



Rättsfallssamlingen

FÖRSLAG TILL AVGÖRANDE AV GENERALADVOKAT
JEAN RICHARD DE LA TOUR
föredraget den 13 januari 2022¹

Mål C-587/20

**Ligebehandlingsnævnet som för talan för A
mot
HK/Danmark,
HK/Privat,
ytterligare deltagare i rättegången:
Fagbevægelsens Hovedorganisation**

(begäran om förhandsavgörande från Østre Landsret (Appellationsdomstolen för östra Danmark, Danmark))

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Direktiv 2000/78/EG – Principen om likabehandling i arbetslivet – Förbud mot diskriminering på grund av ålder – Artikel 3.1 a och d – Tillämpningsområde – Posten som förtroendevald ordförande för en arbetstagarorganisation – Stadgarna för denna organisation föreskriver att endast medlemmar som på valdagen inte har fyllt 60 eller 61 år är valbara för ordförandeskap”

I. Inledning

1. Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 3.1 a i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet.²
2. Begäran har framställts i ett mål mellan Ligebehandlingsnævnet (Likabehandlingsnämnden, Danmark), som för talan för A, å ena sidan, och den fackliga samorganisationen HK/Danmark och fackförbundet HK/Privat, å andra sidan. Målet rör en bestämmelse i HK/Privats stadgar enligt vilken A inte tilläts ställa upp till val som ordförande i fackförbundet på grund av den ålder hon hade uppnått på valdagen.
3. Den hänskjutande domstolen har frågat domstolen om direktiv 2000/78 är tillämpligt på en sådan situation. I förevarande förslag till avgörande kommer jag att hävda att artikel 3.1 a och d i detta direktiv ska tolkas så, att en åldersgräns som föreskrivs i stadgarna för en arbetstagarorganisation för att vara valbar till posten som ordförande för denna organisation omfattas av direktivets tillämpningsområde.

¹ Originalspråk: franska.

² EGT L 303, 2000, s. 16, och rättelse i EGT L 2, 2001, s. 42.

II. Tillämpliga bestämmelser

A. Direktiv 2000/78

4. I artikel 3 i direktiv 2000/78, med rubriken ”Tillämpningsområde”, föreskrivs följande i punkt 1:

”Inom ramen för [Europeiska unionens] befogenheter skall detta direktiv tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som den privata sektorn, inklusive offentliga organ, i fråga om följande:

a) Villkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning, inklusive urvalskriterier och krav för anställning inom alla verksamhetsgrenar på alla nivåer i arbetslivet, inbegripet befordran.

...

d) Medlemskap och medverkan i en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation eller i andra organisationer vars medlemmar utövar ett visst yrke, inbegripet de förmåner som dessa organisationer tillhandahåller.”

B. Dansk rätt

5. Lov nr. 459 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (lag nr 459 om förbud mot diskriminering på arbetsmarknaden) av den 12 juni 1996 har ändrats genom lag nr 253 av den 7 april 2004 och lag nr 1417 av den 22 december 2004 för införlivande av direktiv 2000/78.

6. I 1 § punkt 1 i denna lag, i den lydelse som är tillämplig i det nationella målet, föreskrivs följande:

”Med diskriminering avses i denna lag all direkt eller indirekt diskriminering på grund av ... ålder ...”

7. I 2 § punkt 1 i denna lag föreskrivs följande:

”En arbetsgivare får inte diskriminera en person vid anställning, uppsägning, omplacering, befordran eller vad gäller löne- och arbetsvillkor.”

8. I 3 § punkterna 3 och 4 i samma lag föreskrivs följande:

”3. Förbudet mot diskriminering är även tillämpligt på den som fastställer regler för och beslutar om tillträde till verksamhet för egenföretagare.

4. Förbudet mot all diskriminering är även tillämpligt på var och en som bestämmer villkoren för medlemskap och medverkan i en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation, inbegripet de förmåner som dessa organisationer tillhandahåller.”

III. Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

9. Det framgår av beslutet om hänskjutande att A, född år 1948, fick en facklig tillsvidareanställning år 1978 vid ett lokalt förbund inom den fackliga organisationen HK. År 1980 flyttades hon till den nationella samorganisationen. Kongressen för förbundet HK/Service (nu HK/Privat) valde henne år 1992 till vice ordförande och år 1993 till ordförande. Hon blev sedan omvald vart fjärde år och innehade posten som ordförande för detta förbund fram till den 8 november 2011, då hon fyllde 63 år och hade överskridit den åldersgräns som föreskrivs i 9 § i detta förbunds stadgar för att kunna ställa upp i det val som skulle hållas detta år. I 9 § punkt 1 föreskrivs nämligen att endast medlemmar som på valdagen inte har fyllt 60 år får väljas till ordförande. Denna åldersgräns är i stället 61 år för de medlemmar som valts om efter kongressen år 2005.

10. A lämnade in en begäran om omprövning till likabehandlingsnämnden, som i ett beslut av den 22 juni 2016 slog fast att det stred mot lagen om bland annat förbud mot diskriminering på arbetsmarknaden att A, på grund av sin ålder, förbjöds att ställa upp i valet till ordförande för HK/Privat vid kongressen år 2011. Likabehandlingsnämnden förpliktade HK/Danmark och HK/Privat att betala ett belopp på 25 000 danska kronor (DKK) (cirka 3 460 euro)³ jämte ränta till A.

