



Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
JEAN RICHARD DE LA TOUR
esitatud 13. jaanuaril 2022¹

Kohtuasi C-587/20

A esindajana Ligebehandlingsnævnet
versus
HK/Danmark,
HK/Privat,
menetluses osales:
Fagbevægelsens Hovedorganisation

(eelotsusetaotlus, mille on esitanud Østre Landsret (idapiirkonna apellatsioonikohus, Taani))

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Direktiiv 2000/78/EÜ – Võrdse kohtlemise põhimõtte töö saamisel ja kutsealale pääsemisel – Vanuse alusel diskrimineerimise keeld – Artikli 3 lõike 1 punktid a ja d – Kohaldamisala – Töötajate organisatsiooni valitud esimehe ametikoht – Selle organisatsiooni põhikiri, mis näeb ette, et esimeheks võib valida ainult neid liikmeid, kes on valimispäeval alla 60-aastased või alla 61-aastased

I. Sissejuhatus

1. Käesolev eelotsusetaotlus puudutab nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel², artikli 3 lõike 1 punkti a tõlgendamist.

2. Taotlus on esitatud A esindaja Ligebehandlingsnævneti (Taani võrdse kohtlemise amet) ning ametiühingu HK/Danmark ja haruametiühingu HK/Privat vahelises kohtuvaidluses seoses haruametiühingu HK/Privat põhikirja sättega, mille kohaselt A ei saanud kandideerida selle esimeheks, kuna tema vanus oleks olnud valimispäevaks liiga kõrge.

3. Eelotsusetaotluse esitanud kohus küsib Euroopa Kohtult, kas direktiiv 2000/78 on sellises olukorras kohaldatav. Käesolevas ettepanekus leian, et selle direktiivi artikli 3 lõike 1 punkte a ja d tuleb tõlgendada nii, et vanusepiir, mis on töötajate organisatsiooni põhikirjas ette nähtud selle organisatsiooni esimehe ametikohale kandideerimiseks, kuulub kõnealuse direktiivi kohaldamisalasse.

¹ Algkeel: prantsuse.

² EÜT 2000, L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 79.

II. Õiguslik raamistik

A. Direktiiv 2000/78

4. Direktiivi 2000/78 artikli 3 „Reguleerimisala“ lõikes 1 on sätestatud:

„[Euroopa Liidule] antud pädevuse piires kohaldatakse käesolevat direktiivi kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslike isikute suhtes, kui kõne all on:

a) tööle saamise, füüsilisest isikust ettevõtjaks hakkamise või kutsealale pääsemise tingimused, sealhulgas valikukriteeriumid ja töölevõtu tingimused mis tahes tegevusvaldkonnas ja kõigil ametiastmetel, kaasa arvatud ametialane edutamine;

[...]

d) kuulumine töötajate või tööandjate organisatsioonidesse või muudesse organisatsioonidesse, mille liikmed tegelevad teatava kutsetööga, sealhulgas nende organisatsioonide antavad soodustused.“

B. Taani õigus

5. 12. juuni 1996. aasta seadust nr 459 eelkõige diskrimineerimiskeelu kohta tööturul (lov nr. 459 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.; edaspidi „tööturul diskrimineerimise keelu seadus“) on muudetud 7. aprilli 2004. aasta seadusega nr 253 ja 22. detsembri 2004. aasta seadusega nr 1417, millega võetakse üle direktiiv 2000/78.

6. Selle seaduse artikli 1 lõikes 1 on põhikohtuasjas kohaldatavas redaktsioonis sätestatud:

„Diskrimineerimine käesoleva seaduse tähenduses on igasugune otsene või kaudne diskrimineerimine [...] vanuse [...] alusel.“

7. Nimetatud seaduse artikli 2 lõige 1 näeb ette:

„Tööandja ei tohi kedagi diskrimineerida töölevõtmisel, töölt vabastamisel, üleviimisel, edutamisel ega seoses töötasu ja töötingimustega.“

8. Sama seaduse artikli 3 lõigetes 3 ja 4 on sätestatud:

„3. Diskrimineerimiskeeldu kohaldatakse samuti kõikide isikute suhtes, kes kehtestavad tingimusi ja teevad otsuseid, mis puudutavad füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsema hakkamist.

4. Diskrimineerimiskeeldu kohaldatakse samuti kõikide isikute suhtes, kes teevad otsuseid töötajate või tööandjate organisatsiooni kuulumise või selles osalemise tingimuste kohta, sealhulgas nende organisatsioonide poolt oma liikmetele antavate soodustuste kohta.“

III. Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimus

9. Eelotsusetaotlusest nähtub, et HK töötajate organisatsiooni kohalik osakond võttis 1948. aastal sündinud A alalise usaldusisikuna tööle 1978. aastal. 1980. aastal viidi ta üle riiklikku ametiühingusse. Haruametiühingu HK/Service (nüüd HK/Privat) kongress valis ta 1992. aastal aseesimeheks ja siis 1993. aastal esimeheks. Seejärel valiti ta tagasi iga nelja aasta tagant ja ta oli selle haruametiühingu esimees kuni 8. novembrini 2011, mil ta oli 63-aastane ja ületas kõnealuse haruametiühingu põhikirja artiklis 9 sätestatud vanusepiiri sellel aastal toimunud valimistel kandideerimiseks. Asjaomase artikli lõikes 1 on nimelt sätestatud, et esimeheks võib valida ainult neid liikmeid, kes ei ole valimispäevaks saanud 60-aastaseks, ja pärast 2005. aasta kongressi uuesti valitud liikmete puhul on see vanusepiir 61 aastat.

10. Võrdse kohtlemise amet, kuhu A oli kaebusega pöördunud, leidis oma 22. juuni 2016. aasta otsuses, et see, et A-l oli 2011. aasta kongressil tema vanuse tõttu keelatud kandideerida HK/Privati esimeheks, on vastuolus tööturul diskrimineerimise keeldu seadusega ning ta kohustas HK/Danmarki ja HK/Privatit maksma A-le hüvitiseks 25 000 Taani krooni (DKK) (ligikaudu 3460 eurot)³, millele lisatakse intress.

