίας αλληλεπικαλύπτονται πλην μίας προσθήκης (ιδιότητα μέλους ή συμμετοχή σε οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών) στον τελευταίο αυτό νόμο. Με άλλα λόγια, το σχέδιο νόμου στηρίζεται στις διατάξεις της οδηγίας και δεν θεσπίζει επιπλέον απαιτήσεις.

**Οι γενικές παρατηρήσεις επί του νομοσχεδίου** αριθ. L 92 της 11ης Νοεμβρίου 2004 (βλ. Folketingstidende 2004-2005, 1η συνεδρία, παράρτημα Α, σ. 2697 επ.· σημεία 1, 2.1, 2.1.2 και 4.2).

Το νομοσχέδιο εισήγαγε το κριτήριο της «ηλικίας», ως λόγο [δυσμενούς] διακρίσεως, στον νόμο κατά των διακρίσεων στην αγορά εργασίας με σκοπό τη διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής του νόμου αυτού κατά τρόπον ώστε να περιλάβει την απαγόρευση διακρίσεως λόγω ηλικίας στην αγορά εργασίας.

**Εγκύκλιος Υπουργείου Εργασίας** αριθ. 9237, της 6ης Ιανουαρίου 2006, περί του νόμου του 2005 περί απαγορεύσεως των διακρίσεων στην αγορά εργασίας.

Με βάση την εγκύκλιο αυτή, το άρθρο 2 του νόμου ορίζει, μεταξύ άλλων, ότι απαγορεύεται οποιαδήποτε διάκριση εκ μέρους του εργοδότη σε βάρος των εργαζομένων ή των υποψηφίων για θέση εργασίας. Δεν υπάρχει συγκεκριμένος ορισμός της έννοιας του εργαζομένου. Ο νόμος κατά των διακρίσεων παρέχει ευρεία προστασία η οποία καλύπτει από τους κοινούς εργαζομένους έως και τον διαχειριστή. Στη νομολογία έχει επίσης κριθεί ότι ένας εργαζόμενος, απόφοιτος δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ο οποίος κάνει την πρακτική του εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του νόμου.

**Εγκύκλιος Υπουργείου Εργασίας** αριθ. 9118, της 4ης Φεβρουαρίου 2019, περί του νόμου περί απαγορεύσεως των διακρίσεων στην αγορά εργασίας· σημείο 3.2.1.

Η εγκύκλιος υπογραμμίζει ότι δεν υπάρχει συγκεκριμένος ορισμός του τι πρέπει να νοείται ειδικά ως «εργαζόμενος», και για τον λόγο αυτό πρέπει να πραγματοποιείται κατά περίπτωση συγκεκριμένη συνολική εκτίμηση, κατά την οποία δύναται να ληφθεί υπόψη, μεταξύ άλλων, αν η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αν το ενδιαφερόμενο πρόσωπο υπόκειται σε εποπτεία και καθοδήγηση, αν η εργασία παρέχεται με έξοδα και κινδύνους του εργοδότη, αν η εργασία παρέχεται για λογαριασμό του εργοδότη και από περισσότερους χώρους εργασίας και αν ο εργοδότης παρακρατεί τους παρακρατούμενους στην πηγή φόρους. Δεν υπάρχει εξαντλητικός κατάλογος των στοιχείων που δύναται να ληφθούν υπόψη κατά τη αξιολόγηση αυτή.

**Καταστατικό της συνομοσπονδίας και τομεακά καταστατικά της ΗΚ** το άρθρο 9 του τομεακού καταστατικού της ΗΚ του 2009 διευκρινίζει ότι μόνον τα μέλη, τα οποία δεν έχουν συμπληρώσει το 60ο έτος της ηλικίας τους κατά την ημερομηνία των εκλογών, έχουν δικαίωμα εκλογής ως εκπρόσωποι τομέα.

Το καταστατικό της συνομοσπονδίας και τα καταστατικά δεν είναι νομοθετικές διατάξεις θεσπισθείσες από το δανικό κοινοβούλιο, αλλά ρυθμίσεις υιοθετηθείσες από το συνέδριο της ΗΚ.

