



# Jurisprudentie

CONCLUSIE VAN ADVOCaat-GENERAAL  
J. RICHARD DE LA TOUR  
van 13 januari 2022<sup>1</sup>

**Zaak C-587/20**

**Ligebehandlingsnævnet, handelend voor A  
tegen  
HK/Danmark,  
HK/Privat,  
in aanwezigheid van:  
Fagbevægelsens Hovedorganisation**

[verzoek van de Østre Landsret (rechter in tweede aanleg voor het Oosten van Denemarken) om een prejudiciële beslissing]

„Prejudiciële verwijzing – Sociale politiek – Richtlijn 2000/78/EG – Beginsel van gelijke behandeling in arbeid en beroep – Verbod van discriminatie op grond van leeftijd – Artikel 3, lid 1, onder a) en d) – Werkings sfeer – Ambt van gekozen voorzitter van een werknemersorganisatie – Statuten van deze organisatie die bepalen dat enkel leden die op de dag van de verkiezing de leeftijd van 60 of 61 jaar nog niet hebben bereikt in aanmerking komen voor het voorzitterschap”

## I. Inleiding

1. Het onderhavige verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 3, lid 1, onder a), van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep<sup>2</sup>.

2. Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen enerzijds de Ligebehandlingsnævnet (commissie gelijke behandeling, Denemarken), die optreedt namens A, en anderzijds de vakcentrale HK/Danmark, een werknemersvakbond, en de federatie HK/Privat, over een statutaire bepaling van die federatie op grond waarvan A zich niet kandidaat kon stellen voor het voorzitterschap van de federatie wegens haar leeftijd op de dag van de verkiezing.

<sup>1</sup> Oorspronkelijke taal: Frans.

<sup>2</sup> PB 2000, L 303, blz. 16.

3. De verwijzende rechter wenst te vernemen of richtlijn 2000/78 van toepassing is op een dergelijke situatie. In de onderhavige conclusie zal ik aanvoeren dat artikel 3, lid 1, onder a) en d), van die richtlijn aldus dient te worden uitgelegd dat een in de statuten van een werknemersorganisatie vastgestelde leeftijdsgrens om in aanmerking te komen voor het ambt van voorzitter van die organisatie, binnen de werkingssfeer van die richtlijn valt.

## II. Toepasselijke bepalingen

### A. Richtlijn 2000/78

4. Artikel 3 van richtlijn 2000/78, met als opschrift „Werkingsfeer”, bepaalt in lid 1 ervan het volgende:

„Binnen de grenzen van de aan de [Europese Unie] verleende bevoegdheden, is deze richtlijn zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot:

a) de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige en tot een beroep, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de tak van activiteit en op alle niveaus van de beroepshierarchie, met inbegrip van bevorderingskansen;

[...]

d) het lidmaatschap van of de betrokkenheid bij een werkgevers- of werknemersorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, waaronder de voordelen die deze organisaties bieden.”

### B. Deens recht

5. Lov nr. 459 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (wet nr. 459 betreffende onder meer het verbod op discriminatie op de arbeidsmarkt) van 12 juni 1996 is met het oog op de omzetting van richtlijn 2000/78 gewijzigd bij wet nr. 253 van 7 april 2004 en wet nr. 1417 van 22 december 2004.

6. In § 1, lid 1, van die wet, in de versie die van toepassing is op het hoofdgeding, staat te lezen:

„Onder discriminatie in de zin van deze wet wordt elke directe of indirecte discriminatie op grond van [...] leeftijd [...] verstaan”.

7. § 2, lid 1, van die wet luidt als volgt:

„Een werkgever mag niet discrimineren bij aanstelling, ontslag, overplaatsing en bevordering of met betrekking tot belonings- en arbeidsvoorwaarden.”

8. In § 3, leden 3 en 4, van die wet wordt het volgende bepaald:

„3. Het verbod op discriminatie is ook van toepassing op personen die voorschriften vaststellen en besluiten nemen over de toegang tot arbeid als zelfstandige.

4. Het verbod op discriminatie is ook van toepassing op personen die besluiten nemen over het lidmaatschap van of de deelname aan een werknemers- of werkgeversorganisatie en de voordelen die door dergelijke organisaties worden toegekend.”

### III. Hoofdgeding en prejudiciële vraag

9. Uit de verwijzingsbeslissing blijkt dat A, die in 1948 is geboren, in 1978 als permanente vakkracht in dienst was genomen bij een lokale afdeling van werknemersorganisatie HK. In 1980 werd zij overgeplaatst naar de nationale vakcentrale. Op het congres van de federatie HK/Service (naderhand HK/Privat) was zij in 1992 tot vicevoorzitter gekozen en in 1993 tot voorzitter. Nadien werd zij om de vier jaar herkozen en bekleedde zij het ambt van voorzitter van die federatie tot 8 november 2011, de dag waarop zij de leeftijd van 63 jaar had bereikt en de in § 9 van de statuten van die federatie vastgestelde leeftijdsgrens had overschreden om zich kandidaat te stellen bij de verkiezing die in datzelfde jaar zou worden gehouden. In lid 1 van die paragraaf wordt namelijk bepaald dat enkel leden die op de dag van de verkiezing de leeftijd van 60 jaar nog niet hebben bereikt in aanmerking komen voor de verkiezing tot voorzitter, waarbij die leeftijdsgrens voor leden die na het congres van 2005 zijn herkozen, wordt verschoven naar 61 jaar.

10. Naar aanleiding van een klacht van A heeft de Ligebehandlingsnævnet bij besluit van 22 juni 2016 geoordeeld dat het verbod dat A op grond van haar leeftijd werd opgelegd om zich op het congres van 2011 verkiesbaar te stellen als voorzitter van HK/Privat in strijd was met de wet betreffende onder meer het verbod op discriminatie op de arbeidsmarkt en HK/Danmark en HK/Privat veroordeeld tot betaling aan A, bij wijze van schadevergoeding, van een bedrag van 25 000 Deense kronen (DKK) (ongeveer 3 460 EUR)<sup>3</sup>, vermeerderd met rente.

