



Zbornik sudske prakse

MIŠLJENJE NEZAVISNOG ODVJETNIKA
JEANA RICHARDA DE LA TOURA
od 13. siječnja 2022.¹

Predmet C-587/20

**Ligebehandlingsnævnet, kao zastupnik osobe A,
protiv
HK/Danmark,
HK/Privat,
uz sudjelovanje
Fagbevægelsens Hovedorganisation**

(zahtjev za prethodnu odluku koji je uputio Østre Landsret (Žalbeni sud regije Istok, Danska))

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Direktiva 2000/78/EZ – Načelo jednakog postupanja pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja – Zabrana diskriminacije na temelju dobi – Članak 3. stavak 1. točke (a) i (d) – Područje primjene – Mjesto izabranog predsjednika organizacije radnika – Statut te organizacije kojim je mogućnost kandidiranja za predsjedništvo predviđena samo za članove koji na dan izbora nisu navršili 60 ili 61 godinu”

I. Uvod

1. Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 3. stavka 1. točke (a) Direktive Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja².

2. Taj je zahtjev upućen u okviru spora između Ligebehandlingsnævnet (Odbor za jednako postupanje, Danska), kao zastupnika osobe A, s jedne strane, te udruženja HK/Danmark, radničkog sindikata, i sektorskog udruženja HK/Privat, s druge strane, u vezi sa statutarnom odredbom tog sektora na temelju koje se osoba A nije mogla ponovno natjecati kao kandidatkinja za njegovo predsjedništvo zbog dobi koju je navršila na dan izbora.

3. Sud koji je uputio zahtjev pita Sud o primjenjivosti Direktive 2000/78 na takvu situaciju. U ovom mišljenju tvrdit ću da članak 3. stavak 1. točke (a) i (d) te direktive treba tumačiti na način da dobna granica predviđena statutom organizacije radnika za mogućnost kandidiranja za mjesto predsjednika te organizacije ulazi u područje primjene navedene direktive.

¹ Izvorni jezik: francuski

² SL 2000., L 303, str. 16. (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 69. i ispravak SL 2020., L 63, str. 9.)

II. Pravni okvir

A. Direktiva 2000/78

4. Članak 3. Direktive 2000/78, naslovljen „Područje primjene”, u stavku 1. predviđa:

„U granicama nadležnosti prenesenih na [Europsku uniju], ova se Direktiva primjenjuje na sve osobe, bilo u javnom ili privatnom sektoru, uključujući javna tijela, u odnosu na:

(a) uvjete za pristup zapošljavanju, samozapošljavanju ili uvjete za obavljanje zanimanja, uključujući mjerila odabira i uvjete za primanje u radni odnos, bez obzira na to o kojoj se vrsti djelatnosti radi te na svim profesionalnim razinama, uključujući napredovanje;

[...]

(d) članstva ili sudjelovanja u organizacijama radnika ili poslodavaca ili u drugim strukovnim organizacijama, uključujući povlastice koje takve organizacije osiguravaju.”

B. Dansko pravo

5. Lov nr. 459 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (Zakon br. 459 o, među ostalim, zabrani diskriminacije na tržištu rada) od 12. lipnja 1996. izmijenjen je zakonima br. 253 od 7. travnja 2004. i br. 1417 od 22. prosinca 2004. radi prenošenja Direktive 2000/78.

6. Članak 1. stavak 1. tog zakona, u verziji koja se primjenjuje u glavnom postupku, određuje:

„U smislu ovog zakona pod diskriminacijom se podrazumijeva svaki čin izravne ili neizravne diskriminacije na temelju [...] dobi [...]”

7. Člankom 2. stavkom 1. navedenog zakona predviđeno je:

„Poslodavac ne smije diskriminirati radnike ili kandidate za slobodna radna mjesta prilikom zapošljavanja, otkaza, premještanja, napredovanja ili u pogledu naknade za rad i radnih uvjeta.”

8. Člankom 3. stavcima 3. i 4. istog zakona određeno je:

„3. Zabrana diskriminacije primjenjuje se i na sve osobe koje uvode propise i donose odluke koje se odnose na pristup samozapošljavanju.

4. Zabrana diskriminacije primjenjuje se i na sve osobe koje donose odluke o članstvu ili sudjelovanju u organizacijama radnika ili poslodavaca i o povlasticama koje takve organizacije osiguravaju svojim članovima.”

III. Glavni postupak i prethodno pitanje

9. Iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje proizlazi da je osobu A, rođenu 1948., lokalna podružnica organizacije radnika HK zaposlila 1978. kao sindikalnu povjerenicu. U nacionalno udruženje premještena je 1980. Na skupštini sektora HK/Service (koji je postao HK/Privat)

izabrana je za potpredsjednicu 1992., a potom za predsjednicu 1993. Zatim je ponovno izabirana svake četiri godine te je obnašala dužnosti predsjednice tog sektorskog udruženja do 8. studenoga 2011., kada je navršila 63 godine i premašila dobnu granicu predviđenu člankom 9. statuta navedenog sektorskog udruženja da se ponovno kandidira na izborima koji su se morali održati te godine. Taj je članak, naime, u stavku 1. predviđao da se na dužnost predsjednika mogu birati samo članovi koji na dan izbora nisu navršili dob od 60 godina, pri čemu je ta granica pomaknuta na 61 godinu za članove koji su ponovno izabrani nakon skupštine iz 2005.

10. Nakon što mu je osoba A podnijela pritužbu, Odbor za jednako postupanje odlukom od 22. lipnja 2016. zaključio je da je činjenica zabrane osobi A da se zbog svoje dobi ponovno kandidira na izborima za predsjedništvo HK/Privata na skupštini 2011. suprotna Zakonu o, među ostalim, zabrani diskriminacije na tržištu rada i naložio je HK/Danmarku i HK/Privatu da osobi A isplate iznos od 25 000 danskih kruna (DKK) (oko 3460 eura)³ po osnovi naknade štete, uvećan za kamate.