### **Δανική νομολογία**

Δεν υφίσταται καμία απόφαση στη δανική έννομη τάξη ως προς το ζήτημα αν εκλεγμένος από τα μέλη εκπρόσωπος τομεακής συνδικαλιστικής οργάνωσης περιλαμβάνεται μεταξύ των προσώπων που προστατεύονται από τον νόμο κατά των διακρίσεων στην αγορά εργασίας.

Ωστόσο, υπάρχουν αποφάσεις σχετικά με το νομικό καθεστώς των εκλεγμένων από το προσωπικό εκπροσώπων τομέων συνδικαλιστικών οργανώσεων σε συναφή νομοθετήματα, μεταξύ των οποίων στον νόμο περί αδειών και τον νόμο περί πιστοποιητικού εργασίας, στους οποίους οι ενδιαφερόμενοι εκπρόσωποι δεν θεωρήθηκαν ως μισθωτοί, καθόσον δεν υπέκειντο στις οδηγίες του εργοδότη, αλλά, αντιθέτως, θεωρήθηκε ότι κατείχαν ένα τιμητικό αξίωμα υπό την εποπτεία της γενικής συνελεύσεως της συνδικαλιστικής οργανώσεως και, επομένως, δεν υπάγονταν στο πεδίο εφαρμογής των οικείων νόμων.

### **Συνοπτική έκθεση των πραγματικών περιστατικών και της πορείας της διαδικασίας**

- 1 Η Α, γεννηθείσα το 1948, προσελήφθη ως μισθωτή υπάλληλος σε τοπικό υποκατάστημα της HK το 1978. Το 1992, εξελέγη αναπληρωτής εκπρόσωπος της HK/Service (νυν HK/Privat) και το 1993 εξελέγη εκπρόσωπος του οικείου τομέα. Επανεκλεγόταν ανά τέσσερα χρόνια χωρίς αντίπαλη υποψηφιότητα και παρέμεινε στη θέση του εκπροσώπου τομέα έως τις 8 Νοεμβρίου 2011, ημερομηνία κατά την οποία το όριο ηλικίας για την εκλογή που προβλέπεται στο άρθρο 9 τομεακού καταστατικού της HK δεν της επέτρεψε να επανεκλεγεί τη χρονιά εκείνη, καθόσον είχε συμπληρώσει το 63ο έτος της ηλικίας της.
- 2 Η HK είναι μια μεγάλη συνδικαλιστική οργάνωση η οποία αριθμεί περίπου 230 000 μέλη και της οποίας η λειτουργία καθορίζεται από το καταστατικό της [HK], που απαρτίζεται από διατάξεις υιοθετηθείσες από το συνέδριο της [HK]. Η HK συγκεντρώνει ως μέλη κυρίως μισθωτούς εργαζομένους σε καταστήματα και γραφεία επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα, καθώς και σε κεντρικές διοικήσεις, περιφέρειες και δήμους. Υπάρχει το καταστατικό της HK/Danmark (καταστατικό της συνομοσπονδίας) και καταστατικά των συνδικαλιστικών οργανώσεων των επιμέρους τομέων που υπάγονται στην HK/Danmark (τομεακά καταστατικά).
- 3 Η HK/Privat, η οποία αριθμεί περίπου 100 000 μέλη, είναι ένας από τους τέσσερις ανεξάρτητους τομείς της HK/Danmark. Οι τομείς αυτοί εκπροσωπούνται από τον εκπρόσωπο του οικείου τομέα στα όργανα διοίκησης της HK/Danmark, τα οποία περιλαμβάνουν το διοικητικό συμβούλιο, την εκτελεστική επιτροπή και τα ανώτερα διοικητικά στελέχη. Ο εκπρόσωπος τομέα διαχειρίζεται επίσης τη δραστηριότητα του τομέα σύμφωνα με τις αποφάσεις που λαμβάνονται από το συνέδριο, το διοικητικό συμβούλιο και το τομεακό συνέδριο, και το συμβούλιο του τομέα έχει την εξουσία να χειρίζεται όλα τα συναφή επαγγελματικά θέματα των κλάδων του οικείου τομέα, λαμβάνοντας υπόψη τις επαγγελματικές αρχές και τις επιλογές πολιτικής που έχει καθορίσει το διοικητικό συμβούλιο.
- 4 Σύμφωνα με τις παρασχεθείσες πληροφορίες, η Α δεν είχε άλλη εξωτερική απασχόληση και, επομένως, εργαζόταν με πλήρη απασχόληση ως εκλεγμένη εκπρόσωπος τομέα της HK από το 1993 έως το 2011. Ενδεικτικώς, βάσει ενός εκκαθαριστικού σημειώματος αποδοχών της Α του μήνα Νοεμβρίου 2011 προκύπτει ότι, μεταξύ άλλων, ο φόρος πολυμέσων, η συνταξιοδοτική εισφορά