11. Eftersom detta beslut inte följdes, väckte klaganden i det nationella målet⁴ talan mot HK/Danmark och HK/Privat vid Københavns Byret (Distriktsdomstolen i Köpenhamn, Danmark). Eftersom målet gav upphov till principfrågor, överlämnades det till Østre Landsret (Appellationsdomstolen för östra Danmark, Danmark).

12. Den hänskjutande domstolen anser att utgången i det mål den har att pröva är beroende av huruvida A, i egenskap av förtroendevald ordförande för HK/Privat tillika politiskt anställd, omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 2000/78, med beaktande av att det, om så är fallet, är ostridigt att artikel 9 i detta förbunds stadgar medför en direkt diskriminering av A på grund av ålder enligt detta direktiv.

13. Den hänskjutande domstolen har i detta avseende påpekat att de uppgifter som A utförde i egenskap av ordförande för HK/Privat bestod i att ansvara för detta förbunds generaldirektorat, fastställa dess politiska verksamhet inom dess yrkesgrenar, ingå och förnya kollektivavtal samt se till att kollektivavtalen följdes. Hon skulle dessutom verkställa besluten från kongressen och förbundets styrelse samt besluten som fattades av HK/Danmarks förbundsstyrelse, där hon också tjänstgjorde.

14. Vad gäller villkoren för A:s anställning har den hänskjutande domstolen angett att A, i enlighet med det "avtal för förtroendevalda" som A undertecknade den 27 oktober 2009, var anställd inom HK/Privat på heltid och inte utövade någon annan verksamhet. Hon uppbar en månadslön på 69 548,93 DKK (cirka 9 350 euro),⁵ som hörde till en särskild löneklass för statligt anställda. Hon omfattades inte av lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (lag om rättsförhållanden mellan arbetsgivare och arbetstagare),⁶ eftersom det rörde sig om arbet-

³ Enligt växelkursen den 22 juni 2016.

⁴ Det vill säga likabehandlingsnämnden, i egenskap av företrädare för A i det nationella målet.

⁵ Enligt växelkursen den 27 oktober 2009.

⁶ I dess lydelse enligt kodifieringsbeslut nr 81 av den 3 februari 2009, i dess ändrade lydelse.

suppgifter av politiskt slag. Hon omfattades inte heller av något kollektivavtal, utan av HK:s stadgar. Däremot var lov om ferie (semesterlagen)⁷ tillämplig på A och var hon var bunden av tystnadsplikt.

15. Den hänskjutande domstolen har dessutom påpekat att A, i egenskap av förtroendevald ordförande för ett fackförbund, inte hade ställning som anställd utan hade en förtroendeställning genom att vara ansvarig inför HK/Privats kongress, som hade valt henne. Hennes uppdrag som ordförande innehöll emellertid vissa delar som allmänt kännetecknade yrkesutövning.

16. Den hänskjutande domstolen anser att EU-domstolen inte exakt har definierat begreppen "anställning", "verksamhet som egenföretagare" och "yrkesutövning" i artikel 3.1 a i direktiv 2000/78 och att den inte har uttalat sig om huruvida förtroendevalda i en arbetstagarorganisation, såsom dess politiska personal, omfattas av tillämpningsområdet för detta direktiv.

17. Mot denna bakgrund beslutade Østre Landsret (Appellationsdomstolen för östra Danmark) att vilandeförklara målet och ställa följande fråga till domstolen:

"Ska bestämmelserna i artikel 3.1 a i direktiv [2000/78] tolkas så, att en politiskt förtroendevald ordförande i ett förbund inom en arbetstagarorganisation, under de faktiska omständigheterna i det nationella målet, omfattas av [det] direktivets tillämpningsområde?"

18. Klaganden i det nationella målet, HK/Danmark och HK/Privat, Fagbevægelsens Hovedorganisation (Fackföreningsrörelsens huvudorganisation, Danmark, nedan kallad FH), den grekiska regeringen och Europeiska kommissionen har inkommit med skriftliga yttranden. Dessa parter yttrade sig vid förhandlingen den 20 oktober 2021.

IV. Bedömning

19. Det ska inledningsvis påpekas att den hänskjutande domstolen genom sin tolkningsfråga endast har frågat EU-domstolen om ålderskravet som uppställs för att kunna väljas till ordförande för en arbetstagarorganisation omfattas av det materiella tillämpningsområdet för direktiv 2000/78. Den hänskjutande domstolen har däremot inte frågat EU-domstolen om det föreligger särbehandling på grund av ålder och huruvida denna eventuellt är motiverad. Jag kommer därför inte att undersöka dessa aspekter i detta förslag till avgörande.

20. Den hänskjutande domstolen har bitt EU-domstolen att precisera tillämpningsområdet för direktiv 2000/78 med avseende på en bestämmelse i stadgarna för en arbetstagarorganisation, enligt vilken valbarheten som ordförande för denna organisation är beroende av villkoret att den person som kandiderar till tjänsten inte har fyllt 60 eller 61 år.

21. Den hänskjutande domstolen får anses ha ställt sin fråga för att få klarhet i huruvida begreppet "[v]illkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning" i artikel 3.1 a i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att det omfattar en åldersgräns som föreskrivs i stadgarna för en arbetstagarorganisation för att kunna bli vald till posten som ordförande för denna organisation.

⁷ I dess lydelse enligt kodifieringsbeslut nr 1177 av den 9 oktober 2015, i dess ändrade lydelse.