11. Budući da ta odluka nije bila izvršena, tužiteljica u glavnom postupku⁴ podnijela je Københavns Byretu (Općinski sud u Kopenhagenu, Danska) tužbu protiv HK/Danmarka i HK/Privata. Budući da su u njoj istaknuta načelna pitanja, ta je tužba upućena Østre Landsretu (Žalbeni sud regije Istok, Danska).

12. Sud koji je uputio zahtjev smatra da rješenje spora koji se pred njim vodi ovisi o pitanju je li osoba A, kao izabrana povjerenica HK/Privata i članica njegova političkog osoblja, obuhvaćena područjem primjene Direktive 2000/78, pri čemu, u slučaju potvrdnog odgovora, nije sporno da bi izravna diskriminacija protiv nje na temelju dobi na osnovi te direktive potjecala od članka 9. statuta tog sektorskog udruženja.

13. U tom pogledu taj sud ističe da su se dužnosti koje je osoba A obnašala kao predsjednica HK/Privata sastojale od rukovođenja tim sektorskim udruženjem, određivanja njegova političkog djelovanja u stručnim područjima, sklapanja ili produljenja kolektivnih ugovora kao i nadzora nad njihovim poštovanjem. Usto je morala provoditi odluke skupštine i ureda direktora navedenog sektorskog udruženja kao i odluke ureda direktora udruženja HK/Danmark, u kojem je također radila.

14. Glede uvjeta zapošljavanja osobe A, navedeni sud navodi da je, u skladu s „ugovorom za izabrane osobe” od 27. listopada 2009., koji je osoba A potpisala, ona bila zaposlena u HK/Privatu na puno radno vrijeme i nije obavljala nikakvu drugu djelatnost. Primala je mjesečnu plaću od 69 548,93 DKK (oko 9350 eura)⁵, što odgovara posebnom državnom platnom razredu. Nije potpadala pod lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Zakon o radnim odnosima između poslodavaca i zaposlenika)⁶ jer se radilo o dužnostima političke naravi. Nije podlijevala ni kolektivnom ugovoru, nego HK-ovu statutu. S druge strane, lov om ferie (Zakon o plaćenom godišnjem odmoru)⁷ primjenjivao se na osobu A i ona je bila vezana obvezom povjerljivosti.

³ Po tečaju od 22. lipnja 2016.

⁴ To jest Odbor za jednako postupanje u svojstvu zastupnika osobe A u glavnom postupku

⁵ Po tečaju od 27. listopada 2009.

⁶ U verziji koja proizlazi iz Odluke o kodifikaciji br. 81 od 3. veljače 2009., kako je izmijenjena

⁷ U verziji koja proizlazi iz Odluke o kodifikaciji br. 1177 od 9. listopada 2015., kako je izmijenjena

15. Usto, sud koji je uputio zahtjev naglašava da kao izabrana predsjednica sektorskog udruženja osoba A nije imala status zaposlenika, nego je bila na mjestu povjerenice odgovorne skupštini HK/Privata, koja ju je izabrala. No, njezine dužnosti predsjednice obuhvaćale su određene elemente koji su karakteristični za rad općenito.

16. Taj sud smatra da Sud nije pobliže definirao pojmove „zapošljavanje”, „samozapošljavanje” i „obavljanje zanimanja”, spomenute u članku 3. stavku 1. točki (a) Direktive 2000/78, i da se nije izjasnio o pitanju jesu li izabrani predstavnici organizacije radnika, članovi njegova političkog osoblja, obuhvaćeni područjem primjene te direktive.

17. U tim je okolnostima Østre Landsret (Žalbeni sud regije Istok, Danska) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeće prethodno pitanje:

„Treba li odredbe članka 3. stavka 1. točke (a) Direktive [2000/78] tumačiti na način da je, u okolnostima glavnog postupka, predstavnik izabran u predsjedništvo sektorskog udruženja organizacije radnika i član njegova političkog osoblja obuhvaćen područjem primjene [te] direktive?”

18. Tužiteljica u glavnom postupku, HK/Danmark i HK/Privat, Fagbevægelsens Hovedorganisation (sindikalno udruženje, Danska, u daljnjem tekstu: FH), grčka vlada kao i Europska komisija podnijeli su pisana očitovanja. Te su stranke iznijele svoja usmena očitovanja na raspravi održanoj 20. listopada 2021.

IV. Analiza

19. Uvodno valja istaknuti da svojim prethodnim pitanjem sud koji je uputio zahtjev pita Sud jedino o tome je li uvjet dobi postavljen za mogućnost kandidiranja za mjesto predsjednika organizacije radnika obuhvaćen materijalnim područjem primjene Direktive 2000/78. S druge strane, taj sud ne pita Sud o postojanju različitog postupanja na temelju dobi i o njegovu mogućem opravdanju. Stoga u ovom mišljenju neću ispitati te aspekte.

20. Navedeni sud poziva Sud da odredi područje primjene Direktive 2000/78 glede odredbe statuta organizacije radnika koja kandidiranje za mjesto predsjednika te organizacije uvjetuje time da osoba koja je kandidat za to mjesto nije navršila 60 odnosno 61 godinu.

21. Valja zaključiti da svojim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li pojam „uvjet[i] za pristup zapošljavanju, samozapošljavanju ili uvjet[i] za obavljanje zanimanja” iz članka 3. stavka 1. točke (a) Direktive 2000/78 tumačiti na način da je tim pojmom obuhvaćena dobna granica predviđena u statutu organizacije radnika radi kandidiranja za mjesto predsjednika te organizacije.