11. Aangezien dat besluit niet werd uitgevoerd, heeft verzoekster in het hoofdgeding<sup>4</sup> tegen HK/Danmark en HK/Privat beroep ingesteld bij de Københavns Byret (rechter in eerste aanleg Kopenhagen, Denemarken). Wegens het principiële karakter van dat beroep is de zaak doorverwezen naar de Østre Landsret (rechter in tweede aanleg voor het Oosten van Denemarken).

12. De verwijzende rechter is van mening dat de beslechting van het bij hem aanhangige geding afhangt van de vraag of A als gekozen voorzitter van HK/Privat en lid van de politieke staf ervan binnen de werkingssfeer van richtlijn 2000/78 valt, aangezien, indien dat het geval is, niet wordt betwist dat § 9 van de statuten van die federatie leidt tot directe discriminatie op grond van haar leeftijd in de zin van die richtlijn.

13. Dienaangaande wijst die rechter erop dat de door A als voorzitter van HK/Privat uit te oefenen taken bestonden in het verzekeren van de algemene leiding van deze federatie, het bepalen van haar politieke optreden in de beroepssectoren, het sluiten en verlengen van collectieve arbeidsovereenkomsten en het toezien op de naleving daarvan. Voorts zou zij verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de beslissingen van het congres en van het algemeen dagelijks bestuur van HK/Danmark, waarvan zij ook deel uitmaakte.

<sup>3</sup> Tegen de wisselkoers van 22 juni 2016.

<sup>4</sup> Dat wil zeggen de Ligebehandlingsnævnet, in haar hoedanigheid van vertegenwoordiger van A in het hoofdgeding.

14. Wat de voorwaarden voor aanstelling van A betreft, wijst die rechter erop dat zij overeenkomstig de door haar ondertekende „overeenkomst voor gekozen personen” van 27 oktober 2009 voltijds in dienst was van HK/Privat en geen andere werkzaamheid uitoefende. Zij ontving een maandsalaris van 69 548,93 DKK (ongeveer 9 350 EUR),<sup>5</sup> dat overeenkwam met een bijzonder loonniveau voor staatsambtenaren. Zij viel niet onder de Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (wet betreffende de rechtsverhoudingen tussen werkgevers en werknemers)<sup>6</sup>, aangezien haar taken politiek van aard waren. Zij viel evenmin onder een collectieve arbeidsovereenkomst, maar onder de statuten van HK. Wel was de Lov om ferie (wet op betaald verlof)<sup>7</sup> op haar van toepassing en was zij gebonden door een geheimhoudingsplicht.

15. Voorts benadrukt de verwijzende rechter dat A in haar hoedanigheid van gekozen voorzitter van een federatie niet de status van werknemer had, maar een vertrouwensfunctie bekleedde doordat zij verantwoording verschuldigd was aan het congres van HK/Privat, dat haar had gekozen. Niettemin bevatten haar taken als voorzitter een aantal elementen die kenmerkend zijn voor een baan in het algemeen.

16. Volgens die rechter heeft het Hof de in artikel 3, lid 1, onder a), van richtlijn 2000/78 opgenomen begrippen „beroep”, „arbeid als zelfstandige” en „arbeid in loondienst” nog niet nauwkeurig omschreven en heeft het zich nog niet uitgesproken over de vraag of gekozen personen van een werknemersorganisatie, leden van de politieke staf ervan, binnen de werkingssfeer van die richtlijn vallen.

17. Daarop heeft de Østre Landsret de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vraag:

„Moet artikel 3, lid 1, onder a), van [richtlijn 2000/78] aldus worden uitgelegd dat deze richtlijn in de omstandigheden van het hoofdgeding van toepassing is op een politiek gekozen sectorvoorzitter van een vakbond?”

18. Verzoekster in het hoofdgeding, HK/Danmark en HK/Privat, de Fagbevægelsens Hovedorganisation (verbond van vakverenigingen, Denemarken; hierna: „FH”), de Griekse regering en de Europese Commissie hebben schriftelijke opmerkingen ingediend. Die partijen hebben mondelinge opmerkingen gemaakt ter terechtzitting van 20 oktober 2021.

#### IV. Analyse

19. Vooraf moet erop worden gewezen dat de verwijzende rechter met zijn prejudiciële vraag van het Hof uitsluitend wenst te vernemen of de voor het ambt van voorzitter van een werknemersorganisatie vastgestelde leeftijdsvoorwaarde binnen de materiële werkingssfeer van richtlijn 2000/78 valt. Die rechter verzoekt het Hof niet om een beslissing over de vraag of er sprake is van een verschil in behandeling op grond van leeftijd en of dat verschil in voorkomend geval kan worden gerechtvaardigd. Ik zal die aspecten in de onderhavige conclusie dan ook niet onderzoeken.

<sup>5</sup> Tegen de wisselkoers van 27 oktober 2009.

<sup>6</sup> In de versie die voortvloeit uit codificatiebesluit nr. 81 van 3 februari 2009, zoals gewijzigd.

<sup>7</sup> In de versie die voortvloeit uit codificatiebesluit nr. 1177 van 9 oktober 2015, zoals gewijzigd.

20. Die rechter verzoekt het Hof om de werkingssfeer van richtlijn 2000/78 te verduidelijken met betrekking tot een bepaling uit de statuten van een werknemersorganisatie op grond waarvan kandidaten alleen voor het ambt van voorzitter van die organisatie in aanmerking komen indien zij de leeftijd van 60 jaar of 61 jaar nog niet hebben bereikt.

21. Aangenomen moet worden dat de verwijzende rechter met zijn vraag in wezen wenst te vernemen of het in artikel 3, lid 1, onder a), van richtlijn 2000/78 opgenomen begrip „voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige en tot een beroep” aldus moet worden uitgelegd dat een leeftijdsgrens die in de statuten van een werknemersorganisatie is vastgesteld voor het ambt van voorzitter van die organisatie, onder dit begrip valt.