11. Kuna seda otsust ei täidetud, esitas põhikohtuasja hageja⁴ Københavns Byretile (Kopenhaageni esimese astme kohus, Taani) hagi HK/Danmarki ja HK/Privati vastu. Kuna hagi puudutas põhimõttelisi küsimusi, saadeti see edasi Østre Landsretile (idapiirkonna apellatsioonikohus, Taani).

12. Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et tema lahendada oleva vaidluse lahendus sõltub küsimusest, kas A kui HK/Privati valitud esimees ja poliitilise personali liige kuulub direktiivi 2000/78 kohaldamisalasse, arvestades, et kui see on nii, siis puudub vaidlus selles, et selle haruametiühingu põhikirja artiklist 9 tuleneks A otsene diskrimineerimine vanuse alusel kõnealuse direktiivi tähenduses.

13. Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib sellega seoses, et A vastutas HK/Privati esimehena selle haruametiühingu üldise juhtimise eest, poliitilise tegevuse väljatöötamise eest selle kutsevaldkondades, kollektiivlepingute sõlmimise ja uuendamise eest ning nende järgimise kontrolli eest. Peale selle pidi ta ellu viima otsuseid, mille olid vastu võtnud asjaomase haruametiühingu kongress ja juhatuse ning HK/Danmarki ametiühingu juhatuse, mille liige ta samuti oli.

14. Mis puudutab A töölevõtmise tingimusi, siis märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et 27. oktoobri 2009. aasta „valitud isiku lepingu“ kohaselt, mille A allkirjastas, töötas A HK/Privatis täistööajaga ega tegelenud ühegi muu kutsetegevusega. A igakuine töötasu oli 69 548,93 Taani krooni (ligikaudu 9350 eurot)⁵, mis vastab konkreetsele riiklikule palgaastmele. Tema suhtes ei kohaldatud töötajate ja töötajate vahelisi õigussuheteid käsitlevat seadust (lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer)⁶, kuna tegemist oli poliitiliste ülesannetega. Samuti ei kohaldatud tema suhtes kollektiivlepingut, vaid HK põhikirja. Samas kohaldati A suhtes tasustatud puhkuse seadust (lov om ferie)⁷ ja tal oli konfidentsiaalsuskohustus.

³ 22. juuni 2016. aasta vahetuskursiga.

⁴ Ehk võrdse kohtlemise amet A esindajana põhikohtuasjas.

⁵ 27. oktoobri 2009. aasta vahetuskursiga.

⁶ 3. veebruari 2009. aasta kodifitseerimisseadusest nr 81 tulenevas redaktsioonis koos muudatustega.

⁷ 9. oktoobri 2015. aasta kodifitseerimisseadusest nr 1177 tulenevas redaktsioonis koos muudatustega.

15. Lisaks rõhutab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et haruametiühingu valitud esimehena ei olnud A-l töötaja staatus, vaid ta oli usalduspositsioonil, olles vastutav teda valinud HK/Privati kongressi ees. Siiski hõlmasid tema kohustused esimehena teatud elemente, mis on iseloomulikud töötamisele üldiselt.

16. Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et Euroopa Kohus ei ole täpselt määratlenud direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punktis a kasutatud mõisteid „töötamine“, „füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemine“ ja „kutsealal tegutsemine“ ning ta ei ole võtnud seisukohta küsimuses, kas töötajate organisatsiooni valitud isikud kui selle poliitilise personali liikmed kuuluvad kõnealuse direktiivi kohaldamisalasse.

17. Neil asjaoludel otsustas Østre Landsret (idapiirkonna apellatsioonikohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas direktiivi [2000/78] artikli 3 lõike 1 punkti a tuleb tõlgendada nii, et põhikohtuasja asjaoludel kuulub töötajate organisatsiooni haru valitud esimees ja selle organisatsiooni poliitilise personali liige [selle] direktiivi kohaldamisalasse?“

18. Kirjalikud seisukohad esitasid põhikohtuasja hageja, HK/Danmark ja HK/Privat, Fagbevægelsens Hovedorganisation (Taani ametiühingute keskliit, edaspidi „FH“), Kreeka valitsus ning Euroopa Komisjon. Pooled esitasid oma suulised seisukohad 20. oktoobril 2021 toimunud kohtuistungil.

IV. Analüüs

19. Alustuseks tuleb märkida, et eelotsusetaotluse esitanud kohus küsib oma eelotsuse küsimuses Euroopa Kohtult üksnes seda, kas vanuse tingimus, mis on seatud töötajate organisatsiooni esimeheks kandideerimisele, kuulub direktiivi 2000/78 materiaalsesse kohaldamisalasse. See kohus ei küsi aga Euroopa Kohtult, kas esineb erinev kohtlemine vanuse alusel ja kas see võib olla põhjendatud. Seetõttu ma käesolevas ettepanekus neid aspekte ei analüüsi.

20. Eelotsusetaotluse esitanud kohus palub Euroopa Kohtul selgitada direktiivi 2000/78 kohaldamisala seoses töötajate organisatsiooni põhikirja sättega, mis seab selle organisatsiooni esimehe ametikohale kandideerimise tingimuseks, et sellele ametikohale kandideeri ei oleks saanud 60- või 61-aastaseks.

21. Tuleb asuda seisukohale, et eelotsusetaotluse esitanud kohus soovib oma küsimusega sisuliselt teada, kas direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punktis a sisalduvat mõistet „tööle saamise, füüsilisest isikust ettevõtjaks hakkamise või kutsealale pääsemise tingimused“ tuleb tõlgendada nii, et see mõiste hõlmab vanusepiiri, mis on töötajate organisatsiooni põhikirjas ette nähtud selle organisatsiooni esimehe ametikohale kandideerimiseks.