22. Kao i grčka vlada, smatram da bi, radi davanja korisnog i potpunog odgovora sudu koji je uputio zahtjev, pitanje koje je on postavio trebalo shvatiti na način da se odnosi i na članak 3. stavak 1. točku (d) te direktive.

23. Slijedom navedenog, pitanje koje je taj sud uputio uzastopno ću ispitati s aspekta članka 3. stavka 1. točke (a) Direktive 2000/78, a potom s aspekta članka 3. stavka 1. točke (d) te direktive. Završit ću iznošenjem primjedbi o spojivosti predloženog tumačenja sa slobodom udruživanja.

A. Područje primjene Direktive 2000/78, kako je ono određeno u njezinu članku 3. stavku 1. točki (a)

24. Prema samom tekstu naslova Direktive 2000/78, ona se odnosi na područje zapošljavanja i obavljanja zanimanja. Prilikom usvajanja mjera koje ulaze u područje primjene te direktive – koja u području zapošljavanja i obavljanja zanimanja konkretizira načelo nediskriminacije na temelju dobi, a koje se od sada nalazi u članku 21. Povelje Europske unije o temeljnim pravima⁸ – države članice i socijalni partneri moraju djelovati uz poštovanje te direktive⁹.

25. Iz članka 3. stavka 1. točke (a) Direktive 2000/78 proizlazi da se ona primjenjuje „na sve osobe, bilo u javnom ili privatnom sektoru, uključujući javna tijela, u odnosu na [...] uvjete za pristup zapošljavanju, samozapošljavanju ili uvjete za obavljanje zanimanja, uključujući mjerila odabira i uvjete za primanje u radni odnos, bez obzira na to o kojoj se vrsti djelatnosti radi te na svim profesionalnim razinama, uključujući napredovanje”.

26. Kao što je to Sud već istaknuo, Direktiva 2000/78 ne upućuje na pravo država članica radi definiranja izraza „uvjet[i] za pristup zapošljavanju, samozapošljavanju ili uvjet[i] za obavljanje zanimanja”. Međutim, iz zahtjeva ujednačene primjene prava Unije i načela jednakosti proizlazi da pojmovi iz odredbe prava Unije koja ne sadržava nikakvo izričito upućivanje na pravo država članica radi utvrđivanja svojeg smisla i dosega trebaju u cijeloj Uniji imati autonomno i ujednačeno tumačenje¹⁰.

27. Nadalje, s obzirom na to da u Direktivi 2000/78 nije definiran izraz „uvjet[i] za pristup zapošljavanju, samozapošljavanju ili uvjet[i] za obavljanje zanimanja”, valja ga tumačiti u skladu s njegovim uobičajenim značenjem u svakodnevnom jeziku, a sve uzimajući u obzir kontekst u kojem se koristi i ciljeve kojima teži propis kojeg je dio¹¹.

28. U tom je pogledu Sud istaknuo da se izraz „uvjet[i] za pristup zapošljavanju [...] ili uvjet[i] za obavljanje zanimanja” u svakodnevnom jeziku odnosi na okolnosti ili činjenice čije postojanje mora obvezno biti utvrđeno kako bi osoba mogla dobiti određeno zaposlenje ili obavljati određeno zanimanje¹².

29. Sud je također naveo da iz članka 3. stavka 1. točke (a) Direktive 2000/78 proizlazi da se ona „primjenjuj[e] na osobu koja želi pristupiti zapošljavanju, uključujući mjerila odabira i uvjete za primanje u taj radni odnos”¹³. No, kako bi se osoba mogla pozvati na zaštitu koju nudi ta direktiva, potrebno je još da ona uistinu želi dobiti radno mjesto za koje se formalno prijavila¹⁴.

⁸ U daljnjem tekstu: Povelja

⁹ Vidjeti osobito presudu od 19. srpnja 2017., Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, t. 17. i navedena sudska praksa).

¹⁰ Vidjeti presudu od 23. travnja 2020., Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, t. 31. i navedena sudska praksa).

¹¹ Vidjeti presudu od 23. travnja 2020., Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, t. 32. i navedena sudska praksa).

¹² Vidjeti presudu od 23. travnja 2020., Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, t. 33.).

¹³ Vidjeti osobito presudu od 28. srpnja 2016., Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, t. 34. i navedena sudska praksa).

¹⁴ Vidjeti presudu od 28. srpnja 2016., Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, t. 29. i 35.). Tako članak 3. stavak 1. točku (a) Direktive 2000/78 treba tumačiti na način da slučaj u kojem osoba koja, podnoseći svoju molbu za posao, ne želi postići taj radni odnos, nego samo formalni status kandidata s jedinim ciljem da zahtijeva naknadu štete, nije obuhvaćena pojmom „pristup zapošljavanju ili obavljanju zanimanja” u smislu te odredbe i da se takav slučaj može, ako su ostvareni svi traženi elementi na temelju prava Unije, smatrati zlouporabom prava (točka 44. i izreka te presude).

30. Područjem primjene Direktive 2000/78 na temelju njezina članka 3. stavka 1. točke (a) obuhvaćen je, primjerice, propis koji zapošljavanje vatrogasaca ograničava na osobe mlađe od 30 godina¹⁵, isto kao i propis kojim je utvrđena najviša dob za obavljanje zanimanja stomatologa koncesionara u sustavu zakonskog zdravstvenog osiguranja¹⁶.

31. S obzirom na tu sudsku praksu Suda, smatram da – zato što se dobna granica predviđena statutom HK/Privata treba obvezno poštovati kako bi osoba mogla dobiti mjesto predsjednika organizacije radnika – takvo pravilo jest dio „uvjet[a] za pristup zapošljavanju, samozapošljavanju ili uvjet[a] za obavljanje zanimanja”, u smislu članka 3. stavka 1. točke (a) Direktive 2000/78.