22. Evenals de Griekse regering ben ik van mening dat voor een zinvol en volledig antwoord op de vraag van de verwijzende rechter, deze moet worden geacht ook te zien op artikel 3, lid 1, onder d), van die richtlijn.

23. Derhalve zal ik de vraag van die rechter achtereenvolgens onderzoeken vanuit het oogpunt van artikel 3, lid 1, onder a), van richtlijn 2000/78 en dan vanuit dat van artikel 3, lid 1, onder d), van die richtlijn. Tot slot zal ik opmerkingen formuleren over de verenigbaarheid van de voorgestelde uitlegging met de vrijheid van vereniging.

#### ***A. Werkingssfeer van richtlijn 2000/78, als bedoeld in artikel 3, lid 1, onder a)***

24. Volgens de bewoordingen zelf van de titel van richtlijn 2000/78 heeft zij betrekking op arbeid en beroep. De lidstaten en de sociale partners moeten die richtlijn in acht nemen bij het vaststellen van maatregelen die vallen binnen de werkingssfeer van die richtlijn, die het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd – thans verankerd in artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie<sup>8</sup> – concretiseert op het vlak van arbeid en beroep.<sup>9</sup>

25. Uit artikel 3, lid 1, onder a), van richtlijn 2000/78 vloeit voort dat deze richtlijn „zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen” van toepassing is „met betrekking tot [...] de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige en tot een beroep, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de tak van activiteit en op alle niveaus van de beroepshiërarchie, met inbegrip van bevorderingskansen”.

26. Zoals door het Hof reeds is aangegeven, verwijst richtlijn 2000/78 voor de definitie van het begrip „voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige en tot een beroep” niet naar het recht van de lidstaten. Uit de vereisten van zowel eenvormige toepassing van het Unierecht als het gelijkheidsbeginsel volgt dat de bewoordingen van een bepaling van het Unierecht die voor de vaststelling van de betekenis en de draagwijdte ervan niet uitdrukkelijk naar het recht van de lidstaten verwijst, in de regel in de gehele Unie autonoom en op eenvormige wijze dienen te worden uitgelegd.<sup>10</sup>

<sup>8</sup> Hierna: „Handvest”.

<sup>9</sup> Zie met name arrest van 19 juli 2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, punt 17 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

<sup>10</sup> Zie arrest van 23 april 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, punt 31 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

27. Richtlijn 2000/78 bevat overigens zelf geen definitie van de termen „voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige en tot een beroep”, zodat deze moeten worden uitgelegd in overeenstemming met de in de omgangstaal gebruikelijke betekenis ervan, met inachtneming van de context waarin ze worden gebruikt en de door de regeling waarvan ze deel uitmaken beoogde doelstellingen.<sup>11</sup>

28. Dienaangaande heeft het Hof erop gewezen dat de uitdrukking „voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst [...] en tot een beroep” in de omgangstaal slaat op omstandigheden of feiten waarvan het bestaan moet worden vastgesteld opdat iemand een bepaalde baan kan verkrijgen of een bepaald beroep kan uitoefenen.<sup>12</sup>

29. Het Hof heeft er eveneens op gewezen dat uit artikel 3, lid 1, onder a), van richtlijn 2000/78 voortvloeit dat zij van toepassing is „op iemand die naar een plaats solliciteert, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria voor deze plaats”.<sup>13</sup> Om in aanmerking te komen voor de door die richtlijn geboden bescherming moet de betrokkene echter daadwerkelijk trachten de plaats te krijgen waarnaar hij formeel solliciteert.<sup>14</sup>

30. Krachtens artikel 3, lid 1, onder a), van richtlijn 2000/78 valt bijvoorbeeld een regeling die de aanstelling van brandweerlieden beperkt tot personen jonger dan 30 jaar<sup>15</sup> binnen de werkingssfeer van die richtlijn, alsook een regeling die in het kader van de verplichte zorgverzekering voorziet in een maximumleeftijd voor de uitoefening van het beroep van gecontracteerde tandarts<sup>16</sup>.

31. Gelet op deze rechtspraak van het Hof ben ik van mening dat, aangezien aan de in de statuten van HK/Privat vastgestelde leeftijdsgrens moet worden voldaan opdat iemand het ambt van voorzitter van deze werknemersorganisatie kan verkrijgen, een dergelijk voorschrift deel uitmaakt van de „voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige en tot een beroep” in de zin van artikel 3, lid 1, onder a), van richtlijn 2000/78.

32. Ten ondersteuning van dit standpunt wijs ik erop dat uit de bewoordingen als zodanig van deze bepaling blijkt dat de Uniewetgever de werkingssfeer van die richtlijn bijzonder ruim heeft willen opvatten. Door de termen „beroep”, „arbeid als zelfstandige” en „arbeid in loondienst”<sup>17</sup> naast elkaar te plaatsen, heeft die wetgever mijns inziens immers alle voorschriften willen bestrijken die de voorwaarden vaststellen voor toegang tot eender welke beroepswerkzaamheid, ongeacht de aard en de kenmerken ervan. Die richtlijn is dus van toepassing op de

<sup>11</sup> Zie arrest van 23 april 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, punt 32 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

<sup>12</sup> Zie arrest van 23 april 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, punt 33).

<sup>13</sup> Zie met name arrest van 28 juli 2016, Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, punt 34 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

<sup>14</sup> Zie arrest van 28 juli 2016, Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, punten 29 en 35). Zo moet artikel 3, lid 1, onder a), van richtlijn 2000/78 aldus worden uitgelegd dat een situatie waarin een persoon die door te solliciteren naar een plaats niet beoogt deze plaats te krijgen, maar alleen de formele status van sollicitant, met als enige doel een schadevergoeding te vorderen, niet valt onder het begrip „toegang tot arbeid in loondienst en tot een beroep” in de zin van deze bepalingen en, indien sprake is van de op grond van het Unierecht vereiste elementen, als rechtsmisbruik kan worden aangemerkt (punt 44 en dictum van dat arrest).