22. Sama moodi nagu Kreeka valitsus leian ma, et eelotsusetaotluse esitanud kohtule tarviliku ja täieliku vastuse andmiseks tuleb selle kohtu esitatud küsimust mõista nii, et see puudutab ka viidatud direktiivi artikli 3 lõike 1 punkti d.

23. Seetõttu analüüsin selle kohtu esitatud küsimust kõigepealt direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkti a ja seejärel selle direktiivi artikli 3 lõike 1 punkti d seisukohast. Lõpetuseks kommenteerin esitatud tõlgenduse kooskõla ühinemisvabadusega.

A. Direktiivi 2000/78 kohaldamisala, mis on ette nähtud selle artikli 3 lõike 1 punktis a

24. Direktiivi 2000/78 pealkirja sõnastuse kohaselt käsitleb see direktiiv töö saamise ja kutsealale pääsemise valdkonda. Kui liikmesriigid ja tööturu osapooled võtavad selle direktiivi – mis täpsustab töö saamise ja kutsealale pääsemise valdkonnas vanuse tõttu diskrimineerimise keelu põhimõtet, mis on nüüdsest tagatud Euroopa põhiõiguste harta⁸ artiklis 21 – kohaldamisalasse kuuluvaid meetmeid, siis peab nende tegevus järgima seda direktiivi.⁹

25. Direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punktist a tuleneb, et seda kohaldatakse „kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslike isikute suhtes, kui kõne all on [...] tööle saamise, füüsilisest isikust ettevõtjaks hakkamise või kutsealale pääsemise tingimused, sealhulgas valikukriteeriumid ja töölevõtu tingimused mis tahes tegevusvaldkonnas ja kõigil ametiastmetel, kaasa arvatud ametialane edutamine“.

26. Nagu Euroopa Kohus on juba märkinud, ei viita direktiiv 2000/78 liikmesriikide õigusele mõiste „tööle saamise, füüsilisest isikust ettevõtjaks hakkamise või kutsealale pääsemise tingimused“ määratlemiseks. Nii liidu õiguse ühetaolise kohaldamise kui ka võrdsuse põhimõtte nõuetest tuleneb aga, et sellise liidu õigusnormi sõnastust, mis ei viita sõnaselgelt liikmesriikide õigusele õigusnormi tähenduse ja ulatuse kindlaksmääramiseks, tuleb tavaliselt kogu liidus tõlgendada autonoomselt ja ühetaoliselt.¹⁰

27. Lisaks, kuna direktiiv 2000/78 ei määratle väljendit „tööle saamise, füüsilisest isikust ettevõtjaks hakkamise või kutsealale pääsemise tingimused“, tuleb seda tõlgendada vastavalt selle tähendusele tavakeeles, võttes arvesse nende kasutamise konteksti ja eesmärki, mida taotletakse õigusaktiga, mille osaks need on.¹¹

28. Sellega seoses on Euroopa Kohus märkinud, et väljendiga „tööle saamise [...]“ või kutsealale pääsemise tingimused“ peetakse tavakeeles silmas asjaolusid või fakte, mille olemasolu peab tingimata olema tuvastatud, et isik saaks konkreetse töö või pääseks konkreetsele kutsealale.¹²

29. Euroopa Kohus on märkinud ka, et direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punktist a tuleneb, et seda direktiivi kohaldatakse „tölesoovijate suhtes, sealhulgas ka valikukriteeriumide ja töölevõtu tingimuste osas“.¹³ Siiski on selle direktiivi pakutava kaitse saamiseks vajalik, et isiku eesmärk oleks saada tegelikult tööd, millele ta ametlikult kandideerimisavalduse esitas.¹⁴

⁸ Edaspidi „harta“.

⁹ Vt eelkõige 19. juuli 2017. aasta kohtuotsus Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, punkt 17 ja seal viidatud kohtupraktika).

¹⁰ Vt 23. aprilli 2020. aasta kohtuotsus Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, punkt 31 ja seal viidatud kohtupraktika).

¹¹ Vt 23. aprilli 2020. aasta kohtuotsus Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, punkt 32 ja seal viidatud kohtupraktika).

¹² Vt 23. aprilli 2020. aasta kohtuotsus Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, punkt 33).

¹³ Vt eelkõige 28. juuli 2016. aasta kohtuotsus Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, punkt 34 ja seal viidatud kohtupraktika).

¹⁴ Vt 28. juuli 2016. aasta kohtuotsus Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, punktid 29 ja 35). Direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkti a tuleb tõlgendada nii, et kui isiku kandideerimisavaldusest nähtub, et ta soovib omandada vaid töökohale kandideerija staatust eesmärgiga esitada kahju hüvitamise nõudeid, mitte et ta tööle võetaks ja ta töötada saaks, ei ole tegemist „tööle saamise või kutsealale pääsemise“ võimaluse otsimisega nende sätete tähenduses ja sellist tegevust võib, kui selleks on täidetud liidu õigusaktidega nõutud tingimused, käsitada õiguse kuritarvitamisena (selle kohtuotsuse punkt 44 ja resolutsioon).

30. Näiteks kuuluvad direktiivi 2000/78 kohaldamisalasse selle artikli 3 lõike 1 punkti a kohaselt õigusnormid, mis seavad tuletõrjude töövõtmisel vanuse ülempiiriks 30 eluaastat,¹⁵ samuti õigusnormid, mis kehtestavad seadusjärgse ravikindlustuse raames lepingulise hambaarstina tegutsemisele maksimaalse vanusepiiri¹⁶.

31. Seda Euroopa Kohtu praktikat arvestades leian, et kuna HK/Privati põhikirjas ette nähtud vanusepiiri tuleb tingimata järgida selleks, et isik saaks selle töötajate organisatsiooni esimehe ametikohale, kuulub see säte „tööle saamise, füüsilisest isikust ettevõtjaks hakkamise või kutsealale pääsemise tingimuste“ hulka direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkti a tähenduses.