22. I likhet med den grekiska regeringen anser jag att den hänskjutande domstolens fråga ska förstås så, att den även avser artikel 3.1 d i direktivet, för att jag ska kunna ge ett användbart och fullständigt svar till den hänskjutande domstolen.

23. Jag kommer därför att pröva den fråga som den hänskjutande domstolen har ställt först mot bakgrund av artikel 3.1 a i direktiv 2000/78 och därefter mot bakgrund av artikel 3.1 d i samma direktiv. Avslutningsvis kommer jag att kommentera hur den föreslagna tolkningen stämmer överens med föreningsfriheten.

A. Tillämpningsområdet för direktiv 2000/78, såsom det anges i artikel 3.1 a i direktivet

24. Enligt själva ordalydelsen av rubriken till direktiv 2000/78 avser direktivet frågor som rör arbetslivet. Medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter är skyldiga att iaktta direktivet⁸ när de vidtar åtgärder som omfattas av tillämpningsområdet för samma direktiv, vilket, i frågor som rör arbetslivet, utgör ett konkret uttryck för principen om icke-diskriminering på grund av ålder, som numera återfinns i artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.⁹

25. Av artikel 3.1 a i direktiv 2000/78 framgår att direktivet ”ska tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som inom den privata sektorn, inklusive offentliga organ, i fråga om ... Villkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning, inklusive urvalskriterier och krav för anställning inom alla verksamhetsgrenar på alla nivåer i arbetslivet, inbegripet befordran.”

26. Såsom domstolen redan har påpekat hänvisas det i direktiv 2000/78 inte till medlemsstaternas rättsordningar för att definiera begreppet ”[v]illkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning”. Det följer såväl av kravet på en enhetlig tillämpning av unionsrätten som av likhetsprincipen, att ordalydelsen i en unionsbestämmelse som inte innehåller någon uttrycklig hänvisning till medlemsstaternas rättsordningar för fastställandet av bestämmelsens innebörd och tillämpningsområde, i regel ska ges en självständig och enhetlig tolkning inom hela unionen.¹⁰

27. Vidare ska uttrycken ”[v]illkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning”, eftersom de inte definieras i nämnda direktiv, tolkas i enlighet med deras normala betydelse i vanligt språkbruk, med beaktande av det sammanhang i vilket de används och de mål som eftersträvas med de föreskrifter som uttrycken ingår i.¹¹

28. Domstolen har i detta avseende påpekat att uttrycket ”[v]illkor för tillträde till anställning ... och till yrkesutövning” i vanligt språkbruk syftar på förhållanden eller omständigheter som måste vara för handen för att en person ska kunna erhålla en viss anställning eller kunna utöva ett visst yrke.¹²

⁸ Se, bland annat, dom av den 19 juli 2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, punkt 17 och där angiven rättspraxis).

⁹ Nedan kallad stadgan.

¹⁰ Se dom av den 23 april 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, punkt 31 och där angiven rättspraxis).

¹¹ Se dom av den 23 april 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, punkt 32 och där angiven rättspraxis).

¹² Se dom av den 23 april 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, punkt 33).

29. Domstolen har även angett att det följer av artikel 3.1 a i direktiv 2000/78 att den är tillämplig ”på den som söker tillträde till anställning och att de är tillämpliga även beträffande urvalskriterier och krav för anställning”.¹³ För att en person ska kunna åberopa det skydd som ges enligt detta direktiv krävs emellertid även att personen faktiskt försöker erhålla den tjänst som han eller hon formellt söker.¹⁴

30. Enligt artikel 3.1 a i direktiv 2000/78 omfattas exempelvis bestämmelser som begränsar rekrytering av brandmän till personer under 30 år,¹⁵ liksom bestämmelser i vilka det fastställs en högsta åldersgräns för att få utöva verksamhet som tandläkare ansluten till det lagstadgade sjukförsäkringssystemet, av direktivets tillämpningsområde.¹⁶

31. Mot bakgrund av denna praxis från domstolen anser jag att eftersom den åldersgräns som föreskrivs i HK/Privats stadgar ovillkorligen måste iakttagas för att en person ska kunna erhålla posten som ordförande för denna arbetstagarorganisation, tillhör en sådan bestämmelse ”[v]illkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning” i den mening som avses i artikel 3.1 a i direktiv 2000/78.

32. Till stöd för denna uppfattning vill jag framhålla att själva lydelsen av denna bestämmelse vittnar om unionslagstiftarens avsikt att se direktivets tillämpningsområde som synnerligen brett. Genom att kombinera begreppen ”anställning”, ”verksamhet som egenföretagare” och ”yrkesutövning”¹⁷ har lagstiftaren enligt min mening avsett att täcka samtliga regler som fastställer villkoren för tillträde till all yrkesverksamhet, oavsett verksamhetens art och särdrag. Direktivet är således tillämpligt på anställningsförhållanden inom den offentliga och den privata sektorn,¹⁸ oberoende av dessa förhållandens art och form. Jag noterar i detta avseende att enligt förklaringen till artikel 3 i motiveringen till förslaget till rådets direktiv om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet¹⁹ innebär ”[l]ikabehandling när det gäller att få anställning eller bedriva verksamhet som egenföretagare (punkt a) ... undanröjande av all diskriminering som har sin grund i rättsliga bestämmelser som hindrar människors tillgång till *alla former av anställning och sysselsättning*”.²⁰

33. Det ska konstateras att valet av ordförande för en sådan arbetstagarorganisation som HK/Privat leder till utövandet av yrkesverksamhet. Enligt min mening råder det inget tvivel om att A, om man hänvisar till betydelsen av begreppet anställning i vanligt språkbruk, genom att ställa

¹³ Se, bland annat, dom av den 28 juli 2016, Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, punkt 34 och där angiven rättspraxis).