32. U prilog tom mišljenju ističem da sâm tekst te odredbe svjedoči o volji Unijina zakonodavca da područje primjene te direktive osmisli osobito široko. Naime, time što je izrazi „zapošljavanje”, „samozapošljavanje” i „obavljanje zanimanja” stavio jedne uz druge¹⁷, taj je zakonodavac, prema mojem mišljenju, želio obuhvatiti sva pravila kojima se utvrđuju uvjeti za pristup bilo kojoj profesionalnoj djelatnosti, bez obzira na njezinu narav i obilježja. Navedena se direktiva tako primjenjuje na radne odnose u javnom i privatnom sektoru¹⁸, neovisno o naravi i detaljnom uređenju tih odnosa. Primjećujem u tom pogledu da – prema objašnjenju u vezi s člankom 3. u obrazloženju Prijedloga direktive Vijeća o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja¹⁹ – „[j]ednako postupanje pri zapošljavanju ili samozapošljavanju (točka (a)) uključuje uklanjanje svake diskriminacije koja proizlazi iz bilo koje odredbe koja pojedincima sprečava pristup *svim oblicima zapošljavanja i obavljanja zanimanja*”²⁰.

33. Mora se utvrditi da izbor na mjesto predsjednika organizacije radnika poput HK/Privata dovodi do obavljanja profesionalne djelatnosti. Nema dvojbe, prema mojem mišljenju, da je, ako se uzme u obzir smisao pojma „zapošljavanje” u svakodnevnom jeziku, osoba A kandidirajući se na izborima željela pristupiti zapošljavanju u organizaciji radnika koje u konkretnom slučaju obilježava obnašanje rukovodećih dužnosti HK/Privata u punom radnom vremenu, što dovodi do isplaćivanja mjesečne plaće²¹.

34. Jasno je, prema mojem mišljenju, da zajedničko korištenje pojmova „zapošljavanje”, „samozapošljavanje” i „obavljanje zanimanja” u članku 3. stavku 1. točki (a) Direktive 2000/78 dokazuje da Unijin zakonodavac uopće nije imao namjeru ograničiti područje primjene te direktive na poslove koji svojim nositeljima dodjeljuju svojstvo „radnika” u smislu članka 45. UFEU-a i brojnih normi sekundarnog prava Unije čiji je cilj zaštita radnika kao slabije strane u radnom odnosu. U tom okviru pojam „radnik” odnosi se uobičajeno na osobu koja tijekom određenog razdoblja u korist druge osobe i prema njezinim uputama obavlja poslove za koje u zamjenu dobiva naknadu²².

¹⁵ Vidjeti presudu od 12. siječnja 2010., Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3).

¹⁶ Vidjeti presudu od 12. siječnja 2010., Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4). U toj presudi Sud je smatrao da se predmetni propis odnosi i na „uvjete zapošljavanja i uvjete rada” u smislu članka 3. stavka 1. točke (c) Direktive 2000/78 (točka 33.).

¹⁷ Za „zapošljavanje”, „samozapošljavanje” i „obavljanje zanimanja” u španjolskom jeziku, primjerice, koriste se izrazi „empleo”, „actividad por cuenta propia” i „ejercicio profesional”, a u engleskom jeziku „employment”, „self-employment” i „occupation”.

¹⁸ Glede Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (SL 2006., L 204, str. 23.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 246. i ispravak SL 2019., L 191, str. 45.) vidjeti presudu od 16. srpnja 2015., Maistrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, t. 42.).

¹⁹ COM(1999) 565 *final*

²⁰ Moje isticanje

²¹ Vidjeti točke 13. i 14. ovog mišljenja.

²² Vidjeti osobito presudu od 16. srpnja 2020., Governo della Repubblica italiana (Status talijanskih mirovnih sudaca) (C-658/18, EU:C:2020:572, t. 94. i navedena sudska praksa).

35. To ne znači da definicija „radnika”, kako proizlazi iz prava Unije, nije relevantna u okviru Direktive 2000/78. Naime, sudska praksa Suda sadržava više primjera korištenja tom definicijom u području suzbijanja diskriminacije²³. Razlog za to jest taj da, neovisno o području u kojem se donose, presude Suda određuju pojam „radnik” s obzirom na načelo jednakog postupanja²⁴, što posredno dovodi do korištenja definicije tog pojma u svim područjima u kojima je riječ o tom načelu. Drugim riječima, definicija pojma „radnik” u smislu članka 45. UFEU-a može se, naravno, proširiti na sve predmete u kojima je dovedeno u pitanje načelo jednakog postupanja pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja.

36. S obzirom na to, iako tako definirani radnici ulaze bez ikakve sumnje u područje primjene Direktive 2000/78, ono je, prema mojem mišljenju, šire i obuhvaća sve situacije u kojima je uvjet utemeljen na jednom od razloga za diskriminaciju navedenih u toj direktivi postavljen za pristup profesionalnim djelatnostima bilo koje naravi, neovisno o tome radi li se, osobito, o nesamostalnim ili samostalnim profesionalnim djelatnostima²⁵. Zaključno, svaka prepreka zapošljavanju može se shvatiti s aspekta članka 3. stavka 1. točke (a) navedene direktive.

37. Kako je to grčka vlada s pravom istaknula na raspravi i kao što na to upućuje njezina pravna osnova²⁶, Direktiva 2000/78 nije propis za zaštitu radnika kao slabije strane u radnom odnosu. Cilj je te direktive da se zbog socijalnih i javnih interesa uklone sve prepreke zasnovane na diskriminatornim razlozima pristupu sredstvima za život i sposobnosti doprinošenja društvu radom, neovisno o pravnom obliku na temelju kojeg se on obavlja.