32. Selle seisukoha toetuseks märgin, et juba asjaomase sätte sõnastus annab tunnistust ELi seadusandja soovist näha selle direktiivi kohaldamisala ette eriti laiana. Nimelt, seades kõrvuti mõisted „töötamine“, „füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemine“ ja „kutsealal tegutsemine“¹⁷, soovis seadusandja minu arvates hõlmata kõiki eeskirju, mis sätestavad mis tahes kutsetegevusega tegelema hakkamise tingimused, olenemata selle laadist ja omadustest. Direktiivi kohaldatakse seega töösuhetele nii avalikus kui ka erasektoris¹⁸, sõltumata nende suhete olemusest ja üksikasjadest. Märgin sellega seoses, et vastavalt selgitusele, mis artikli 3 kohta on esitatud ettepaneku võtta vastu nõukogu direktiiv, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel,¹⁹ seletuskirjas, tähendab „[v]õrdne kohtlemine töö saamisel või füüsilisest isikust ettevõtjaks hakkamisel (punkt a) [...] igasuguse diskrimineerimise kaotamist, mis tuleneb mis tahes sättest, mis takistab isikute juurdepääsu kõikidele töö ja kutseala vormidele“.²⁰

33. Tuleb tõdeda, et sellise töötajate organisatsiooni nagu HK/Privat esimehe kohale valimine toob kaasa kutsealase tegevuse. Minu arvates ei ole kahtlust selles, et kui lähtuda mõiste „töötamine“ kasutusest tavakeeles, siis A soovis valimistel kandideerides saada töötajate organisatsioonis tööd, mida iseloomustab käesoleval juhul täistööajaga HK/Privati juhtimisülesannete täitmine, mille eest makstakse igakuist tasu.²¹

34. Minu arvates on selge, et mõistete „töötamine“, „füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemine“ ja „kutsealal tegutsemine“ koos kasutamine direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punktis a viitab sellele, et liidu seadusandjal ei olnud mingit kavatsust piirata selle direktiivi kohaldamisala ametikohtadega, mis annavad neil töötavatele isikutele „töötaja“ staatuse ELTL artikli 45 tähenduses ja arvukate liidu teise õiguse normide tähenduses, mille eesmärk on kaitsta töötajat kui töösuhte nõrgemat poolt. Selles kontekstis tähistab mõiste „töötaja“ tavaliselt isikut, kes osutab teatava aja jooksul teisele isikule tema juhtimise all teenuseid, mille eest ta saab tasu.²²

¹⁵ Vt 12. jaanuari 2010. aasta kohtuotsus Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3).

¹⁶ Vt 12. jaanuari 2010. aasta kohtuotsus Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4). Selles kohtuotsuses leidis Euroopa Kohus, et asjaomased õigusnormid puudutasid ka „töö saamise ja töö tingimusi“ direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkti c mõttes (punkt 33).

¹⁷ Mõisted „töötamine“, „füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemine“ ja „kutsealal tegutsemine“ on näiteks hispaania keeles „empleo“, „actividad por cuenta propia“ ja „ejercicio profesional“ ning inglise keeles „employment“, „self-employment“ ja „occupation“.

¹⁸ Vt seoses Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiiviga 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhoive ja elukutse küsimustes (ELT 2006, L 204, lk 23) 16. juuli 2015. aasta kohtuotsus Maïstrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, punkt 42).

¹⁹ KOM(1999) 565 (lõplik).

²⁰ Kohtujuristi kursiiv.

²¹ Vt käesoleva ettepaneku punktid 13 ja 14.

²² Vt eelkõige 16. juuli 2020. aasta kohtuotsus Governo della Repubblica italiana (Itaalia rahukohtunike staatus) (C-658/18, EU:C:2020:572, punkt 94 ja seal viidatud kohtupraktika).

35. See ei tähenda, et ELi õiguse kohane mõiste „töötaja“ määratlus ei ole direktiivi 2000/78 raames asjakohane. Euroopa Kohtu praktika sisaldab nimelt arvukaid näiteid selle määratluse kasutamise kohta seoses diskrimineerimise tõkestamisega.²³ Seda põhjusel, et Euroopa Kohtu otsustes on olenemata valdkonnast, mida need puudutavad, täpsustatud mõistet „töötaja“ seoses võrdse kohtlemise põhimõttega²⁴, mis omakorda toob kaasa selle mõiste määratluse kasutamise kõikides valdkondades, kus seda põhimõtet käsitletakse. Teisisõnu laieneb mõiste „töötaja“ määratlus ELTL artikli 45 tähenduses loomulikult kõikidele kohtuasjadele, milles arutatakse võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamist töö saamisel ja kutsealale pääsemisel.

36. Kuigi selliselt määratletud töötajad kuuluvad kahtlemata direktiivi 2000/78 kohaldamisalasse, on see kohaldamisala minu arvates siiski laiem ja hõlmab kõiki olukordi, kus selles direktiivis loetletud diskrimineerimise alusel põhinev tingimus on seatud mis tahes kutsetegevusega tegelema hakkamisele, olenemata sellest, kas tegemist on täpsemalt töötamise või füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemisega.²⁵ Kokkuvõttes võib tõenäoliselt kõiki töölevõtmisele seatud piiranguid käsitleda kõnealuse direktiivi artikli 3 lõike 1 punkti a seisukohast.

37. Nagu Kreeka valitsus kohtuistungil õigesti märkis ja nagu nähtub direktiivi 2000/78 õiguslikust alusest²⁶, ei ole see direktiiv regulatsioon, mis kaitseks töötajaid kui töösuhte nõrgemat poolt. Selle direktiivi eesmärk on kõrvaldada sotsiaalsetest ja avalikest huvidest lähtuvalt kõik diskrimineerivatel põhjustel esinevad takistused elatise saamisele ja võimalusele anda töö kaudu oma panus ühiskonda, olenemata sellest, millises õiguslikus vormis seda tööd tehakse.

38. Seega ei ole selle direktiivi kohaldamisala piiratud tegevustega, mille tunnused võimaldaksid isikul, kes soovib nendega tegelema hakata, täita kõik mõiste „töötaja“ kriteeriumid ELTL artikli 45 tähenduses.