¹⁴ Se dom av den 28 juli 2016, Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, punkterna 29 och 35). Artikel 3.1 a i direktiv 2000/78 ska alltså tolkas så, att en situation där en person har sökt en utlyst tjänst men inte önskat erhålla tjänsten utan enbart uppnå formell ställning av sökande med det enda syftet att därefter kunna framställa skadeståndsanspråk inte omfattas av begreppet ”tillträde till anställning och till yrkesverksamhet” i den mening som avses i denna bestämmelse och att en sådan situation, såvida nödvändiga unionsrättsliga rekvisit är uppfyllda, kan kvalificeras som rättsmissbruk (punkt 44 och domslutet i denna dom).

¹⁵ Se dom av den 12 januari 2010, Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3).

¹⁶ Se dom av den 12 januari 2010, Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4). I den domen fann domstolen att den aktuella lagstiftningen även avsåg ”anställnings- och arbetsvillkor” i den mening som avses i artikel 3.1 c i direktiv 2000/78 (punkt 33).

¹⁷ De ord för ”anställning”, ”verksamhet som egenföretagare” och ”yrkesutövning” som används på exempelvis spanska är ”empleo”, ”actividad por cuenta propia”, samt ”ejercicio profesional” och, på engelska, ”employment”, ”self-employment” och ”occupation”.

¹⁸ Se, angående Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (EUT L 204, 2006, s. 23), dom av den 16 juli 2015, Maïstrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, punkt 42).

¹⁹ KOM(1999) 565 slutlig.

²⁰ Min kursivering.

upp i valen, har önskat få tillträde till en anställning inom arbetstagarorganisationen, vilken i förevarande fall kännetecknas av att på heltid arbeta med att leda HK/Privat, vilket ger rätt till månadslön.²¹

34. Det står enligt min mening klart att den omständigheten att begreppen ”anställning”, ”verksamhet som egenföretagare” och ”yrkesutövning” används tillsammans i artikel 3.1 a i direktiv 2000/78 visar att unionslagstiftaren inte på något sätt har haft för avsikt att begränsa tillämpningsområdet för detta direktiv till anställningar som ger dem som innehar dem ställning som ”arbetstagare” i den mening som avses i artikel 45 FEUF och ett stort antal bestämmelser i unionens sekundärrätt som syftar till att skydda arbetstagarna som den svagare parten i ett anställningsförhållande. I detta sammanhang avser begreppet arbetstagare vanligtvis en person som under en viss tid, till förmån för någon annan och enligt dennes anvisningar, utför arbete i utbyte mot vilket han eller hon erhåller ersättning.²²

35. Det handlar inte om att säga att definitionen av ”arbetstagare”, såsom den följer av unionsrätten, saknar relevans inom ramen för direktiv 2000/78. EU-domstolens praxis innehåller nämligen flera exempel på när denna definition används när det gäller att motverka diskriminering.²³ Skälet till detta är att domstolen i sina domar, oavsett inom vilket område de meddelas, preciserar begreppet arbetstagare mot bakgrund av principen om likabehandling,²⁴ vilket indirekt medför att definitionen av detta begrepp tillämpas på alla områden där denna princip är i fråga. Med andra ord kan definitionen av begreppet arbetstagare i den mening som avses i artikel 45 FEUF naturligtvis spridas till samtliga mål som rör principen om likabehandling i arbetslivet.

36. Även om de arbetstagare som definieras på detta sätt utan tvekan omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 2000/78, är det tillämpningsområdet enligt min mening vidare och omfattar alla situationer där ett villkor som grundar sig på någon av de diskrimineringsgrunder som räknas upp i direktivet uppställs för att få utöva någon form av yrkesverksamhet, oavsett om det rör sig särskilt om yrkesverksamhet som anställd eller egenföretagare.²⁵ Sammanfattningsvis kan varje hinder för anställning bedömas mot bakgrund av artikel 3.1 a i nämnda direktiv.

37. Såsom den grekiska regeringen med rätta påpekade vid förhandlingen, och såsom framgår av den rättsliga grunden för direktiv 2000/78,²⁶ utgör inte direktivet en lagstiftning om skydd för arbetstagare i egenskap av den svagare parten i ett anställningsförhållande. Syftet med detta direktiv är att av skäl som rör sociala och allmänna intressen undanröja alla hinder som grundar sig på diskriminerande skäl för tillgången till medel för uppehälle och för förmågan att bidra till samhället genom arbete, oavsett i vilken juridisk form arbetet utförs.

²¹ Se punkterna 13–14 ovan.

²² Se, bland annat, dom av den 16 juli 2020, *Governo della Repubblica italiana* (Italienska fredsdömarens ställning) (C-658/18, EU:C:2020:572, punkt 94 och där angiven rättspraxis).