στην αγορά εργασίας, οι συνταξιοδοτικές εισφορές και η ασφάλιση κ.λπ. καταβάλλονται από τις σταθερές μηνιαίες αποδοχές της ύψους 69 548.93 δανικών κορωνών (DKK). Η «σύμβαση για εκλεγμένα πρόσωπα» καθορίζει τους όρους που διέπουν τον μισθό και τις απολαβές, τον χρόνο εργασίας, τις ετήσιες άδειες, την άδεια μητρότητας, τα εργαλεία εργασίας κ.λπ., την ασφάλιση και το επαγγελματικό απόρρητο κ.ο.κ.

- 5 Δεν αμφισβητείται ότι το άρθρο 9 του τομεακού καταστατικού της HK συνεπάγεται άμεση διάκριση σε βάρος της A λόγω ηλικίας, σε περίπτωση που θεωρηθεί ότι η A υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας για την απασχόληση.
- 6 Στις 12 Αυγούστου 2014, η A υπέβαλε καταγγελία στο Ligebehandlingsnævnet (συμβούλιο ίσης μεταχείρισης), για τον λόγο ότι δεν είχε δικαίωμα να θέσει εκ νέου υποψηφιότητα για επανεκλογή της ως εκπροσώπου τομέα λόγω του ορίου ηλικίας που προβλέπεται από το καταστατικό του τομέα. Στις 22 Ιουνίου 2016, το Ligebehandlingsnævnet αποφάνθηκε επί της καταγγελίας και έκρινε ότι το γεγονός ότι η A δεν μπορούσε να θέσει εκ νέου υποψηφιότητα για επανεκλογή της στη θέση του εκπροσώπου τομέα στο συνέδριο του 2011 αντέβαινε στον νόμο κατά των διακρίσεων στην αγορά εργασίας. Το Ligebehandlingsnævnet έκρινε ότι η θέση του εκπροσώπου τομέα συνιστά πράγματι επαγγελματική δραστηριότητα κατά την έννοια της οδηγίας για την απασχόληση και, ως εκ τούτου, εμπίπτει στον νόμο κατά των διακρίσεων στην αγορά εργασίας, ο οποίος μετέφερε την οδηγία αυτή στην εθνική έννομη τάξη, και πρέπει να ερμηνεύεται σύμφωνα με την οδηγία αυτή και κατά τέτοιο τρόπο ώστε να διασφαλίζεται η επίτευξη του σκοπού τον οποίο επιδιώκουν οι διατάξεις αυτές, ανεξαρτήτως του αν η θέση του εκπροσώπου τομέα έχει χαρακτηριστικά που προσιδιάζουν τόσο σε μισθωτούς όσο και σε αυτοαπασχολούμενους.
- 7 Οι HK/Danmark και HK/Privat δεν συμμορφώθηκαν με την απόφαση του Ligebehandlingsnævnet και, στις 7 Ιουνίου 2018, το Ligebehandlingsnævnet, ενεργώντας ως εκπρόσωπος της A, άσκησε αγωγή κατά της HK/Danmark και της HK/Privat ενώπιον του Københavns Byret (πρωτοβάθμιου δικαστηρίου Κοπεγχάγης), το οποίο, με διάταξη της 19ης Σεπτεμβρίου 2019, ανέπεμψε την υπόθεση ενώπιον του Østre Landsret (εφετείου της ανατολικής περιφέρειας, Δανία) λόγω της σημασίας της επίδικης αρχής.
- 8 Ως εκπρόσωπος της A, το Ligebehandlingsnævnet ζήτησε από τις HK/Danmark και HK/Privat να καταβάλουν στην A αποζημίωση 1 080 000 δανικών κορωνών (DKK) ή, επικουρικώς, μικρότερο ποσό. Οι HK/Danmark και HK/Privat ζήτησαν την απόρριψη της αγωγής ή, επικουρικώς, την καταβολή μικρότερου ποσού. Η Fagbevægelsens Hovedorganisation (στο εξής: FH) (Συνομοσπονδία Συνδικάτων της Δανίας) παρενέβη υπέρ των HK/Danmark και HK/Privat με αίτημα την απόρριψη της αγωγής.
- 9 Το Østre Landsret διαπιστώνει ότι υφίσταται σημαντική αβεβαιότητα ως προς το αν η A, ως εκλεγμένη από τα μέλη εκπρόσωπος τομέα της HK και υπό τις