39. Märgin eelkõige, et kriteerium, mis puudutab alluvussuhte olemasolu tööandjaga, millele eelotsusetaotluse esitanud kohtu kahtlused näivad keskenduvat, ei tulene direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkti a sõnastusest. Vastupidi, selles sättes sisalduv viide „füüsilisest isikust ettevõtjaks“ hakkamisele näitab, et alluvussuhe tööandjaga ei pea tingimata olema tõendatud selleks, et olukord kuuluks selle direktiivi kohaldamisalasse. Lisaks tuleneb selle sätte sõnastusest, et see puudutab „tööle saamise, füüsilisest isikust ettevõtjaks hakkamise või kutsealale pääsemise tingimusi [...] *kõigil ametiastmetel*“²⁷, sealhulgas seega ka kõige kõrgemal astmel.

40. Lisaks märgin, et direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punktis a viidatakse „valikukriteeriumidele ja töölevõtu tingimustele“, mis minu meelest võivad hõlmata ka valimiste abil korraldatud juurdepääsu kutsetegevusele. Minu arvates ei välista asjaolu, et töötajate organisatsiooni esimehe ametikohale pääsemine toimub hääletuse teel, milles saavad osaleda organisatsiooni liikmed,

²³ Vt eelkõige 1. oktoobri 2015. aasta kohtuotsus O (C-432/14, EU:C:2015:643, punktid 22–27) ja 19. juuli 2017. aasta kohtuotsus Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, punktid 19–23). Vt ka kohtujurist Rantose ettepanek kohtuasjas HR Rail (C-485/20, EU:C:2021:916, punkt 48), kus on viimati nimetatud kohtuotsuse põhjal märgitud, et mõiste „töötaja“ direktiivi 2000/78 tähenduses on sama kui ELTL artikli 45 tähenduses.

²⁴ Vt 14. detsembri 1995. aasta kohtuotsus Megner ja Scheffel (C-444/93, EU:C:1995:442, punkt 20).

²⁵ Sellega seoses on huvitav tõmmata paralleeli Euroopa Kohtu väljakujunenud praktikaga, mille kohaselt „on isikute vaba liikumist käsitlevate kõikide aluslepingu sätete eesmärk nimelt hõlbustada liikmesriikide kodanike *mis tahes kutsealase tegevusega* tegelemist liidu territooriumil“: vt muu hulgas 11. novembri 2021. aasta kohtuotsus MH ja ILA (pensionioigused pankroti korral) (C-168/20, EU:C:2021:907, punkt 86 ja seal viidatud kohtupraktika). Kohtujuristi kursiiv.

²⁶ Nimelt EÜ artikkel 13, praegu ELTL artikli 19 lõige 1.

²⁷ Kohtujuristi kursiiv.

kõnealuse direktiivi kohaldamist. Peale selle, et direktiivis ei tehta vahet tööle saamise viisidel, on Euroopa Kohus juba otsustanud, et selle direktiivi kohaldamise seisukohast ei ole töölevõtmise meetod oluline.²⁸

41. Lisaks näib mulle, et eelotsusetaotluse esitanud kohtu viidatud asjaolu, et töötajate organisatsiooni esimehe ametikoha puhul on tegemist poliitiliste ülesannete täitmisega, ei ole tähtsust selle kindlakstegemisel, kas direktiiv 2000/78 on kohaldatav vastavalt direktiivi artikli 3 lõike 1 punktis a sätestatule. Kuigi selliste ülesannete täitmine võib olla oluline riigisisese õiguse seisukohalt²⁹, tuleb rõhutada, et selle sätte kohaselt kohaldatakse seda direktiivi „mis tahes tegevusvaldkonnas“. Lisaks ilmneb, et kui liikmesriigid võivad ette näha, et asjaomast direktiivi ei kohaldata teatava tegevusvaldkonna suhtes, siis on direktiivis seda sõnaselgelt mainitud. Nii on see relvajõudude puhul, mille võib vastavalt sama direktiivi artikli 3 lõikele 4 puude ja vanuse alusel diskrimineerimise osas selle direktiivi kohaldamisalast välja jätta.

42. Järelikult tuleneb minu arvates direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkti a selgest sõnastusest, et selle direktiivi kohaldamisala hõlmab eeskirja, millega kehtestatakse niisugune vanusepiir, nagu on kõne all põhikohtuasjas, kuivõrd see eeskiri sätestab töötajate organisatsiooni esimehe ametikohale pääsemise tingimuse.

43. Tõlgendust, mille võib tuletada selle sätte sõnastusest, kinnitavad minu arvates selle direktiiviga taotletavad eesmärgid.

44. Sellega seoses väärrib meeldetuletamist, et direktiiv 2000/78 võeti vastu EÜ artikli 13 (muudetuna ELTL artikli 19 lõige 1) alusel, mis annab liidule pädevuse võtta vajalikke meetmeid, et võidelda diskrimineerimisega muu hulgas vanuse alusel. Seega on selle direktiivi eesmärk kehtestada üldine raamistik kõikide isikute võrdse kohtlemise tagamiseks „töö saamisel ja kutsealale pääsemisel“, pakkudes neile tõhusat kaitset diskrimineerimise vastu ühel direktiivi artiklis 1 viidatud põhjustest³⁰, mille hulka kuulub vanus.

45. Eelkõige rõhutatakse direktiivi 2000/78 põhjenduses 9, et „[t]öö saamine ja kutsealale pääsemine on kõikidele võrdsete võimaluste tagamisel otsustava tähtsusega, mis aitab oluliselt kaasa kodanike täielikule osalemisele majandus-, kultuuri- ja ühiskondlikus elus ning nende võimete rakendamisele“. Samas tähenduses on ka direktiivi põhjenduses 11 märgitud, et „[muu hulgas vanusest] tingitud diskrimineerimine võib saada takistuseks [EL toimimise] lepingu eesmärkide, eelkõige tööhõive ja sotsiaalkaitse kõrge taseme, elatustaseme ja elu kvaliteedi parandamise, majandusliku ja sotsiaalse ühtekuuluvuse, solidaarsuse ning isikute vaba liikumise saavutamisel“.