²³ Se, bland annat, dom av den 1 oktober 2015, O (C-432/14, EU:C:2015:643, punkterna 22–27), och dom av den 19 juli 2017, *Abercrombie & Fitch Italia* (C-143/16, EU:C:2017:566, punkterna 19–23). Se även förslag till avgörande av generaladvokaten Rantos i målet *HR Rail* (C-485/20, EU:C:2021:916, punkt 48), där det med stöd av sistnämnda dom anges att begreppet arbetstagare i den mening som avses i direktiv 2000/78 är detsamma som i den mening som avses i artikel 45 FEUF.

²⁴ Se dom av den 14 december 1995, *Megner och Scheffel* (C-444/93, EU:C:1995:442, punkt 20).

²⁵ Här är det intressant att dra en parallell till domstolens fasta praxis enligt vilken ”alla fördragsbestämmelser om fri rörlighet för personer [har] till syfte att underlätta för medlemsstaternas medborgare att *utöva all slags yrkesverksamhet* inom unionen”: se, bland annat, dom av den 11 november 2021, *MH och ILA* (Pensionsrättigheter vid konkurs) (C-168/20, EU:C:2021:907, punkt 86 och där angiven rättspraxis). Min kursivering.

²⁶ Det vill säga artikel 13 EG, nu artikel 19.1 FEUF.

38. Direktivets tillämpningsområde är således inte begränsat till verksamhet vars egenskaper gör det möjligt för den person som önskar få tillträde till den att uppfylla samtliga kriterier för begreppet arbetstagare i den mening som avses i artikel 45 FEUF.

39. Det ska särskilt påpekas att kriteriet att det ska föreligga en underordnad ställning i förhållande till en arbetsgivare, som den hänskjutande domstolens tvivel tycks fokusera på, inte framgår av ordalydelsen i artikel 3.1 a i direktiv 2000/78. Tvärtom visar den omständigheten att det i denna bestämmelse talas om tillträde till "verksamhet som egenföretagare" att det inte nödvändigtvis måste visas att det föreligger en underordnad ställning i förhållande till en arbetsgivare för att en situation ska omfattas av tillämpningsområdet för detta direktiv. Det följer även av lydelsen av denna bestämmelse att den avser "[v]illkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning ... *på alla nivåer i arbetslivet*",²⁷ det vill säga inbegripet på högsta nivå.

40. Jag vill dessutom påpeka att artikel 3.1 a i direktiv 2000/78 avser "urvalskriterier och krav för anställning", vilket enligt min mening kan omfatta tillträde till en yrkesverksamhet som organiserats genom ett val. Enligt min mening innebär inte den omständigheten att tillträdet till posten som ordförande för en arbetstagarorganisation sker genom en omröstning i vilken de anslutna ledamöterna kan delta att direktivet inte ska tillämpas. Förutom att det i direktivet inte görs någon åtskillnad vad gäller det sätt på vilket tillträde till en tjänst sker, har domstolen redan slagit fast att metoden för att rekrytera till en tjänst saknar betydelse för tillämpningen av direktivet.²⁸

41. Den omständighet som den hänskjutande domstolen har åberopat, nämligen att posten som ordförande för en arbetstagarorganisation innebär utövande av politiska uppgifter, saknar enligt min mening relevans för att avgöra huruvida direktiv 2000/78 är tillämpligt, enligt vad som föreskrivs i artikel 3.1 a i direktivet. Även om utövandet av sådana uppgifter skulle kunna vara av betydelse enligt nationell rätt,²⁹ ska det nämligen understrykas att direktivet enligt denna bestämmelse ska tillämpas "inom alla verksamhetsgrenar". Det framgår dessutom att när medlemsstaterna får föreskriva att direktivet inte ska tillämpas på en viss verksamhetsgren nämns detta uttryckligen i direktivet. Så är fallet med försvarsmakten, som enligt artikel 3.4 i direktivet kan undantas från direktivets tillämpningsområde i fråga om diskriminering på grund av funktionshinder och ålder.

42. Därmed följer det enligt min mening av den klara ordalydelsen i artikel 3.1 a i direktiv 2000/78 att direktivets tillämpningsområde omfattar en bestämmelse där det fastställs en åldersgräns, såsom den som är aktuell i det nationella målet, eftersom denna bestämmelse föreskriver ett villkor för tillträde till posten som ordförande för en arbetstagarorganisation.

43. Den tolkning som kan utläsas av denna bestämmelses ordalydelse bekräftas enligt min mening av de mål som eftersträvas med direktivet.

44. EU-domstolen erinrar i detta sammanhang om att direktiv 2000/78 antagits med stöd av artikel 13 EG, nu artikel 19.1 FEUF, enligt vilken unionen ges befogenhet att vidta lämpliga åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av bland annat ålder. Detta direktiv syftar

²⁷ Min kursivering.

²⁸ Se, för ett liknande resonemang, dom av den 25 april 2013, Asociația Accept (C-81/12, EU:C:2013:275, punkt 45).

²⁹ Det förefaller som om det i dansk rätt görs en åtskillnad mellan personal som utövar politiska uppgifter och andra anställda i en facklig organisation, eftersom de förstnämnda inte omfattas av lagen om anställda.

alltså till att inrätta en allmän ram för att tillförsäkra alla likabehandling ”i arbetslivet” genom att ge dem ett effektivt skydd mot diskriminering på grund av ett av de skäl som anges i artikel 1 i detta.³⁰ Bland dessa återfinns ålder.