<sup>15</sup> Zie arrest van 12 januari 2010, Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3).

<sup>16</sup> Zie arrest van 12 januari 2010, Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4). Het Hof heeft bij dat arrest geoordeeld dat de betrokken regeling eveneens betrekking had op de „werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden” in de zin van artikel 3, lid 1, onder c), van richtlijn 2000/78 (punt 33).

<sup>17</sup> De in het Spaans gehanteerde begrippen voor „beroep”, „arbeid als zelfstandige” en „arbeid in loondienst” zijn bijvoorbeeld „empleo”, „actividad por cuenta propia” en „ejercicio profesional” en die in het Engels „employment”, „self-employment” en „occupation”.

arbeidsverhoudingen in zowel de publieke als de particuliere sector<sup>18</sup>, ongeacht de aard en de modaliteiten van die verhoudingen. Ik wijs er in dit verband op dat volgens de uitleg die bij artikel 3 wordt verstrekt in de toelichting op het voorstel voor een richtlijn van de Raad tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in werkgelegenheid en beroep<sup>19</sup>, „[g]elijke behandeling in verband met de toegang tot in loondienst of als zelfstandige uitgeoefende activiteiten, onder a), [...] de eliminatie [omvat] van elke discriminatie op grond van bepalingen die personen belemmeren bij de toegang tot *alle vormen van werkgelegenheid en beroep*”<sup>20</sup>.

33. Vastgesteld moet worden dat de verkiezing tot voorzitter van een werknemersorganisatie als HK/Privat leidt tot een beroepswerkzaamheid. Mijns inziens kan er geen twijfel over bestaan dat, als wordt teruggevallen op de betekenis van het begrip „beroep” in de omgangstaal, A door zich verkiesbaar te stellen toegang heeft willen krijgen tot een baan binnen de werknemersorganisatie, die in casu wordt gekenmerkt door de voltijdse uitoefening van leidinggevende functies bij HK/Privat en waarvoor een maandsalaris wordt betaald.<sup>21</sup>

34. Het is volgens mij duidelijk dat uit het feit dat in artikel 3, lid 1, onder a), van richtlijn 2000/78 naast elkaar de begrippen „beroep”, „arbeid als zelfstandige” en „arbeid in loondienst” zijn gebruikt, blijkt dat de Uniewetgever de werkingssfeer van die richtlijn geenszins heeft willen beperken tot banen die aan de houders ervan de hoedanigheid van „werknemer” verlenen in de zin van artikel 45 VWEU en van de talrijke normen van afgeleid Unierecht ter bescherming van werknemers als zwakste partij in een arbeidsverhouding. In dat verband ziet het begrip „werknemer” doorgaans op iemand die gedurende een bepaalde tijd voor een ander en onder diens gezag prestaties verricht en als tegenprestatie een vergoeding ontvangt.<sup>22</sup>

35. Dit wil niet zeggen dat de definitie van „werknemer”, zoals die uit het Unierecht voortvloeit, in de context van richtlijn 2000/78 irrelevant is. De rechtspraak van het Hof bevat immers verschillende voorbeelden van het gebruik van deze definitie in de strijd tegen discriminatie.<sup>23</sup> De verklaring hiervoor is dat het Hof in zijn arresten, ongeacht het gebied waarop deze betrekking hebben, het begrip „werknemer” preciseert in het licht van het beginsel van gelijke behandeling,<sup>24</sup> hetgeen dan weer leidt tot het gebruik van de definitie van dit begrip op alle gebieden waar dit beginsel aan de orde. De definitie van het begrip „werknemer” in de zin van artikel 45 VWEU strekt zich met andere woorden logischerwijs uit tot alle zaken waarin het beginsel van gelijke behandeling in arbeid en beroep aan de orde wordt gesteld.

36. Ofschoon de aldus gedefinieerde werknemers ongetwijfeld binnen de werkingssfeer van richtlijn 2000/78 vallen, is deze werkingssfeer mijns inziens ruimer en bestrijkt zij alle situaties waarin een voorwaarde wordt gesteld die op een van de in die richtlijn opgesomde discriminatiegronden is gebaseerd, en dit voor de toegang tot beroepswerkzaamheden van

<sup>18</sup> Zie met betrekking tot richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (PB 2006, L 204, blz. 23), arrest van 16 juli 2015, *Maistrellis* (C-222/14, EU:C:2015:473, punt 42).

<sup>19</sup> COM(1999) 565 def.

<sup>20</sup> Cursivering van mij.

<sup>21</sup> Zie punten 13 en 14 van de onderhavige conclusie.

<sup>22</sup> Zie met name arrest van 16 juli 2020, *Governo della Repubblica italiana* (status van Italiaanse vrederechters) (C-658/18, EU:C:2020:572, punt 94 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

<sup>23</sup> Zie met name arresten van 1 oktober 2015, *O* (C-432/14, EU:C:2015:643, punten 22-27), en 19 juli 2017, *Abercrombie & Fitch Italia* (C-143/16, EU:C:2017:566, punten 19-23). Zie ook conclusie van advocaat-generaal Rantos in de zaak *HR Rail* (C-485/20, EU:C:2021:916, punt 48), die onder verwijzing naar laatstgenoemd arrest aangeeft dat het begrip „werknemer” in de zin van richtlijn 2000/78 identiek is aan datzelfde begrip in de zin van artikel 45 VWEU.

<sup>24</sup> Zie arrest van 14 december 1995, *Megner en Scheffel* (C-444/93, EU:C:1995:442, punt 20).

uiteenlopende aard, met name ongeacht of het gaat om beroepswerkzaamheden in loondienst of als zelfstandige.<sup>25</sup> Kortom, elke belemmering voor indienstneming kan worden aangevochten vanuit het oogpunt van artikel 3, lid 1, onder a), van die richtlijn.