38. Stoga područje primjene navedene direktive nije ograničeno na djelatnosti čija bi obilježja omogućila osobi koja im želi pristupiti da ispunji sve kriterije pojma „radnik” u smislu članka 45. UFEU-a.

39. Konkretno, primjećujem da kriterij glede postojanja odnosa podređenosti u odnosu na poslodavca, na koji su, čini se, usredotočene dvojbe suda koji je uputio zahtjev, ne proizlazi iz teksta članka 3. stavka 1. točke (a) Direktive 2000/78. Naprotiv, spominjanje pristupa „samozapošljavanju” u toj odredbi dočarava činjenicu da se odnos podređenosti u odnosu na poslodavca ne mora nužno dokazati kako bi situacija ušla u područje primjene te direktive. Osim toga, iz teksta navedene odredbe proizlazi da se ona odnosi na „uvjete za pristup zapošljavanju, samozapošljavanju ili uvjete za obavljanje zanimanja [...] *na svim profesionalnim razinama*”²⁷, uključujući, dakle, na najvišoj razini.

40. Ističem usto da se članak 3. stavak 1. točka (a) Direktive 2000/78 odnosi na „mjerila odabira i uvjete za primanje u radni odnos”, što, prema mojem mišljenju, može uključivati pristup profesionalnoj djelatnosti organiziranoj putem izbora. Smatram da činjenica da se pristup mjestu predsjednika organizacije radnika provodi glasovanjem u kojem mogu sudjelovati njezini

²³ Vidjeti osobito presude od 1. listopada 2015., O (C-432/14, EU:C:2015:643, t. 22. do 27.) i od 19. srpnja 2017., Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, t. 19. do 23.). Vidjeti također mišljenje nezavisnog odvjetnika A. Rantosa u predmetu HR Rail (C-485/20, EU:C:2021:916, t. 48.), koji, oslanjajući se na ovu potonju presudu, ističe da je pojam „radnik” u smislu Direktive 2000/78 istovjetan tom pojmu u smislu članka 45. UFEU-a.

²⁴ Vidjeti presudu od 14. prosinca 1995., Megner i Scheffel (C-444/93, EU:C:1995:442, t. 20.).

²⁵ Zanimljivo je u tom pogledu povući paralelu s ustaljenom sudsom praksom Suda prema kojoj „sve odredbe Ugovora koje se odnose na slobodno kretanje osoba imaju za cilj građanima Unije olakšati obavljanje *profesionalnih djelatnosti svih vrsta* na području Unije”; vidjeti osobito presudu od 11. studenoga 2021., MH i ILA (Mirovinska prava u slučaju stečaja) (C-168/20, EU:C:2021:907, t. 86. i navedena sudska praksa). Moje isticanje.

²⁶ To jest članak 13. UEZ-a, koji je postao članak 19. stavak 1. UFEU-a.

²⁷ Moje isticanje

registrirani članovi ne može isključiti primjenu te direktive. Osim činjenice da se tom potonjom ne pravi razlika glede načina na koji se odvija pristup zapošljavanju, Sud je već presudio da način zapošljavanja na određeno mjesto nije relevantan u svrhu primjene navedene direktive²⁸.

41. Osim toga, čini mi se da je okolnost koju je sud koji je uputio zahtjev istaknuo, a prema kojoj mjesto predsjednika organizacije radnika uključuje obnašanje dužnosti političke naravi, irelevantna u svrhu utvrđivanja je li Direktiva 2000/78 primjenjiva, u skladu s onim što predviđa njezin članak 3. stavak 1. točka (a). Naime, iako obnašanje takvih dužnosti može biti od važnosti u nacionalnom pravu²⁹, mora se naglasiti da se u skladu s tom odredbom ta direktiva primjenjuje „bez obzira na to o kojoj se vrsti djelatnosti radi”. Usto proizlazi da, kada države članice mogu predvidjeti da se navedena direktiva ne primjenjuje na posebnu vrstu djelatnosti, to je u njoj izrijekom navedeno. To je slučaj s oružanim snagama, koje se, u skladu s člankom 3. stavkom 4. te direktive, mogu isključiti iz njezina područja primjene u pogledu diskriminacije na temelju invaliditeta ili dobi.

42. Slijedom navedenog, iz jasnog teksta članka 3. stavka 1. točke (a) Direktive 2000/78, prema mojem mišljenju, proizlazi da njezino područje primjene obuhvaća pravilo kojim se uvodi dobna granica, poput onog o kojem je riječ u glavnom postupku, s obzirom na to da to pravilo predviđa uvjet za pristup mjestu predsjednika organizacije radnika.

43. Smatram da je tumačenje koje se može izvesti iz teksta te odredbe poduprto ciljevima koji se tom direktivom nastoje ostvariti.

44. U tom pogledu valja podsjetiti na to da je Direktiva 2000/78 donesena na temelju članka 13. UEZ-a, koji je postao članak 19. stavak 1. UFEU-a, a koji Uniji dodjeljuje nadležnost za poduzimanje odgovarajućih radnji radi suzbijanja diskriminacije, među ostalim, na temelju dobi. Tom se direktivom nastoji tako uspostaviti opći okvir koji bi svakoj osobi osigurao jednako postupanje „pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja”, pružajući joj učinkovitu zaštitu od diskriminacije na temelju nekog od razloga iz njezina članka 1.³⁰, među kojima je i dob.