46. Direktiiv 2000/78 täpsustab seega oma reguleeritavas valdkonnas üldist diskrimineerimiskeelu põhimõtet, mis on nüüdseks sätestatud harta artiklis 21.³¹

²⁸ Vt selle kohta 25. aprilli 2013. aasta kohtuotsus Asociația Accept (C-81/12, EU:C:2013:275, punkt 45).

²⁹ Näib, et Taani õiguses eristatakse poliitilisi ülesandeid täitvaid töötajaid ametiühingu teistest töötajatest, kuna esimeste suhtes ei kohaldata töötajate seadust.

³⁰ Vt puude kohta 15. juuli 2021. aasta kohtuotsus Tartu Vangla (C-795/19, EU:C:2021:606, punkt 26 ja seal viidatud kohtupraktika).

³¹ Vt muu hulgas 23. aprilli 2020. aasta kohtuotsus Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, punkt 38 ja seal viidatud kohtupraktika).

47. Euroopa Kohus on otsustanud, et arvestades seda eesmärki ja selle direktiiviga kaitstavate õiguste olemust ning direktiivi aluseks olevaid põhiväärtusi, ei saa mõistet „tööle saamise [...] või kutsealale pääsemise tingimused“ selle direktiivi kohaldamisala määratleva artikli 3 lõike 1 punkti a tähenduses tõlgendada kitsalt.³²

48. Direktiiviga 2000/78 taotletavat eesmärki ei saaks saavutada, kui kaitse diskrimineerimise eest töö saamisel ja kutsealale pääsemisel sõltuks töösuhte formaalsest kvalifikatsioonist siseriiklikus õiguses või isikuga lepingu sõlmimise hetkel tehtud valikust üht või teist liiki lepingu kasuks.³³ Samuti takistaks kõnealuse eesmärgi saavutamist ka see, kui selline kaitse sõltuks konkreetsel töökohal täidetavate ülesannete iseloomust.

49. Kõik need asjaolud räägivad minu arvates sellise lähenemise kasuks, mille kohaselt kuulub vanusepiir, mis on töötajate organisatsiooni põhikirjas ette nähtud selle organisatsiooni esimehe ametikohale kandideerimiseks, direktiivi 2000/78 kohaldamisalasse vastavalt sellele, mis on sätestatud direktiivi artikli 3 lõike 1 punktis a.

B. Direktiivi 2000/78 kohaldamisala, mis on ette nähtud selle artikli 3 lõike 1 punktis d

50. Leian, et põhikohtuasjas käsitletav olukord kuulub ka direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkti d kohaldamisalasse.

51. Tuletan meelde, et see säte puudutab järgmist: „*kuulumine* töötajate või tööandjate organisatsioonidesse või muudesse organisatsioonidesse, mille liikmed tegelevad teatava kutsetööga, sealhulgas nende organisatsioonide antavad soodustused“.³⁴

52. Olen seisukohal, et kui selline isik nagu A soovib kandideerida valimistel, et saada töötajate organisatsiooni esimeheks, on tegemist „*kuulumisega*“³⁵ vormiga ehk teisisõnu tema osalemisega sellises organisatsioonis direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkti d tähenduses.

53. See direktiivi kohaldamisala on üle võetud nõukogu 15. oktoobri 1968. aasta määrusest (EMÜ) nr 1612/68 töötajate liikumisvabaduse kohta ühenduse piires³⁶.

³² Vt muu hulgas 23. aprilli 2020. aasta kohtuotsus Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, punkt 39 ja seal viidatud kohtupraktika). Selle kohtuotsuse punktis 58 otsustas Euroopa Kohus, et „direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punktis a sisalduvat mõistet „tööle saamise [...] või kutsealale pääsemise tingimused“ tuleb tõlgendada nii, et selle mõiste alla kuuluvad avaldused, mille isik tegi audiovisuaalse saate käigus ja mille kohaselt ei võtaks ta kunagi oma ettevõttesse tööle teatava seksuaalse sättumusega isikuid ega sooviks teha nendega koostööd, samas kui ühtegi töölevõtmise menetlust ei olnud käimas ega kavandatud, tingimusel, et seos nende avalduste ja asjaomases ettevõttes kohaldatavate tööle saamise või kutsealale pääsemise tingimuste vahel ei ole hüpoteetiline“.

³³ Vt analoogia alusel 11. novembri 2010. aasta kohtuotsus Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, punkt 69), mis kajastab asjaolu, et töö saamise ja kutsealale pääsemise valdkonna diskrimineerimisvastaste direktiividega pakutav kaitse on suunatud üksikisikutele laiemalt kui üksnes nende „töötajate“ staatuse korral liidu õiguse tähenduses. Nimelt nähtub selle kohtuotsuse punktist 64 jj, et juhul, kui kapitaliühingu juhtorgani liige, kes oli rasedana ametikohalt tagasi kutsutud, ei saaks tegevuse iseloomu ja selle tegevuse raamistikku arvestades tugineda „raseda töötaja“ staatusele nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiivi 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (EÜT 1992, L 348, lk 1; ELT eriväljaanne 05/02, lk 110) tähenduses, tuleks sellise isiku olukorda analüüsida soo alusel diskrimineerimise keelu seisukohast.

³⁴ Kohtujuristi kursiiv.

³⁵ Vastavalt „*participación*“, „*Mitwirkung*“ ja „*involvement*“ hispaania, saksa ja inglise keeles.

³⁶ EÜT 1968, L 257, lk 2; ELT eriväljaanne 05/01, lk 15. Vt selle kohta Martin, D., „Article 3 – Champ d’application“, *Directive 2000/78 portant création d’un cadre général en faveur de l’égalité de traitement en matière d’emploi et de travail: Commentaire article par article*, Bruylant, Brüssel, 2020, lk 85–106, eriti lk 98.