συγκεκριμένες περιστάσεις, εμπίπτει στην οδηγία για την απασχόληση, ούτως ώστε πρέπει να υποβληθεί αίτηση προδικαστικής απόφασης.

### Κυριότερα επιχειρήματα των διαδίκων της κύριας δίκης

- 10 **To Ligebehandlingsnævnet, ως εκπρόσωπος της Α,** ισχυρίστηκε, μεταξύ άλλων, ότι ο νόμος κατά των διακρίσεων στην αγορά εργασίας (βλ. οδηγία για την απασχόληση) έχει εφαρμογή, ότι το άρθρο 9 του τομεακού καταστατικού εισάγει περιορισμό στην «πρόσβαση στην εργασία» (βλ. άρθρο 3, στοιχείο α΄, της οδηγίας για την απασχόληση) και ότι η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας που θεσπίζει η οδηγία για την απασχόληση δεν περιορίζεται μόνο στους εργαζομένους. Επομένως, το γεγονός ότι η θέση του εκπροσώπου τομέα συνδυάζει χαρακτηριστικά τα οποία, κατά την παραδοσιακή έννοια του όρου, προσιδιάζουν τόσο σε μισθωτούς όσο και σε αυτοαπασχολούμενους δεν έχει καθοριστική σημασία. Η οδηγία για την απασχόληση επιδιώκει ένα ευρύτερο σκοπό και δεν περιορίζεται με τον ίδιο τρόπο που περιορίζονται, για παράδειγμα, η οδηγία για το πιστοποιητικό εργασίας (οδηγία 91/553/ΕΟΚ) ή η οδηγία για τον χρόνο εργασίας (οδηγία 2003/88/ΕΚ), οι οποίες, κατά τα άρθρα 1 και 3 έως 7 αυτών παρέχουν δικαιώματα στους «εργαζομένους» και μόνο.
- 11 Πρώτον, η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας ισχύει οπωσδήποτε όσον αφορά τη χρήση ορίων ηλικίας κατά την πρόσληψη. Δεύτερον, η αρχή αυτή εφαρμόζεται ασφαλώς όσον αφορά τα όρια ηλικίας για το δικαίωμα ασκήσεως ελεύθερης επαγγελματικής δραστηριότητας, όπου ελλείπει το στοιχείο της καθοδήγησης. Τρίτον, η απαγόρευση εφαρμόζεται αναμφιβόλως στις περιπτώσεις της ιδιότητας του μέλους και της συμμετοχής σε οργάνωση εργαζομένων ή ένωση εργοδοτών, καθώς και επί των πλεονεκτημάτων που η οργάνωση αυτή παρέχει στα μέλη της [βλ. άρθρο 3, παράγραφος 1, στοιχείο δ΄, της οδηγίας και άρθρο 3, παράγραφος 4, του νόμου].
- 12 Πράγματι, ουδόλως προκύπτει από τις διατάξεις της οδηγίας ή την αιτιολογική έκθεσή της ότι το πεδίο εφαρμογής της περιορίζεται στους «εργαζόμενους» ή «απασχολούμενους», νοούμενους ως πρόσωπα που παρέχουν εργασία για λογαριασμό τρίτου ή σύμφωνα με τις οδηγίες του. Η οδηγία για την απασχόληση δεν αποτελεί οδηγία για την προστασία των εργαζομένων, η οποία σκοπεί στην προστασία του απασχολούμενου ως του ασθενέστερου μέρους μιας σχέσης εργασίας. Η οδηγία για την απασχόληση έχει ως αντικείμενο την εξάλειψη, για λόγους κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος, όλων των εμποδίων στην πρόσβαση στον βιοπορισμό και στην ικανότητα συνεισφοράς στην κοινωνία μέσω επικερδούς μισθωτής εργασίας, είτε υπό την ιδιότητα του εργαζόμενου είτε υπό την ιδιότητα του ελεύθερου επαγγελματία.
- 13 Από το γεγονός ότι στο άρθρο 3 της οδηγίας περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, η έννοια της «αυτοαπασχόλησης» και η διάκριση μεταξύ «απασχόλησης» και «εργασίας» προκύπτει ακριβώς ότι η οδηγία αυτή καλύπτει περισσότερες περιπτώσεις και όχι απλώς τους «απασχολούμενους» κατά την κλασική έννοια.