45. Konkretno, u uvodnoj izjavi 9. Direktive naglašeno je da su „[z]apošljavanje i obavljanje zanimanja glavni [...] elementi za osiguranje jednakih mogućnosti za sve i snažno pridonose punom sudjelovanju građana u gospodarskome, kulturnom i društvenom životu te ostvarenju njihovih osobnih potencijala”. Također u tom smislu, u uvodnoj izjavi 11. navedene direktive stoji da „[d]iskriminacija na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja može ugroziti ostvarivanje ciljeva postavljenih Ugovorom o [FUE-u], a posebice postizanje visoke razine zaposlenosti i socijalne zaštite, podizanje životnog standarda i kvalitete života, gospodarsku i društvenu koheziju i solidarnost te slobodno kretanje osoba”.

46. Direktivom 2000/78 tako se u području na koje se ona odnosi provodi opće načelo nediskriminacije, koje je potvrđeno u članku 21. Povelje³¹.

²⁸ Vidjeti u tom smislu presudu od 25. travnja 2013., *Asociația Accept* (C-81/12, EU:C:2013:275, t. 45.).

²⁹ Čini se da u danskom pravu postoji razlika između osoba koje obnaša političke dužnosti i drugih članova osoblja sindikalne organizacije, pri čemu prvi ne podliježu Zakonu o zaposlenicima.

³⁰ Glede invaliditeta vidjeti presudu od 15. srpnja 2021., *Tartu Vangla* (C-795/19, EU:C:2021:606, t. 26. i navedena sudska praksa).

³¹ Vidjeti osobito presudu od 23. travnja 2020., *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI* (C-507/18, EU:C:2020:289, t. 38. i navedena sudska praksa).

47. Sud je presudio da se, uzimajući u obzir taj cilj te s obzirom na prirodu prava zaštiti kojih je namijenjena ta direktiva i temeljne vrijednosti na kojima počiva, izraz „uvjet[i] za pristup zapošljavanju [...] ili uvjet[i] za obavljanje zanimanja”, u smislu članka 3. stavka 1. točke (a) te direktive, kojim se definira njezino područje primjene, ne može usko tumačiti³².

48. Cilj zadan Direktivom 2000/78 ne bi se mogao postići da zaštita od diskriminacije pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja ovisi o formalnoj kvalifikaciji radnog odnosa u nacionalom pravu ili odabiru između jedne ili druge vrste ugovora učinjenom prilikom zapošljavanja osobe³³. Isto tako bi se stvorila prepreka tom cilju ako bi takva zaštita ovisila o naravi poslova koji se obavljaju u okviru konkretnog radnog odnosa.

49. Smatram da svi ti elementi idu u prilog pristupu prema kojem dobna granica predviđena statutom organizacije radnika za mogućnost kandidiranja za mjesto predsjednika te organizacije ulazi u područje primjene Direktive 2000/78, u skladu s onim što predviđa članak 3. stavak 1. točka (a) te direktive.

B. Područje primjene Direktive 2000/78, kako je ono određeno u njezinu članku 3. stavku 1. točki (d)

50. Smatram da je situacija o kojoj je riječ u glavnom postupku obuhvaćena i člankom 3. stavkom 1. točkom (d) Direktive 2000/78.

51. Podsjećam na to da se ta odredba odnosi na „članstv[o] ili *sudjelovanj[e]* u organizacijama radnika ili poslodavaca ili u drugim strukovnim organizacijama, uključujući povlastice koje takve organizacije osiguravaju”³⁴.

52. Prema mojem mišljenju, kada se osoba poput osobe A želi kandidirati na izborima kako bi postala predsjednica organizacije radnika, radi se o obliku „sudjelovanja”³⁵ ili, drukčije rečeno, njezinu uključivanju u takvu organizaciju, u smislu članka 3. stavka 1. točke (d) Direktive 2000/78.

53. To područje primjene te direktive preuzeto je iz Uredbe (EEZ) br. 1612/68 Vijeća od 15. listopada 1968. o slobodi kretanja radnika unutar Zajednice³⁶.

³² Vidjeti osobito presudu od 23. travnja 2020., Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, t. 39. i navedena sudska praksa). U točki 58. te presude Sud je presudio da „izraz ‚uvjet[i] za pristup zapošljavanju [...] ili uvjet[i] za obavljanje zanimanja’, sadržan u članku 3. stavku 1. točki (a) Direktive 2000/78, valja tumačiti na način da su njime obuhvaćene izjave koje je određena osoba dala tijekom audiovizualne emisije, prema kojima ona nikad ne bi zaposlila osobe određene spolne orijentacije niti s njima u svojem poduzeću radila, čak i ako nije bio u tijeku niti je bio planiran ikakav postupak zapošljavanja, pod uvjetom da veza između tih izjava i uvjeta pristupa zapošljavanju ili uvjeta za obavljanje zanimanja u okviru tog poduzeća nije hipotetska”.

³³ Vidjeti po analogiji presudu od 11. studenoga 2010., Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, t. 69.), koja dočarava činjenicu da je zaštita dodijeljena direktivama o suzbijanju diskriminacije pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja upućena pojedincima mimo njihova isključivog svojstva „radnika” u smislu prava Unije. Naime, iz točke 64. i sljedećih te presude proizlazi da položaj osobe članice uprave društva kapitala kojoj je izrečena mjera opoziva dok je bila trudna treba ispitati s aspekta zabrane diskriminacije na temelju spola u slučaju u kojem se takva osoba ne bi, s obzirom na narav obavljane djelatnosti te okvir u kojem se odvija, mogla pozivati na svojstvo „trudne radnice” u smislu Direktive Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL 1992., L 348, str. 1.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 73.).

³⁴ Moje isticanje

³⁵ „Participación”, „Mitwirkung” i „involvement” na španjolskom, njemačkom i engleskom jeziku

³⁶ SL 1968., L 257, str. 2. Vidjeti u tom smislu 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, Bruxelles, 2020., str. 85. do 106., posebno str. 98.