37. Zoals de Griekse regering ter terechtzitting terecht heeft aangegeven en zoals kan worden afgeleid uit de rechtsgrondslag van richtlijn 2000/78<sup>26</sup>, vormt die richtlijn geen regeling ter bescherming van werknemers als zwakste partij in een arbeidsverhouding. Doel van die richtlijn is het wegnemen, om redenen van sociaal en algemeen belang, van alle op discriminatiegronden gebaseerde belemmeringen voor de toegang tot bestaansmiddelen en het vermogen om door arbeid een bijdrage te leveren aan de samenleving, ongeacht de rechtsvorm waarin die arbeid wordt verricht.

38. De werkingssfeer van die richtlijn is dus niet beperkt tot werkzaamheden waarvan de kenmerken degene die er toegang toe wenst te krijgen, in staat stellen alle criteria van het begrip „werknemer” in de zin van artikel 45 VWEU te vervullen.

39. Ik merk in het bijzonder op dat het criterium inzake het bestaan van een band van ondergeschiktheid ten aanzien van een werkgever, dat voornamelijk aanleiding lijkt te geven tot de twijfels van de verwijzende rechter, niet blijkt uit de bewoordingen van artikel 3, lid 1, onder a), van richtlijn 2000/78. Integendeel, de verwijzing in deze bepaling naar toegang tot „arbeid als zelfstandige” illustreert dat een band van ondergeschiktheid ten aanzien van een werkgever niet noodzakelijk hoeft te worden aangetoond opdat een situatie binnen de werkingssfeer van die richtlijn zou vallen. Bovendien vloeit uit de bewoordingen van deze bepaling voort dat zij betrekking heeft op de „voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige en tot een beroep [...] *op alle niveaus van de beroepshiërarchie*”<sup>27</sup>, dus ook op het hoogste niveau.

40. Verder wijs ik er ook op dat artikel 3, lid 1, onder a), van richtlijn 2000/78 ziet op „de selectie- en aanstellingscriteria”, waaronder mijns inziens de via verkiezingen georganiseerde toegang tot een beroepswerkzaamheid kan vallen. Het feit dat de toegang tot het ambt van voorzitter van een werknemersorganisatie geschiedt via een stemming waaraan de leden van die organisatie kunnen deelnemen, sluit de toepassing van die richtlijn in mijn ogen niet uit. Naast het feit dat die richtlijn geen onderscheid maakt naargelang de manier waarop toegang tot een baan wordt verkregen, heeft het Hof reeds geoordeeld dat de manier waarop iemand voor een baan wordt aangeworven, irrelevant is voor de toepassing van die richtlijn<sup>28</sup>.

41. Ook de door de verwijzende rechter aangevoerde omstandigheid dat het ambt van voorzitter van een werknemersorganisatie de uitoefening van politieke taken inhoudt, is volgens mij inziens irrelevant om te bepalen of richtlijn 2000/78 van toepassing is volgens hetgeen waarin artikel 3, lid 1, onder a), ervan voorziet. Ofschoon de uitoefening van dergelijke taken nationaalrechtelijk van belang kan zijn<sup>29</sup>, dient immers te worden benadrukt dat die richtlijn volgens deze bepaling van toepassing is „ongeacht de tak van activiteit”. Bovendien wordt in die richtlijn uitdrukkelijk

<sup>25</sup> Het is dienaangaande interessant om een parallel te trekken met de vaste rechtspraak van het Hof volgens welke „het geheel van Verdragsbepalingen inzake het vrije verkeer van personen het de onderdanen van de lidstaten gemakkelijker beogen te maken om *op het gehele grondgebied van de Unie om het even welk beroep* uit te oefenen”: zie met name arrest van 11 november 2021, MH en ILA (pensioenrechten in geval van faillissement) (C-168/20, EU:C:2021:907, punt 86 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Cursivering van mij.

<sup>26</sup> Te weten artikel 13 EG, thans artikel 19, lid 1, VWEU.

<sup>27</sup> Cursivering van mij.

<sup>28</sup> Zie in die zin arrest van 25 april 2013, Asociația Accept (C-81/12, EU:C:2013:275, punt 45).

<sup>29</sup> In het Deense recht wordt blijkbaar een onderscheid gemaakt tussen personeelsleden met politieke taken en andere personeelsleden van een vakorganisatie, waarbij eerstgenoemden niet vallen onder de werknemerswetgeving.



aangegeven wanneer de lidstaten kunnen bepalen dat zij niet van toepassing is op een bepaalde tak van activiteit. Dat is het geval voor de strijdkrachten, die overeenkomstig artikel 3, lid 4, van die richtlijn kunnen worden uitgesloten van de werkingssfeer ervan wat discriminatie op grond van handicap en leeftijd betreft.

42. Uit de duidelijke bewoordingen van artikel 3, lid 1, onder a), van richtlijn 2000/78 vloeit naar mijn mening dan ook voort dat een voorschrift dat een leeftijdsgrens invoert, zoals dit in het hoofdgeding, binnen de werkingssfeer van deze richtlijn valt, aangezien het een voorwaarde stelt voor de toegang tot het ambt van voorzitter van een werknemersorganisatie.

43. De uitlegging die uit de bewoordingen van deze bepaling kan worden afgeleid, vindt mijns inziens steun in de doelstellingen die met die richtlijn worden nagestreefd.

44. Dienaangaande moet in herinnering worden gebracht dat richtlijn 2000/78 is vastgesteld op grondslag van artikel 13 EG, thans artikel 19, lid 1, VWEU, dat aan de Unie de bevoegdheid verleent om passende maatregelen te nemen om discriminatie op grond van onder meer leeftijd te bestrijden. Aldus strekt die richtlijn ertoe een algemeen kader te creëren om voor eenieder gelijke behandeling „in arbeid en beroep” te waarborgen, door een doeltreffende bescherming te bieden tegen discriminatie op een van de in artikel 1 van die richtlijn genoemde gronden<sup>30</sup>, waaronder leeftijd.