Αυτό επιρρωνύεται εξάλλου από το κείμενο στην αγγλική γλώσσα του άρθρου 3 της οδηγίας για την απασχόληση, το οποίο διακρίνει ομοίως μεταξύ «employment» και «occupation» και το κείμενο στη γαλλική γλώσσα, το οποίο διακρίνει μεταξύ «emploi» και «travail».

- 14 Συνολικά, τίποτε δεν δικαιολογεί τη συσταλτική ερμηνεία του περιεχομένου της απαγορεύσεως από την οποία θα συναγόταν ότι η συγκεκριμένη απαγόρευση δεν έχει εφαρμογή για τον λόγο και μόνον ότι η θέση του εκπροσώπου τομέα χαρακτηρίζεται από στοιχεία που προσιδιάζουν τόσο σε μισθωτούς όσο και σε ελεύθερους επαγγελματίες. Θα ήταν αντίθετο προς τον κύριο σκοπό της οδηγίας για την απασχόληση να μείνει εν τέλει η Α «εκτός νυμφώνος» λόγω των τυπικών περιστάσεων της απασχόλησής της.
- 15 Είναι αδιάφορο αν η πρόσβαση στη θέση του εκπροσώπου τομέα αποκτάται δι' εκλογής. Ουδείς ουσιαστικός λόγος συντρέπει ο όρος που αφορά τον περιορισμό του δικαιώματος του εκλέγεσθαι να αντιμετωπίζεται κατά τρόπο διαφορετικό, από την άποψη της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω ηλικίας, από τους γενικούς όρους εργασίας σε μια επιχείρηση ή σε μια μη μισθωτή δραστηριότητα.
- 16 Τέλος, υποστηρίζεται ότι, ως εκπρόσωπος τομέα, η Α εκτελεί εργασία, η οποία, σε μεγάλο βαθμό, αποτελεί εργασία μισθωτού και, εν πάση περιπτώσει, εργασία. Ακόμη και αν υποθεθεί ότι ευσταθεί η θέση της ΗΚ ότι η προστασία βάσει του νόμου κατά των διακρίσεων στην αγορά εργασίας προϋποθέτει την ύπαρξη «σχέσεως εργασίας», υποστηρίζεται πάντως ότι η προϋπόθεση αυτή ειδικώς πληρούται ή, επικουρικώς, ότι πρόκειται για «εργασία». Για συγκριτικούς λόγους, δύναται να γίνει παραπομπή στη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε συναφείς τομείς. Για παράδειγμα, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι διευθυντικό στέλεχος κεφαλαιουχικής εταιρίας, το οποίο παρέχει έναντι αμοιβής υπηρεσίες στην εταιρία που το διόρισε και της οποίας αποτελεί αναπόσπαστο μέρος, το οποίο ασκεί τη δραστηριότητά του υπό τη διεύθυνση και τον έλεγχο άλλου οργάνου της εταιρίας αυτής και το οποίο μπορεί, ανά πάσα στιγμή, να παυθεί από τα καθήκοντά του χωρίς περιορισμό, χαρακτηρίζεται ως «εργαζόμενος» ο οποίος εμπίπτει στην οδηγία 98/59/ΕΚ περί ομαδικών απολύσεων (βλ. απόφαση Balkaya, σκέψη 39)]. Κατά το Δικαστήριο, δεν είναι καθοριστικό ότι ένα τέτοιο διευθυντικό στέλεχος διαθέτει περιθώριο εκτιμήσεως κατά την άσκηση των καθηκόντων του το οποίο υπερβαίνει, ιδίως, το περιθώριο εκτιμήσεως ενός εργαζομένου υπό την έννοια του γερμανικού δικαίου ή ότι το συγκεκριμένο διευθυντικό στέλεχος διορίζεται από τη συνέλευση των εταίρων (βλ. προπαρατεθείσα απόφαση, σκέψεις 40 έως 41). Το καθοριστικό είναι ότι το συγκεκριμένο διευθυντικό στέλεχος βρίσκεται υπό τον έλεγχο της συνέλευσης των εταίρων της εταιρίας αυτής και μπορεί να παυθεί από τα καθήκοντά του. Το αυτό ισχύει και για την Α.
- 17 Οι **HK/Danmark** και **H.K/Privat** υποστηρίζουν, μεταξύ άλλων, ότι η έννοια του εργαζομένου θα έπρεπε να στρεβλωθεί σε βαθμό που να μην αναγνωρίζεται, προκειμένου να καλύψει την Α η οποία εκλέγεται από τα μέλη. Δεν τελούσε σε σχέση εξαρτήσεως με κανέναν ιεραρχικώς προϊστάμενο· λογοδοτούσε τυπικώς