45. Det framhålls särskilt i skäl 9 i direktiv 2000/78 att ”[s]ysselsättning och arbete är grundläggande faktorer när det gäller att garantera lika möjligheter för alla och att sysselsättning och arbete i hög grad bidrar till att medborgarna kan delta fullt ut i det ekonomiska, kulturella och sociala livet och till deras personliga utveckling”. I samma anda anges i skäl 11 i direktivet att ”[d]iskriminering på grund av [bland annat ålder] kan undergräva förverkligandet av målen i [EUF]-fördraget, särskilt förverkligandet av en hög sysselsättningsnivå och en hög nivå på det sociala skyddet, en höjning av levnadsstandarden och livskvaliteten, ekonomisk och social sammanhållning och solidaritet samt fri rörlighet för personer”.

46. Direktiv 2000/78 ger således, inom det område som det omfattar, konkret uttryck åt den allmänna princip om icke-diskriminering som sedermera har stadfästs genom artikel 21 i stadgan.³¹

47. Domstolen har slagit fast att mot bakgrund av detta ändamål och med beaktande av arten av de rättigheter som direktiv 2000/78 är avsett att skydda och de grundläggande värden som ligger till grund för direktivet, kan begreppet ”[v]illkor för tillträde till anställning ... och till yrkesutövning” i den mening som avses i artikel 3.1 a i direktivet, i vilken direktivets tillämpningsområde definieras, inte ges en restriktiv tolkning.³²

48. Det mål som eftersträvas med direktiv 2000/78 riskerar att inte uppnås om det unionsrättsliga skyddet mot diskriminering i arbetslivet är beroende av hur ett anställningsförhållande formellt kvalificeras enligt nationell rätt eller av den typ av avtal som en person väljer i samband med sin anställning.³³ På samma sätt skulle det strida mot detta syfte om ett sådant skydd var beroende av arten av de arbetsuppgifter som utförs inom ramen för en viss tjänst.

49. Alla dessa omständigheter talar enligt min mening för att en åldersgräns som föreskrivs i stadgarna för en arbetstagarorganisation för att få tillträde till posten som ordförande för denna organisation omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 2000/78, enligt vad som föreskrivs i artikel 3.1 a i direktivet.

³⁰ Se, vad gäller funktionshinder, dom av den 15 juli 2021, Tartu Vangla (C-795/19, EU:C:2021:606, punkt 26 och där angiven rättspraxis).

³¹ Se, bland annat, dom av den 23 april 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, punkt 38 och där angiven rättspraxis).

³² Se, bland annat, dom av den 23 april 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, punkt 39 och där angiven rättspraxis). I punkt 58 i denna dom slog domstolen fast följande: ”Begreppet ’villkor för tillträde till anställning och till yrkesutövning’ i artikel 3.1 a i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att detta begrepp omfattar uttalanden som gjorts av en person i samband med en audiovisuell sändning om att denna person aldrig skulle anställa personer med en viss sexuell läggning eller låta sådana personer arbeta i sitt företag, även om inget anställningsförfarande pågick eller planerades, under förutsättning att sambandet mellan dessa uttalanden och villkoren för tillträde till anställning och yrkesutövning inom detta företag inte är rent hypotetiskt.”

³³ Se, analogt, dom av den 11 november 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, punkt 69), som illustrerar att det skydd som ges genom direktiven vad gäller att motverka diskriminering i arbetslivet riktar sig till individer utöver deras enda egenskap av arbetstagare, i den mening som avses i unionsrätten. Det framgår nämligen av punkt 64 och följande punkter i denna dom att situationen för en person som är ledamot i en verkställande kommitté för ett bolag med begränsat ansvar och som har varit föremål för entledigande medan hon var gravid, ska prövas mot bakgrund av förbudet mot diskriminering på grund av kön, för det fall en sådan person, med hänsyn till arten av de arbetsuppgifter hon utför och det sammanhang i vilket hon arbetar, inte kan göra gällande sin ställning som ”gravid arbetstagare” i den mening som avses i rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) (EGT L 348, 1992, s. 1).

B. Tillämpningsområdet för direktiv 2000/78, såsom det anges i artikel 3.1 d i direktivet

50. Jag anser att den situation som är aktuell i det nationella målet även omfattas av artikel 3.1 d i direktiv 2000/78.

51. Jag erinrar om att denna bestämmelse avser ”medlemskap och *medverkan* i en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation eller i andra organisationer vars medlemmar utövar ett visst yrke, inbegripet de förmåner som dessa organisationer tillhandahåller”.³⁴

52. När en person som A önskar ställa upp i ett val för att bli ordförande för en arbetstagarorganisation rör det sig enligt min mening om en form av ”medverkan”³⁵ eller, med andra ord, deltagande från personens sida i en sådan organisation, i den mening som avses i artikel 3.1 d i direktiv 2000/78.

53. Detta tillämpningsområde för direktivet återges i rådets förordning (EEG) nr 1612/68 av den 15 oktober 1968 om arbetskraftens fria rörlighet inom gemenskapen.³⁶

54. I artikel 8.1 i denna förordning anges följande: ”En arbetstagarare som är medborgare i en medlemsstat och som är anställd inom en annan medlemsstats territorium skall få lika behandling vad avser medlemskap i fackföreningar och utövande av därmed sammanhängande rättigheter inklusive rätten att rösta ... *Dessutom skall arbetstagaren ha rätt att vara valbar till de organ som representerar arbetstagaren i företaget.*”³⁷

55. Inom ramen för nämnda förordning innefattar rätten att vara medlem eller medverka rätten att rösta eller bli vald.³⁸

56. Artikel 8 första stycket i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 492/2011 av den 5 april 2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen³⁹ avser numera uttryckligen att ”vara valbar till poster inom administrationen eller ledningen av en arbetstagarorganisation”.