54. U skladu s člankom 8. stavkom 1. te uredbe, „[r]adnik koji je državljanin jedne države članice i zaposlen je na državnom području druge države članice uživa pravo na jednako postupanje u pogledu članstva u sindikatima i izvršavanja prava koja proizlaze iz toga članstva, uključujući pravo glasa [...] *Nadalje, on ima pravo biti izabran u predstavnička tijela radnika u poduzeću*” [neslužbeni prijevod]³⁷.

55. U okviru navedene uredbe, pravo na učlanjivanje i sudjelovanje uključuje pravo birati i biti biran³⁸.

56. Članak 8. prvi stavak Uredbe (EU) br. 492/2011 Europskog parlamenta i Vijeća od 5. travnja 2011. o slobodi kretanja radnika u Uniji³⁹ odnosi se od sada izrijeком na „pravo kandidiranja za administrativna ili rukovoditeljska mjesta u sindikatu”.

57. Ti me elementi potiču na zaključak da pojam „sudjelovanje” treba shvatiti tako da se odnosi, među ostalim, na pristup administrativnim ili rukovoditeljskim mjestima u sindikatu. Ne mogu otkriti zbog kojih bi se razloga načelo jednakog postupanja moralo primijeniti na takav pristup u području slobodnog kretanja radnika, a ne u području suzbijanja diskriminacije na temelju dobi.

58. Komisija je na raspravi navela da se, prema njezinu stajalištu, članak 3. stavak 1. točka (d) Direktive 2000/78 odnosi na slučaj u kojem poslodavac odredi ograničenja za sudjelovanje radnika u organizaciji radnika. Prema mojem mišljenju, Komisija iz te odredbe izvodi restriktivno tumačenje koje njezin tekst uopće ne nalaže. Smatram, naime, da tekst navedene odredbe ne isključuje mogućnost da mjera kojom su postavljena takva ograničenja potječe od same te organizacije, a osobito iz njezina statuta.

C. Završna razmatranja o spojivosti predloženog tumačenja sa slobodom udruživanja

59. U potporu svojem stajalištu koje isključuje primjenjivost Direktive 2000/78 na izbor za mjesto predsjednika organizacije radnika FH je na raspravi naveo da se ta direktiva treba tumačiti u skladu s člankom 3. stavkom 1. Konvencije br. 87 Međunarodne organizacije rada (MOR) od 9. srpnja 1948. o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje, iz kojeg proizlazi da sindikalne organizacije slobodno biraju svoje predstavnike⁴⁰. Iznoseći taj argument, FH, međutim, izostavlja činjenicu da je u pravu Unije ta direktiva izraz općeg načela zabrane diskriminacije pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja, koje je zaštićeno drugom konvencijom MOR-a, to jest Konvencijom br. 111 od 20. lipnja 1958. o diskriminaciji u odnosu na zaposlenje i

³⁷ Moje isticanje

³⁸ Glede propisa države članice koji radnike državljanke drugih država članica zaposlene u toj državi članici isključuje iz prava birati ili biti biran na izborima organiziranima u strukovnim komorama, vidjeti presudu od 18. svibnja 1994., Komisija/Luksemburg (C-118/92, EU:C:1994:198). U vezi s nacionalnim propisom kojim se stranim radnicima uskraćuje pravo glasanja na izborima članova strukovne komore u koju su obvezno učlanjeni, kojoj moraju plaćati doprinose, koja je zadužena za obranu interesa učlanjenih radnika i koja obavlja savjetodavnu zadaću u zakonodavnom području vidjeti također presudu od 4. srpnja 1991., ASTI (C-213/90, EU:C:1991:291). Oslanjajući se na te presude, Sud je u slučaju kada je bio naveden na tumačenje članka 10. stavka 1. Odluke br. 1/80 od 19. rujna 1980. o razvoju pridruživanja, koju je donijelo Vijeće za pridruživanje osnovano Sporazumom o pridruživanju između Europske ekonomske zajednice i Turske, shvatio pravo biti biran u plenarnu skupštinu tijela za zastupanje i obranu interesa radnika na način da se odnosi na „uvjete obavljanja zanimanja” turskih radnika: vidjeti presudu od 8. svibnja 2003., Wählergruppe Gemeinsam (C-171/01, EU:C:2003:260) i mišljenje nezavisnog odvjetnika F. Jacobsa u predmetu Wählergruppe Gemeinsam (C-171/01, EU:C:2002:758, t. 42. do 46.). Vidjeti također presudu od 16. rujna 2004., Komisija/Austrija (C-465/01, EU:C:2004:530). Budući da svojim člankom 3. stavkom 1. točkom (d) Direktiva 2000/78 posvećuje posebnu odredbu sudjelovanju u organizaciji radnika, ne smatram korisnim ispitati situaciju u glavnom postupku i s aspekta članka 3. stavka 1. točke (c) te direktive, iz koje proizlazi da se navedena direktiva primjenjuje na „zapošljavanje i uvjete rada”.

³⁹ SL 2011., L 141, str. 1. (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 2., str. 264.)

⁴⁰ Ta odredba predviđa da „[u]druge radnika i poslodavaca imaju pravo izraditi svoje statute i pravila, potpuno slobodno birati svoje predstavnike, organizirati svoje upravljanje i djelatnosti i utvrditi svoje programe”.

zanimanje, a koja je spomenuta u uvodnoj izjavi 4. navedene direktive. Postojanje tih dviju konvencija pokazuje da se sloboda sindikalnih organizacija da izabiru svoje predstavnike treba uskladiti sa zabranom diskriminacije pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja.