54. Selle määruse artikli 8 lõike 1 kohaselt on „[t]öötajal, kes on ühe liikmesriigi kodanik ja kes töötab teise liikmesriigi territooriumil, [...] võrdne õigus kuuluda ametiühingutesse ja kasutada sellest tulenevaid õigusi, kaasa arvatud õigus hääletada [...]. Peale selle on tal õigus olla valitud ettevõtte töötajate esindusorganitesse“.³⁷

55. Nimetatud määruses hõlmab organisatsiooni kuulumise õigus õigust valida või olla valitud.³⁸

56. Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. aprilli 2011. aasta määruse (EL) nr 492/2011 töötajate liikumisvabaduse kohta liidu piires³⁹ artikli 8 esimeses lõigus on nüüd sõnaselgelt osutatud õigusele „olla valitud ametiühingu haldus- või juhtimisorganitesse“.

57. Leian nende asjaolude põhjal, et mõistet „kuulumine“ tuleb mõista nii, et see viitab muu hulgas ametiühingu haldus- või juhtimisalastele ametikohtadele saamisele. Ma ei näe, mis põhjustel tuleks võrdse kohtlemise põhimõtet kohaldada sellisele ametikohale saamisele seoses töötajate liikumisvabadusega, kuid mitte seoses vanuse alusel diskrimineerimise tõkestamisega.

58. Komisjon märkis kohtuistungil, et tema arvates viitab direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkt d juhtumile, kus piiranguid töötajate kuulumisele töötajate organisatsiooni seab tööandja. Minu arvates annab komisjon sellele sättele kitsendava tõlgenduse, mida selle sõnastus kuidagi ei nõua. Leian nimelt, et selle sätte sõnastus ei välista, et selliseid piiranguid kehtestav meede võib pärineda sellelt organisatsioonilt endalt, eelkõige selle põhikirjast.

C. Lõppmärkused esitatud tõlgenduse kooskõla kohta ühinemisvabadusega

59. Põhjendamaks oma seisukohta, mis välistab direktiivi 2000/78 kohaldatavuse töötajate organisatsiooni esimehe ametikohale valimise suhtes, märkis FH kohtuistungil, et seda direktiivi tuleb tõlgendada kooskõlas Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) 9. juuli 1948. aasta konventsiooni nr 87 ühinemisvabaduse ja organiseerumisõiguse kaitse kohta artikli 3 lõikega 1, millest tema väitel tuleneb, et ametiühingutel on õigus oma esindajad vabalt valida.⁴⁰ Selle argumendi esitamisel jätab FH aga tähelepanuta asjaolu, et see direktiiv väljendab liidu õiguses üldpõhimõtet, mille kohaselt on keelatud diskrimineerimine töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, mis on tagatud ühe teise ILO konventsiooniga, nimelt (töö- ja kutsealast) diskrimineerimist käsitleva 20. juuni 1958. aasta konventsiooniga nr 111, millele on viidatud kõnealuse direktiivi põhjenduses 4. Nende kahe konventsiooni olemasolu näitab, et ametiühingute vabadus valida oma esindajad peab olema kooskõlas diskrimineerimise keeluga töö saamisel ja kutsealale pääsemisel.

³⁷ Kohtujuristi kursiiv.

³⁸ Vt selliste liikmesriigi õigusnormide kohta, mis jätavad teiste liikmesriikide kodanikest töötajad, kes töötavad selles liikmesriigis, ilma õigusest kutsekodades valida või olla neisse valitud 18. mai 1994. aasta kohtuotsus komisjon vs. Luksemburg (C-118/92, EU:C:1994:198). Samuti vt riigisiseste õigusnormide kohta, millega ei anta välismaalastest töötajatele õigust hääletada sellise kutsekoja liikmete valimistel, kuhu nad on kohustatud kuuluma, millele nad peavad maksma liikmemaksu, mille ülesanne on kaitsta sellesse kuuluvate töötajate huve ja mis täidab nõuandvat ülesannet õigusloome valdkonnas, 4. juuli 1991. aasta kohtuotsus ASTI (C-213/90, EU:C:1991:291). Nendele kohtuotsustele tuginedes leidis Euroopa Kohus, kui tal paluti tõlgendada Euroopa Majandusühenduse ja Türgi vahelise assotsieerumislepingu alusel moodustatud assotsiatsiooninõukogu 19. septembri 1980. aasta otsuse nr 1/80, mis käsitleb assotsiatsiooni arengut, artikli 10 lõiget 1, et õigus olla valitud töötajate huve esindava ja kaitsva töötajate organisatsiooni üldkogusse puudutab Türgi töötajate „töötäingimusi“: vt 8. mai 2003. aasta kohtuotsus Wählergruppe Gemeinsam (C-171/01, EU:C:2003:260) ja kohtujurist Jacobi ettepanek kohtuasjas Wählergruppe Gemeinsam (C-171/01, EU:C:2002:758, punktid 42–46). Vt ka 16. septembri 2004. aasta kohtuotsus komisjon vs. Austria (C-465/01, EU:C:2004:530). Kuna direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punktis d on sätestatud erisäte seoses kuulumisega töötajate organisatsiooni, ei pea ma vajalikuks analüüsida põhikohtuasjas käsitletavat olukorda, lähtudes ka selle direktiivi artikli 3 lõike 1 punktist c, millest tuleneb, et direktiivi kohaldatakse „töö saamise ja töö tingimuste“.

³⁹ ELT 2011, L 141, lk 1.

⁴⁰ See säte näeb ette, et „[t]öötajate ja tööandjate organisatsioonidel on õigus välja töötada oma põhikiri ja reeglid, valida täiesti vabalt oma esindajad, korraldada juhtimist ja tegevust ning sõnastada tegevuskavad“.