και ουσιαστικώς μόνο στον εαυτό της υπό την εποπτεία του συνεδρίου· δεν ήταν δυνατό να παυθεί – ούτε καν από το συμβούλιο του τομέα – αλλά απλώς να ανακληθεί με την ανάδειξη νέου εκπροσώπου στο [τακτικό] συνέδριο που λάμβανε χώρα ανά τετραετία ή σε έκτακτο συνέδριο· καμία «οργάνωση» δεν είχε εξουσία επί του συνδικαλιστικού εκπροσώπου. Επομένως, δεν συντρέχουν τα ουσιώδη στοιχεία των καθηκόντων και των δικαιωμάτων που συνδέονται με τον ορισμό του εργαζομένου. Η χρήση «σύμβασης για εκλεγμένα πρόσωπα», η οποία περιέχει τις ίδιες πληροφορίες με τη σύμβαση εργασίας, δεν ασκεί επιρροή στην επίλυση της διαφοράς.

- 18 Ο πυρήνας της σχέσης εργασίας στο δίκαιο της Ένωσης συνίσταται στην παροχή εργασίας στο πλαίσιο σχέσεως εξαρτήσεως έναντι αμοιβής. Κατά πάγια νομολογία, η εν λόγω έννοια του «εργαζομένου», κατά το άρθρο 45 ΣΛΕΕ, πρέπει να ορίζεται σύμφωνα με αντικειμενικά κριτήρια που χαρακτηρίζουν τη σχέση εργασίας, λαμβανομένων υπόψη των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων των ενδιαφερομένων και του ουσιώδους χαρακτηριστικού της σχέσης εργασίας το οποίο είναι ότι, κατά τη διάρκεια ορισμένου χρόνου, ένα πρόσωπο παρέχει, προς όφελος άλλου προσώπου και υπό τη διεύθυνσή του, υπηρεσίες έναντι των οποίων λαμβάνει αμοιβή.
- 19 Το άρθρο 2 του νόμου κατά των διακρίσεων στην αγορά εργασίας ορίζει τον απασχολούμενο ως πρόσωπο που υπέχει υποχρεώσεις και τον εργαζόμενο ως πρόσωπο που απολαύει δικαιωμάτων. Έτσι, η οδηγία μεταφέρθηκε στο δανικό δίκαιο με τους όρους «arbejdsgiver» και «lønmodtager». Εγγενής στις έννοιες αυτές στο δανικό εργατικό δίκαιο είναι η παραδοχή ότι το πρόσωπο που υπέχει υποχρεώσεις δεν μπορεί να είναι ένα συνέδριο το οποίο αποφασίζει κάθε τέσσερα έτη αν ένα πρόσωπο, το οποίο λογοδοτεί μόνο στον εαυτό του, πρέπει να παραμείνει στη θέση του. Επομένως, ένα εκλεγμένο πρόσωπο διακρίνεται επίσης από τον διαχειριστή. Συγκεκριμένα, αν η Α, ως εκλεγμένη, πρέπει να συγκριθεί με ένα πρόσωπο στο πεδίο του εταιρικού δικαίου, αυτό δεν θα έπρεπε να είναι ο διαχειριστής, αλλά μάλλον ο γενικός διευθυντής.