60. Argument koji FH ističe svodi se u stvarnosti na tvrdnju da bi ta sloboda trebala prevagnuti nad zabranom diskriminacije pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja. Drukčije rečeno, pristup koji se sastoji od toga da se izbor za mjesto predsjednika organizacije radnika obuhvati područjem primjene Direktive 2000/78 bio bi nespojiv sa slobodom sindikalnih organizacija da biraju svoje predstavnike, koja je sastavnica slobode udruživanja u sindikalnom području, utvrđene u članku 12. stavku 1. Povelje⁴¹.

61. Prema mojem mišljenju, takva se argumentacija ne može prihvatiti. Naime, sloboda sindikalnih organizacija da biraju svoje predstavnike ne može im dati odriježene ruke da u svojem statutu donesu mjere koje mogu dovesti do diskriminacije pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja.

62. U vezi s tim aspektom, mislim da bi Sud trebao po analogiji primijeniti obrazloženje koje je prihvatio glede slobode izražavanja u svojoj presudi od 23. travnja 2020., *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI*⁴².

63. Tako se tumačenje prema kojem izbori za mjesto predsjednika organizacije radnika ulaze u područje primjene Direktive 2000/78 ne može oboriti mogućim ograničenjem ostvarivanja slobode udruživanja, koje je FH istaknuo na raspravi i do kojeg bi takvo tumačenje moglo dovesti.

64. Naime, kao što to proizlazi iz članka 52. stavka 1. Povelje, sloboda udruživanja nije apsolutno pravo te njezino ostvarivanje može biti ograničeno, pod uvjetom da su ta ograničenja predviđena zakonom i da poštuju bit tog prava, kao i načelo proporcionalnosti, odnosno ako su potrebna i ako doista odgovaraju ciljevima od općeg interesa koje priznaje Unija ili potrebi zaštite prava i sloboda drugih.

65. To je ovdje slučaj jer su ograničenja pri ostvarivanju slobode udruživanja koja mogu proizići iz Direktive 2000/78 doista predviđena zakonom jer izravno proizlaze iz te direktive.

66. Tim ograničenjima poštuje se, osim toga, bitan sadržaj slobode udruživanja jer se primjenjuju samo kako bi se postigli ciljevi navedene direktive, odnosno kako bi se zajamčilo načelo jednakog postupanja pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja te postizanje visoke razine zaposlenosti i socijalne zaštite. Ona su, dakle, opravdana tim ciljevima.

67. Takvim ograničenjima poštuje se i načelo proporcionalnosti, s obzirom na to da su zabranjeni razlozi koji su temelj diskriminacije navedeni u članku 1. Direktive 2000/78, čije je područje primjene *ratione materiae* i *ratione personae* utvrđeno u njezinu članku 3., te zadiranje u ostvarivanje slobode udruživanja ne prelazi ono što je nužno za ostvarivanje ciljeva navedene direktive, zabranjivanjem samo onih odredbi statuta organizacije radnika koje čine diskriminaciju pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja.

68. Nadalje, ograničenja pri ostvarivanju slobode udruživanja koja proizlaze iz Direktive 2000/78 nužna su kako bi se zajamčila prava pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja kojima raspolažu osobe koje spadaju u skupine na koje se odnosi jedan od razloga navedenih u članku 1. te direktive.

⁴¹ Pravo na kolektivno pregovaranje i djelovanje utvrđeno je u članku 28. Povelje.

⁴² C-507/18, EU:C:2020:289

69. Konkretno, ako, suprotno tumačenju članka 3. stavka 1. točaka (a) i (d) Direktive 2000/78 koje predlažem, odredbe koje sprečavaju određene kategorije osoba da se kandidiraju na izborima za mjesto predsjednika organizacije radnika ne bi ulazile u materijalno područje primjene te direktive, osobito zato što to mjesto uključuje dužnosti političke naravi, ograničenja u pristupu takvom mjestu predsjednika bila bi moguća zbog bilo kojeg razloga zaštićenog navedenom direktivom. Time bi se niz profesija koje se obavljaju u okviru organizacija radnika isključio iz zaštite dodijeljene tom direktivom pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja.

70. Dodajem da bi to, ako bi se slijedilo takav koncept, značilo da bi se u statutu sindikalne organizacije mogla protiv osobe istaknuti, među ostalim, njezina vjera ili spolna orijentacija kako bi joj se zabranilo da se kandidira za dužnosti predsjednika te organizacije. Vidi se, dakle, do kakvih bi pretjerivanja mogao dovesti restriktivan koncept područja primjene Direktive 2000/78.

71. Završno, čini mi se barem paradoksalnim da organizacija sa zadaćom zaštite prava radnika bude ta koja brani restriktivan koncept područja primjene norme namijenjene suzbijanju diskriminacije pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja.

72. S obzirom na prethodne elemente, smatram da odredba statuta organizacije radnika koja mogućnost kandidiranja za mjesto predsjednika te organizacije ograničava na osobe koje nisu navršile određenu dob ne može ostati izvan sustava za suzbijanje diskriminacije pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja koji je uspostavljen Direktivom 2000/78. Takva je odredba, dakle, obuhvaćena materijalnim područje primjene te direktive, kako je ono određeno u njezinu članku 3. stavku 1. točkama (a) i (d).

V. Zaključak

73. S obzirom na sva prethodna razmatranja, predlažem da se na prethodno pitanje koje je uputio Østre Landsret (Žalbeni sud regije Istok, Danska) odgovori na sljedeći način:

Članak 3. stavak 1. točke (a) i (d) Direktive 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja treba tumačiti na način da dobna granica predviđena u statutu organizacije radnika za mogućnost kandidiranja za mjesto predsjednika te organizacije ulazi u područje primjene te direktive.