³⁴ Min kursivering.

³⁵ ”participación”, ”Mitwirkung” respektive ”involvement” på spanska, tyska respektive engelska.

³⁶ EGT L 257, 1968, s. 2; svensk specialutgåva, område 5, volym, 1 s. 33–43. Se, för ett liknande resonemang, 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, Bryssel, 2020, s. 85–106, särskilt s. 98.

³⁷ Min kursivering.

³⁸ Se, angående en lagstiftning i en medlemsstat, som förnekar arbetstagarare som är medborgare i andra medlemsstater och som är anställda i den medlemsstaten, rätten att rösta och att kandidera för medlemskap i val som organiseras av yrkesorganisationer, dom av den 18 maj 1994, kommissionen/Luxemburg (C-118/92, EU:C:1994:198). Se även, beträffande nationell lagstiftning som nekar utländska arbetstagarare rätt att rösta i val av medlemmar i en yrkesorganisation, som de är obligatoriskt anslutna till och måste betala avgifter till, som har till uppgift att tillvarata de anslutna arbetstagararnas intressen och som utövar en rådgivande funktion i samband med lagstiftningsarbete, dom av den 4 juli 1991, ASTI (C-213/90, EU:C:1991:291). Med stöd av dessa domar har domstolen, när den har tolkat artikel 10.1 i beslut nr 1/80 av den 19 september 1980 om utveckling av associeringen, antaget av det associeringsråd som inrättades genom avtalet om upprättandet av en associering mellan Europeiska ekonomiska gemenskapen och Turkiet, bedömt rätten att bli valbar vid plenarförsamlingen i en organisation företräder och tillvaratar arbetstagarintressen som avseende turkiska arbetstagarare ”arbetsvillkor”: se dom av den 8 maj 2003, Wählergruppe Gemeinsam (C-171/01, EU:C:2003:260), och förslag till avgörande av generaladvokaten Jacobs i målet Wählergruppe Gemeinsam (C-171/01, EU:C:2002:758, punkterna 42–46). Se även dom av den 16 september 2004, kommissionen/Österrike (C-465/01, EU:C:2004:530). Eftersom det i artikel 3.1 d i direktiv 2000/78 föreskrivs en särskild bestämmelse om medverkan i en arbetstagarorganisation, anser jag inte att det är nödvändigt att pröva situationen i det nationella målet även utifrån artikel 3.1 c i direktivet, av vilken det framgår att direktivet är tillämpligt på ”[a]nställnings- och arbetsvillkor”.

³⁹ EGT L 141, 2011, s. 1.

57. Dessa omständigheter föranleder mig att anse att begreppet medverkan ska förstås så, att det bland annat avser tillträde till poster inom administrationen eller ledningen av en arbetstagarorganisation. Jag kan inte se varför principen om likabehandling ska tillämpas på ett sådant tillträde i fråga om fri rörlighet för arbetstagare och inte i fråga om att motverka diskriminering på grund av ålder.

58. Vid förhandlingen uppgav kommissionen att den anser att artikel 3.1 d i direktiv 2000/78 avser det fallet att arbetsgivaren fastställer gränser för arbetstagarnas deltagande i en arbetstagarorganisation. Enligt min mening tolkar kommissionen denna bestämmelse restriktivt, vilket inte alls krävs enligt dess ordalydelse. Jag anser nämligen att ordalydelsen i nämnda bestämmelse inte utesluter att en åtgärd som medför sådana begränsningar kan härröra från denna organisation själv, bland annat från dess stadgar.

C. Avslutande anmärkningar om huruvida den föreslagna tolkningen stämmer överens med föreningsfriheten

59. Till stöd för sin ståndpunkt att direktiv 2000/78 inte är tillämpligt på val till ordförande för en arbetstagarorganisation angav FH vid förhandlingen att detta direktiv ska tolkas i enlighet med artikel 3.1 i Internationella arbetsorganisationens (ILO:s) konvention nr 87 av den 9 juli 1948 angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten, av vilken det framgår att arbetstagarorganisationer har rätt att utse sina representanter.⁴⁰ FH har emellertid vid formuleringen av denna argumentation bortsett från att det direktivet ger uttryck i unionsrätten för en allmän princip om förbud mot diskriminering i arbetslivet, som skyddas av en annan ILO-konvention, nämligen konvention nr- 111 av den 20 juni 1958 angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning, vilken nämns i skäl 4 i direktivet. Förekomsten av dessa två konventioner visar att fackföreningarnas frihet att välja sina representanter ska förenas med förbudet mot diskriminering i arbetslivet.

60. FH:s argumentation går i själva verket ut på att denna frihet ska ges företräde framför förbudet mot diskriminering i arbetslivet. Med andra ord skulle det synsätt som består i att låta valet till ordförande för en arbetstagarorganisation omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 2000/78 vara oförenligt med fackföreningarnas frihet att utse sina representanter, vilket utgör en del av föreningsfriheten inom det fackliga området, vilken stadfästs i artikel 12.1 i stadgan.⁴¹

61. Denna argumentation kan enligt min mening inte vinna framgång. Fackföreningarnas frihet att utse sina representanter kan nämligen inte medföra att de i sina stadgar ges fria händer att vidta åtgärder som kan leda till diskriminering i arbetslivet.