45. In overweging 9 van richtlijn 2000/78 wordt er met name op gewezen dat „[a]rbeid en beroep [...] sleutelementen [zijn] voor het waarborgen van gelijke kansen voor eenieder en [...] een belangrijke bijdrage [leveren] aan het volledig deelnemen van burgers aan het economische, culturele en sociale leven, alsook aan hun persoonlijke ontplooiing”. Eveneens in die zin wordt in overweging 11 van die richtlijn verklaard dat „[d]iscriminatie op grond van [onder meer leeftijd] de verwezenlijking van de doelstellingen van het [VWEU kan] ondermijnen, in het bijzonder de verwezenlijking van een hoog niveau van werkgelegenheid en van sociale bescherming, de verbetering van de levensstandaard en de kwaliteit van het bestaan, de vergroting van de economische en sociale cohesie en van de solidariteit, alsmede het vrij verkeer van personen”.

46. Daarmee concretiseert richtlijn 2000/78, op het gebied waarop deze richtlijn betrekking heeft, het thans in artikel 21 van het Handvest neergelegde algemene beginsel van non-discriminatie.<sup>31</sup>

47. Het Hof heeft geoordeeld dat gelet op dit doel, de aard van de rechten die richtlijn 2000/78 beoogt te beschermen alsook de fundamentele waarden die eraan ten grondslag liggen, het begrip „voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst [...] en tot een beroep” in de zin van artikel 3, lid 1, onder a), van die richtlijn, dat de werkingssfeer ervan afbaken, niet restrictief kan worden uitgelegd.<sup>32</sup>

<sup>30</sup> Zie met betrekking tot handicap arrest van 15 juli 2021, Tartu Vangla (C-795/19, EU:C:2021:606, punt 26 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

<sup>31</sup> Zie met name arrest van 23 april 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, punt 38 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

<sup>32</sup> Zie met name arrest van 23 april 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, punt 39 en aldaar aangehaalde rechtspraak). In punt 58 van dat arrest heeft het Hof geoordeeld dat „het begrip ‚voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst [...] en tot een beroep’ van artikel 3, lid 1, onder a), van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat het ook ziet op verklaringen van een persoon tijdens een audiovisuele uitzending dat hij in zijn onderneming nooit personen met een bepaalde seksuele geaardheid zou aanwerven of zou laten werken, hoewel er op dat moment geen aanwervingsprocedure liep of was voorzien, op voorwaarde dat het verband tussen die verklaringen en de in die onderneming geldende voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst of tot een beroep niet hypothetisch is”.

48. De met richtlijn 2000/78 nagestreefde doelstelling zou niet kunnen worden bereikt indien de bescherming tegen discriminatie in arbeid en beroep afhangt van de formele kwalificatie van een arbeidsverhouding in het nationale recht of van de keuze bij iemands aanstelling tussen het ene of het andere type overeenkomst.<sup>33</sup> Evenzo zou deze doelstelling worden gefrustreerd indien een dergelijke bescherming afhankelijk zou zijn van de aard van de in het kader van een bepaalde baan uitgeoefende taken.

49. Al deze elementen ondersteunen volgens mij de visie dat een in de statuten van een werknemersorganisatie vastgestelde leeftijdsgrens om in aanmerking te komen voor het ambt van voorzitter van die organisatie, overeenkomstig artikel 3, lid 1, onder a), van richtlijn 2000/78 binnen de werkingssfeer van deze richtlijn valt.

### ***B. Werkingssfeer van richtlijn 2000/78, als bedoeld in artikel 3, lid 1, onder d)***

50. De in het hoofdgeding aan de orde zijnde situatie valt mijns inziens ook onder artikel 3, lid 1, onder d), van richtlijn 2000/78.

51. Ik herinner eraan dat deze bepaling ziet op „het lidmaatschap van of *de betrokkenheid* bij een werkgevers- of werknemersorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, waaronder de voordelen die deze organisaties bieden”.<sup>34</sup>

52. Wanneer een persoon, zoals A, zich verkiesbaar wil stellen om voorzitter te worden van een werknemersorganisatie, is deze persoon naar mijn mening op een of andere manier „betrokken”<sup>35</sup> bij, of heeft hij een rol binnen een dergelijke organisatie, als bedoeld in artikel 3, lid 1, onder d), van richtlijn 2000/78.

53. Deze werkingssfeer van de richtlijn is overgenomen uit verordening (EEG) nr. 1612/68 van de Raad van 15 oktober 1968 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Gemeenschap.<sup>36</sup>

54. Overeenkomstig artikel 8, lid 1, van die verordening geniet „[e]en werknemer die onderdaan is van een lidstaat en op het grondgebied van een andere lidstaat is tewerkgesteld, [...] gelijkheid van behandeling inzake de toetreding tot vakorganisaties en de uitoefening van de syndicale rechten met inbegrip van het stemrecht [...]. *Hij is bovendien verkiesbaar in de vertegenwoordigende organen van de werknemers in de onderneming*”.<sup>37</sup>

<sup>33</sup> Zie naar analogie arrest van 11 november 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, punt 69), waaruit blijkt dat de bescherming die de antidiscriminatie-richtlijnen op het gebied van arbeid en beroep bieden, niet alleen gericht is op personen die de hoedanigheid van „werknemer” in de zin van het Unierecht hebben. Uit de punten 64 en volgende van dat arrest volgt immers dat de situatie van een persoon die lid is van een directiecomité van een kapitaalvennootschap en is afgezet tijdens haar zwangerschap moet worden onderzocht vanuit het oogpunt van het discriminatieverbod op grond van geslacht wanneer een dergelijke persoon, gelet op de aard van de verrichte activiteit en het kader waarbinnen deze activiteit wordt uitgeoefend, zich niet kan beroepen op de hoedanigheid van „zwangere werknemster” in de zin van richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van richtlijn 89/391/EEG) (PB 1992, L 348, blz. 1).

<sup>34</sup> Cursivering van mij.

<sup>35</sup> Respectievelijk „participación”, „Mitwirkung” en „involvement” in het Spaans, het Duits en het Engels.

<sup>36</sup> PB 1968, L 257, blz. 2. Zie in die zin 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, Brussel, 2020, blz. 85-106, i.h.b. blz. 98.