60. FH esitatud argumendiga väidetakse tegelikult, et see vabadus peaks olema ülimuslik töö saamisel ja kutsealale pääsemisel diskrimineerimise keelu ees. Teisisõnu oleks lähenemine, mille kohaselt kuulub töötajate organisatsiooni esimehe valimine direktiivi 2000/78 kohaldamisalasse, vastuolus ametiühingute vabadusega valida oma esindajad, mis moodustab ühe osa harta artikli 12 lõikes 1⁴¹ sätestatud ametiühingute ühinemisvabadusest.

61. Selle argumendiga ei saa minu arvates nõustuda. Nimelt ei saa ametiühingute vabadus oma esindajad valida anda neile vabu käsi, et võtta oma põhikirjas vastu meetmeid, mis võivad kaasa tuua diskrimineerimise töö saamisel ja kutsealale pääsemisel.

62. Siinjuures olen seisukohal, et Euroopa Kohus peaks analoogia alusel kohaldama põhjendusi, mille ta esitas sõnavabaduse kohta 23. aprilli 2020. aasta kohtuotsuses Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI⁴².

63. Seega ei saa tõlgendust, mille kohaselt kuulub töötajate organisatsiooni esimehe ametikohale valimine direktiivi 2000/78 kohaldamisalasse, välistada võimalik ühinemisvabaduse teostamise piirang, millele FH viitas kohtuistungil ja mille selline tõlgendus võiks kaasa tuua.

64. Nimelt, nagu nähtub harta artikli 52 lõikest 1, ei ole ühinemisvabadus absoluutne õigus ja selle teostamisele võib seada piiranguid tingimusel, et need on ette nähtud seadusega ning arvestavad selle õiguse olemust ja proportsionaalsuse põhimõtet, st kui need on vajalikud ning vastavad tegelikult liidu poolt tunnustatud üldist huvi pakkuvatele eesmärkidele või kui on vaja kaitsta teiste isikute õigusi ja vabadusi.

65. Käesoleval juhul on see nii, kuna direktiivist 2000/78 tuleneda võivad piirangud ühinemisvabaduse teostamisele on tõepoolest ette nähtud seadusega, sest need pärinevad otseselt sellest direktiivist.

66. Need piirangud arvestavad ka ühinemisvabaduse põhiolemust, kuna neid kohaldatakse üksnes selleks, et saavutada nimetatud direktiivi eesmärged, milleks on tagada võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine töö saamisel ja kutsealale pääsemisel ning saavutada tööhõive ja sotsiaalkaitse kõrge tase. Seega on need nimetatud eesmärkidega põhjendatud.

67. Sellised piirangud on kooskõlas ka proportsionaalsuse põhimõttega, kuna keelatud diskrimineerimise alused on loetletud direktiivi 2000/78 artiklis 1, mille nii materiaalne kui ka isikuline kohaldamisala on piiritletud selle direktiivi artiklis 3, ning sekkumine ühinemisvabaduse teostamisse ei lähe kaugemale sellest, mis on vajalik nimetatud direktiivi eesmärkide saavutamiseks, keelates üksnes sellised töötajate organisatsiooni põhikirja sätted, mis kujutavad endast diskrimineerimist töö saamisel või kutsealale pääsemisel.

68. Lisaks on direktiivist 2000/78 tulenevad ühinemisvabaduse teostamise piirangud vajalikud, et tagada nende isikute õigused töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, kes kuuluvad isikute rühma, mida iseloomustab üks selle direktiivi artiklis 1 loetletud põhjustest.

69. Täpsemalt, kui vastupidi minu soovitatud tõlgendusele direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punktide a ja d kohta jäävad sätted, mis takistavad teatud isikute kategooriatel töötajate organisatsiooni esimehe kohale valimistel kandideerimast, selle direktiivi materiaalsest kohaldamisalast välja eelkõige seetõttu, et see ametikoht eeldab poliitiliste ülesannete täitmist,

⁴¹ Õigus kollektiivläbirääkimistele ja kollektiivsele tegutsemisele on omakorda sätestatud harta artiklis 28.

⁴² C-507/18, EU:C:2020:289.

oleks võimalik piirata esimehe ametikohale saamist mis tahes alusel, mille eest see direktiiv kaitseb. See jätaks selle direktiiviga töö saamisel ja kutsealale pääsemisel pakuvavast kaitsest ilma suure hulga töötajate organisatsioonides täidetavaid ametikohti.

70. Lisan, et kui järgida sellist käsitlust, tähendaks see, et ametiühingu põhikirjas oleks võimalik isikule ette heita muu hulgas tema usutunnistust või seksuaalset sättumust, et keelata tema kandideerimine selle organisatsiooni esimehe ametikohale. Seega on selge, milliste liialdusteni direktiivi 2000/78 kohaldamisala kitsas käsitlus võib viia.

71. Lõpuks tundub mulle pehmelt öeldes paradoksaalne, et just organisatsioon, mille ülesanne on kaitsta töötajate õigusi, pooldab sellise õigusnormi kohaldamisala kitsast käsitlust, mille eesmärk on võidelda diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel.

72. Eeltoodud asjaolusid arvestades leian, et töötajate organisatsiooni põhikirja säte, mis piirab selle organisatsiooni esimehe ametikohale kandideerimise õigust isikutega, kes ei ole jõudnud teatavasse vanusesse, ei saa jääda välja direktiiviga 2000/78 kehtestatud diskrimineerimisvastase võitluse süsteemist seoses töö saamise ja kutsealale pääsemisega. Selline säte kuulub seega selle direktiivi materiaalsesse kohaldamisalasse, nagu see on määratletud direktiivi artikli 3 lõike 1 punktides a ja d.

V. Ettepanek

73. Kõiki eeltoodud kaalutlusi arvestades teen ettepaneku vastata Østre Landsreti (idapiirkonna apellatsioonikohus, Taani) eelotsuse küsimusele järgmiselt:

Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, artikli 3 lõike 1 punkte a ja d tuleb tõlgendada nii, et töötajate organisatsiooni põhikirjas ette nähtud vanusepiir, mis on ette nähtud selle organisatsiooni esimehe ametikohale kandideerimiseks, kuulub selle direktiivi kohaldamisalasse.