- 20 Το γεγονός ότι τα εκτελεστικά διευθυντικά στελέχη δεν εμπίπτουν στην έννοια του εργαζομένου/υπαλλήλου έχει διαπιστωθεί από το Δικαστήριο (βλ. προπαρατεθείσες αποφάσεις ΙΟ, σκέψεις 31 έως 36, και Bosworth, σκέψη 25). Το Ligebehandlingsnævnet και η Α επιδιώκουν την επέκταση της αποφάσεως Balkaya ώστε να καλύπτει τα εκλεγμένα πρόσωπα, αλλά δεν υπάρχει κανένας δικαιολογητικός λόγος για μια τέτοια ερμηνεία. Δεν υπάρχει επ' αυτού καμία ειδική δικαστική απόφαση, απόφαση ή γνώμη οιαδήποτε οργανισμού διεπόμενου από το δίκαιο της Ένωσης κατά την οποία οι εκλεγέντες πρόεδροι και τα μέλη των διοικητικών συμβουλίων περιλαμβάνονται στις κατηγορίες που προβλέπει η οδηγία για την απασχόληση.
- 21 Είναι στο DNA της HK και της HK/Privat το να μη θεωρηθούν τα εκλεγμένα από τα μέλη πρόσωπα απασχολούμενοι και, επομένως, η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας να μην καλύπτει τα πρόσωπα αυτά. Η HK/Privat, οι λοιπές τομεακές οργανώσεις και η συνομοσπονδία συνδικαλιστικών οργανώσεων

διακρίνουν σαφώς, στην καθημερινή ζωή και στην πράξη, μεταξύ των αιρετών εκπροσώπων και των απασχολούμενων.

- 22 Πέραν των προεκτεθέντων, τα νομικά επιχειρήματα που προβάλλει η ΗΚ μπορούν να συνοψιστούν υπό την έννοια ότι οι συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι που εκλέγονται σε θέσεις «πολιτικού προσωπικού» εντός της ΗΚ δεν μπορούν να θεωρηθούν εργαζόμενοι ή απασχολούμενοι κατά το άρθρο 2, παράγραφος 1, του νόμου κατά των διακρίσεων στην αγορά εργασίας ή της οδηγίας για την απασχόληση. Οι συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι δεν είναι απασχολούμενοι, δεν υπόκεινται σε καθοδήγηση και δεν μπορούν να παυθούν. Τα καθήκοντα του εκπροσώπου μια οργάνωσης εργαζομένων δεν συνιστούν εργασία υπό την έννοια της οδηγίας. Ως εκ τούτου, δικαιολογείται αντικειμενικώς και δη από θεμιτό σκοπό η θέση ορίου ηλικίας και οι ενώσεις μπορούν νομίμως να θεσπίζουν κριτήρια επιλογής περιλαμβάνοντα περιορισμούς ηλικίας. Είναι αδιάφορο αν τα εκλεγμένα από τα μέλη άτομα λαμβάνουν χρηματική αποζημίωση ή αν ασκούν καθήκοντα πλήρους απασχόλησης.