<sup>37</sup> Cursivering van mij.

55. In het kader van die verordening omvat het recht op lidmaatschap en betrokkenheid het actief en passief kiesrecht.<sup>38</sup>

56. Artikel 8, eerste alinea, van verordening (EU) nr. 492/2011 van het Europees Parlement en de Raad van 5 april 2011 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Unie<sup>39</sup> ziet thans uitdrukkelijk op „de toegang tot beleids- en bestuursfuncties van een vakorganisatie”.

57. Deze elementen brengen mij tot de overweging dat onder het begrip „betrokkenheid” met name de toegang tot beleids- en bestuursfuncties van een vakorganisatie moet worden verstaan. Ik kan niet bedenken waarom het beginsel van gelijke behandeling van toepassing zou zijn op een dergelijke toegang op het gebied van het vrije verkeer van werknemers en niet in de strijd tegen discriminatie op grond van leeftijd.

58. Ter terechtzitting heeft de Commissie erop gewezen artikel 3, lid 1, onder d), van richtlijn 2000/78 haars inziens ziet op het geval waarin het de werkgever is die grenzen stelt aan de deelname van werknemers aan een werknemersorganisatie. Ik meen dat de Commissie aldus een restrictieve uitlegging aan deze bepaling geeft die niet valt te rijmen met de bewoordingen ervan. De tekst van deze bepaling sluit volgens mij immers niet uit dat een maatregel houdende de vaststelling van dergelijke grenzen uitgaat van die organisatie zelf, meer bepaald via haar statuten.

### ***C. Slotopmerkingen over de verenigbaarheid van de voorgestelde uitlegging met de vrijheid van vereniging***

59. FH heeft ter ondersteuning van zijn standpunt dat richtlijn 2000/78 niet van toepassing is op de verkiezing tot voorzitter van een werknemersorganisatie, ter terechtzitting aangegeven dat die richtlijn moet worden uitgelegd overeenkomstig artikel 3, lid 1, van het Verdrag nr. 87 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) van 9 juli 1948 betreffende de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en de bescherming van het vakverenigingsrecht, waaruit zou voortvloeien dat vakorganisaties vrij zijn om hun vertegenwoordigers te kiezen.<sup>40</sup> Met dat argument gaat FH echter voorbij aan het feit dat die richtlijn in het Unierecht de uitdrukking vormt van een algemeen beginsel van non-discriminatie in arbeid en beroep, dat wordt gewaarborgd door een ander verdrag van de IAO, te weten Verdrag nr. 111 van 20 juni 1958 inzake discriminatie (arbeid en beroep), waarnaar wordt verwezen in overweging 4 van die richtlijn. Het bestaan van

<sup>38</sup> Zie met betrekking tot een regeling van een lidstaat die aan in die lidstaat werkzame werknemers-onderdanen van andere lidstaten het actief en passief kiesrecht voor de verkiezingen van de Luxemburgse beroepskamers onthoudt, arrest van 18 mei 1994, Commissie/Luxemburg (C-118/92, EU:C:1994:198). Zie ook met betrekking tot een nationale regeling die buitenlandse werknemers het stemrecht ontzegt voor de verkiezing van de leden van een beroepskamer waarbij zij verplicht zijn aangesloten en waaraan zij bijdragen moeten betalen, en die belast is met de behartiging van de belangen van de bij haar aangesloten werknemers en een adviserende taak heeft op wetgevingsgebied, arrest van 4 juli 1991, ASTI (C-213/90, EU:C:1991:291). Op basis van die arresten heeft het Hof bij zijn uitlegging van artikel 10, lid 1, van besluit nr. 1/80 van 19 september 1980 betreffende de ontwikkeling van de associatie, vastgesteld door de Associatieraad die is ingesteld bij de Overeenkomst waarbij een associatie tot stand is gebracht tussen de Europese Economische Gemeenschap en Turkije, de verkiesbaarheid voor de algemene vergadering van een organisatie voor de vertegenwoordiging en behartiging van de belangen van de aangesloten werknemers opgevat als onderdeel van de „arbeidsvoorwaarden” van de Turkse werknemers: zie arrest van 8 mei 2003, Wählergruppe Gemeinsam (C-171/01, EU:C:2003:260), en conclusie van advocaat-generaal Jacobs in de zaak Wählergruppe Gemeinsam (C-171/01, EU:C:2002:758, punten 42-46). Zie ook arrest van 16 september 2004, Commissie/Oostenrijk (C-465/01, EU:C:2004:530). Aangezien richtlijn 2000/78 met artikel 3, lid 1, onder d), een specifieke bepaling besteedt aan de betrokkenheid bij een werknemersorganisatie, acht ik het niet nuttig om de situatie in het hoofdgeding eveneens te onderzoeken vanuit het oogpunt van artikel 3, lid 1, onder c), van die richtlijn, waaruit volgt dat die richtlijn van toepassing is op de „werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden”.

<sup>39</sup> PB 2011, L 141, blz. 1.

<sup>40</sup> Die bepaling luidt dat „[d]e werknemers- en werkgeversorganisaties [...] het recht [hebben] hun statuten en huishoudelijk reglement op te stellen, hun vertegenwoordigers vrij te kiezen, hun beleid en hun werkzaamheden te organiseren en hun actieprogramma's vast te stellen”.

die twee verdragen geeft duidelijk aan dat de vrijheid van vakorganisaties om hun vertegenwoordigers te kiezen moet worden verzoend met het discriminatieverbod in arbeid en beroep.

60. Met dat argument voert FH in feite echter aan dat die vrijheid dient te prevaleren boven het discriminatieverbod in arbeid en beroep. De visie dat de verkiezing tot voorzitter van een werknemersorganisatie binnen de werkingssfeer van richtlijn 2000/78 valt, is met andere woorden volgens FH onverenigbaar met de vrijheid van vakorganisaties om hun vertegenwoordigers te kiezen, die deel uitmaakt van de in artikel 12, lid 1, van het Handvest vastgelegde vrijheid van vakvereniging.<sup>41</sup>

61. Een dergelijk betoog kan mijns inziens niet worden aanvaard. De vrijheid van vakorganisaties om hun vertegenwoordigers te kiezen mag voor deze organisaties immers geen blancovolmacht inhouden om in hun statuten maatregelen vast te stellen die kunnen leiden tot discriminatie in arbeid en beroep.