62. I detta avseende anser jag att domstolen bör göra en analog tillämpning av det resonemang den förde avseende yttrandefriheten i sin dom av den 23 april 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI.⁴²

⁴⁰ I denna bestämmelse föreskrivs att "[a]rbetar- och arbetsgivarorganisationer skola äga rätt att avfatta sina stadgar och reglementen samt utse sina representanter i full frihet, organisera sin förvaltning och verksamhet samt fastställa sitt handlingsprogram".

⁴¹ Förhandlingsrätten och rätten till kollektiva åtgärder stadfästs å sin sida i artikel 28 i stadgan.

⁴² C-507/18, EU:C:2020:289.

63. Tolkningen att valet till ordförande för en arbetstagarorganisation omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 2000/78 påverkas således inte av den eventuella begränsning av föreningsfriheten, som FH gjorde gällande vid förhandlingen, som en sådan tolkning skulle kunna medföra.

64. Såsom framgår av artikel 52.1 i stadgan är föreningsfriheten nämligen ingen absolut rättighet och dess utövande kan begränsas, under förutsättning att begränsningarna är föreskrivna i lag och förenliga med det väsentliga innehållet i denna rättighet och med proportionalitetsprincipen. Detta innebär att begränsningar endast får göras om de är nödvändiga och faktiskt svarar mot mål av allmänt samhällsintresse som erkänns av unionen eller behovet av skydd för andra människors rättigheter och friheter.

65. Så är det dock i förevarande fall, eftersom en begränsning av föreningsfriheten som direktiv 2000/78 kan leda till är föreskriven i lag, eftersom den följer direkt av direktivet.

66. Denna begränsning är vidare förenlig med det väsentliga innehållet i föreningsfriheten, eftersom den enbart används i syfte att uppnå ändamålen med direktivet, det vill säga att säkerställa principen om likabehandling i arbetslivet och förverkliga en hög sysselsättningsnivå och en hög nivå på det sociala skyddet. Begränsningen är således motiverad med hänsyn till dessa ändamål.

67. En sådan begränsning är även förenlig med proportionalitetsprincipen i och med att de förbjudna diskrimineringsgrunderna räknas upp i artikel 1 i direktiv 2000/78 – vars tillämpningsområde, såväl materiellt sett som vad gäller personkretsen, avgränsas i artikel 3 i detta direktiv – och inskränkningen av föreningsfriheten inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå nämnda direktivs ändamål, eftersom det som förbjuds endast är bestämmelser i stadgarna för en arbetstagarorganisation vilka utgör en diskriminering i arbetslivet.

68. Dessutom är den begränsning av föreningsfriheten som följer av direktiv 2000/78 nödvändig för att säkerställa de rättigheter i arbetslivet som tillkommer persongrupper som kännetecknas av en av de grunder som räknas upp i artikel 1 i direktivet.

69. Om det, i motsats till den tolkning av artikel 3.1 a och d i direktiv 2000/78 som jag föreslår, är så, att bestämmelser som hindrar vissa kategorier av personer från att kandidera till en post som ordförande för en arbetstagarorganisation inte omfattas av direktivets materiella tillämpningsområde, bland annat på grund av att denna post innefattar politiska uppgifter, skulle det vara möjligt att begränsa tillträdet till en sådan ordförandepost av vilket skäl som helst som skyddas i direktivet. Detta utesluter en hel kategori av de yrken som utövas inom ramen för arbetstagarorganisationer från det skydd som ges i arbetslivet genom samma direktiv.

70. Jag vill tillägga att om man följde en sådan uppfattning skulle detta innebära att det skulle vara möjligt att i stadgarna för en facklig organisation hålla bland annat en persons religion eller sexuella läggning emot en person för att förbjuda honom eller henne att från att kunna vara valbar som ordförande i denna organisation. Det blir därmed tydligt vilka överdrifter en restriktiv tolkning av tillämpningsområdet för direktiv 2000/78 skulle kunna leda till.

71. Avslutningsvis anser jag att det är minst sagt paradoxalt att det är en organisation som har till uppgift att skydda arbetstagarnas rättigheter som försvarar en restriktiv uppfattning om tillämpningsområdet för en bestämmelse som syftar till att motverka diskriminering i arbetslivet.

72. Mot bakgrund av det ovan anförda anser jag att en bestämmelse i stadgarna för en arbetstagarorganisation vilken begränsar valbarheten till posten som ordförande för denna organisation till personer som inte har uppnått en viss ålder inte kan undantas från det system för att motverka diskriminering i arbetslivet som inrättats genom direktiv 2000/78. En sådan bestämmelse omfattas således av det direktivets materiella tillämpningsområde, såsom detta definieras i artikel 3.1 a och d i direktivet.

V. Förslag till avgörande

73. Mot bakgrund av det anförda anser jag att domstolen bör besvara den fråga som ställts av Østre Landsret (Appellationsdomstolen för östra Danmark, Danmark) på följande sätt:

Artikel 3.1 a och d i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet ska tolkas så, att en åldersgräns som föreskrivs i stadgarna för en arbetstagarorganisation för att få tillträde till posten som ordförande för denna organisation omfattas av tillämpningsområdet för detta direktiv.