#### **Συνοπτική έκθεση του σκεπτικού της απόφασης περί παραπομπής**

- 23 Το Δικαστήριο μπορεί να λάβει ως δεδομένο ότι η Α εργαζόταν υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης ως εκπρόσωπος τομέα στη συνδικαλιστική οργάνωση ΗΚ και ότι δεν ασκούσε καμία άλλη δραστηριότητα. Ως εκπρόσωπος τομέα, η Α ήταν επιφορτισμένη με τη συνολική διαχείριση της ΗΚ/Privat και τα καθήκοντά της συνίσταντο, μεταξύ άλλων, στη χάραξη πολιτικής όσον αφορά τους επαγγελματικούς κλάδους του τομέα, στη σύναψη και στην ανανέωση συμβάσεων του οικείου τομέα, στην επιλογή των όρων των συμβάσεων του οικείου τομέα και στην εκτέλεση των αποφάσεων που λαμβάνονταν από το συμβούλιο του τομέα, το συνέδριο του τομέα και το διοικητικό συμβούλιο της ΗΚ/Danmark, μέλος του οποίου ήταν και η Α. Δυνάμει της «συμβάσεως για εκλεγμένα πρόσωπα», ο μηνιαίος μισθός της Α ανερχόταν σε 69 548.93 δανικές κορώνες (DKK), ο οποίος προσαρμοζόταν διαρκώς. Είναι επίσης σαφές ότι η Α δεν ενέπιπτε στις διατάξεις του funktionærloven (νόμου περί εργαζομένων), δεδομένου ότι επρόκειτο για «πολιτικής φύσεως» θέση, ότι η Α δεν υπαγόταν σε κάποια συλλογική σύμβαση, αλλά στο καταστατικό της ΗΚ, ότι ο Ferieloven (νόμος περί αδειών) είχε εφαρμογή και ότι η Α υπείχε υποχρέωση τηρήσεως του επαγγελματικού απορρήτου.
- 24 Το Δικαστήριο μπορεί επίσης να λάβει ως δεδομένο ότι η Α, ως εκλεγμένη εκπρόσωπος τομέα, δεν είχε προσληφθεί στο πλαίσιο συμβάσεως παροχής υπηρεσιών, βάσει της οποίας θα υπέκειτο στις οδηγίες ενός ιεραρχικώς προϊσταμένου, αλλά, αντιθέτως, κατείχε τιμητική θέση υπό την εποπτεία του συνεδρίου του τομέα που την είχε εκλέξει. Ωστόσο, συγχρόνως, πρέπει να γίνει δεκτό ότι η Α εργαζόταν υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης υπό την ιδιότητα της ως εκπροσώπου τομέα κατά το αναφερόμενο χρονικό διάστημα και ότι ελάμβανε σημαντική αμοιβή, η οποία αποτελούσε τη βασική πηγή εισοδήματός

της και ότι τα καθήκοντά της ως εκπροσώπου τομέα είχαν επίσης ορισμένα χαρακτηριστικά που προσιδιάζουν στους κοινούς εργαζόμενους.

- 25 Η οδηγία για την απασχόληση επιδιώκει ευρύ σκοπό και το Δικαστήριο δεν όρισε λεπτομερώς τις έννοιες «απασχόληση», «αυτοαπασχόληση» και «εργασία» του άρθρου 3, παράγραφος 1, στοιχείο α', το οποίο αναφέρεται στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας. Η οδηγία δεν περιέχει διατάξεις οι οποίες ρητώς να αφορούν τα εκλεγμένα πρόσωπα σε συνδικαλιστικές οργανώσεις και το Δικαστήριο δεν φαίνεται να έχει αποφανθεί επί του ζητήματος αν εκλεγμένοι από τα μέλη σε συνδικαλιστικές οργανώσεις εμπίπτουν ή όχι στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας για την απασχόληση.
- 26 Το Østre Landsret διαπιστώνει ότι υφίσταται αβεβαιότητα ως προς το αν η Α, ως εκλεγμένη από τα μέλη εκπρόσωπος τομεακής συνδικαλιστικής οργάνωσης, εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας για την απασχόληση, ακόμη και υπό τις περιστάσεις που περιγράφονται ανωτέρω.
- 27 Δεδομένου ότι οι σχετικές διευκρινίσεις κρίνονται λυσιτελείς για την επίλυση της ένδικης διαφοράς, το Østre Landsret κρίνει αναγκαίο να ζητήσει από το Δικαστήριο να απαντήσει στο προαναφερθέν προδικαστικό ερώτημα.