62. Wat dit betreft ben ik van mening dat het Hof de redenering die het met betrekking tot de vrijheid van meningsuiting heeft gevolgd in het arrest van 23 april 2020, *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI*<sup>42</sup>, naar analogie kan toepassen.

63. De opvatting dat de verkiezing tot voorzitter van een werknemersorganisatie binnen de werkingssfeer van richtlijn 2000/78 valt, wordt dus niet op losse schroeven gezet door het feit dat een dergelijke uitlegging ertoe zou kunnen leiden, zoals FH ter terechtzitting heeft aangegeven, dat de uitoefening van de vrijheid van vereniging wordt beperkt.

64. Zoals uit artikel 52, lid 1, van het Handvest blijkt, is de vrijheid van vereniging immers geen absoluut recht en kan de uitoefening ervan beperkingen inhouden mits deze bij wet worden gesteld en de wezenlijke inhoud van dat recht en het evenredigheidsbeginsel eerbiedigen, namelijk noodzakelijk zijn en daadwerkelijk beantwoorden aan door de Unie erkende doelstellingen van algemeen belang of aan de eisen van de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen.

65. Dat is in casu het geval aangezien de beperkingen op de uitoefening van de vrijheid van vereniging waartoe richtlijn 2000/78 mogelijkwijs leidt, bij wet zijn gesteld daar zij rechtstreeks uit die richtlijn voortvloeien.

66. Daarenboven laten die beperkingen de wezenlijke inhoud van de vrijheid van vereniging onverlet, aangezien zij uitsluitend gelden ter verwezenlijking van de doelstellingen van die richtlijn, namelijk het waarborgen van het beginsel van gelijke behandeling in arbeid en beroep en het verwezenlijken van een hoog niveau van tewerkstelling en sociale bescherming. Derhalve vinden zij hun rechtvaardiging in deze doelstellingen.

67. Dergelijke beperkingen zijn ook in overeenstemming met het evenredigheidsbeginsel, aangezien de verboden discriminatiegronden zijn opgesomd in artikel 1 van richtlijn 2000/78, waarvan zowel de materiële als de personele werkingssfeer in artikel 3 van die richtlijn worden afgebakend en de inmenging in de uitoefening van de vrijheid van vereniging niet verder gaat dan

<sup>41</sup> Het recht op collectieve onderhandelingen en op collectieve actie is daarentegen verankerd in artikel 28 van het Handvest.

<sup>42</sup> C-507/18, EU:C:2020:289.

noodzakelijk is om de doelstellingen van die richtlijn te verwezenlijken, door alleen die bepalingen van de statuten van een werknemersorganisatie te verbieden die discriminatie in arbeid of beroep vormen.

68. Ook zijn de uit richtlijn 2000/78 voortvloeiende beperkingen op de uitoefening van de vrijheid van vereniging noodzakelijk om de rechten inzake arbeid en beroep te waarborgen van personen die behoren tot groepen die worden gekenmerkt door een van de in artikel 1 van die richtlijn genoemde gronden.

69. Indien voorschriften die bepaalde categorieën van personen beletten om zich verkiesbaar te stellen voor het ambt van voorzitter van een werknemersorganisatie, anders dan met de door mij voorgestelde uitlegging van artikel 3, lid 1, onder a) en d), van richtlijn 2000/78 het geval is, buiten de materiële werkingsfeer van die richtlijn zouden vallen op grond dat dit ambt met name politieke taken inhoudt, zouden beperkingen van de toegang tot dit ambt mogelijk zijn op eender welke door die richtlijn beschermde grond. Dat zou een hele reeks beroepen die in het kader van werknemersorganisaties worden uitgeoefend, uitsluiten van de door die richtlijn geboden bescherming op het gebied van arbeid en beroep.

70. Ik voeg hieraan toe dat een dergelijke opvatting zou inhouden dat onder meer de godsdienst of de seksuele geaardheid van een persoon in de statuten van een vakorganisatie zou kunnen worden aangevoerd om hem of haar te verbieden zich verkiesbaar te stellen voor het ambt van voorzitter van die organisatie. Het is dus duidelijk tot welke excessen een restrictieve opvatting van de werkingsfeer van richtlijn 2000/78 zou kunnen leiden.

71. Tot slot lijkt het mij minstens paradoxaal dat een organisatie die tot taak heeft de rechten van werknemers te beschermen, een restrictieve opvatting verdedigt van de werkingsfeer van een norm die tot doel heeft discriminatie in arbeid en beroep te bestrijden.

72. Gelet op een en ander ben ik van mening dat een bepaling van de statuten van een werknemersorganisatie op grond waarvan enkel personen die een bepaalde leeftijd nog niet hebben bereikt in aanmerking komen voor het ambt van voorzitter van die organisatie, niet kan ontkomen aan de door richtlijn 2000/78 vastgestelde antidiscriminatieregeling op het gebied van arbeid en beroep. Een dergelijke bepaling valt dus binnen de materiële werkingsfeer van die richtlijn, zoals omschreven in artikel 3, lid 1, onder a) en d), ervan.

## **V. Conclusie**

73. Gelet op een en ander geef ik het Hof in overweging om op de prejudiciële vraag van de Østre Landsret (rechter in tweede aanleg voor het Oosten van Denemarken) te antwoorden als volgt:

„Artikel 3, lid 1, onder a) en d), van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep moet aldus worden uitgelegd dat een in de statuten van een werknemersorganisatie vastgestelde leeftijdsgrens om in aanmerking te komen voor het ambt van voorzitter van die organisatie, binnen de werkingsfeer van die richtlijn valt.”