



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (andra avdelningen)

den 2 juni 2022 *

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Likabehandling i arbetslivet – Förbud mot åldersdiskriminering – Direktiv 2000/78/EG – Artikel 3.1 a och d – Tillämpningsområde – Befattning som vald ordförande för en arbetstagarorganisation – Organisationens stadgar föreskriver att endast de medlemmar som på valdagen inte har fyllt 60 eller 61 år ska kunna väljas till ordförande”

I mål C-587/20,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Østre Landsret (Appellationsdomstolen för östra Danmark), genom beslut av den 6 november 2020, som inkom till domstolen den 9 november 2020, i målet

Ligebehandlingsnævnet, som för talan för A

mot

HK/Danmark,

HK/Privat,

ytterligare deltagare i rättegången:

Fagbevægelsens Hovedorganisation,

meddelar

DOMSTOLEN (andra avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden A. Prechal samt domarna J. Passer, F. Biltgen (referent), N. Wahl och M.L. Arastey Sahún,

generaladvokat: J. Richard de la Tour,

justitiesekreterare: handläggaren C. Strömholm,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 20 oktober 2021,

* Rättegångsspråk: danska.

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Ligebehandlingsnævnet, som för talan för A, genom P. Ahlberg och R. Holdgaard, advokater,
- HK/Privat och HK/Danmark, genom J. Goldschmidt, advokat,
- Fagbevægelsens Hovedorganisation, genom R. Asmussen, advokat,
- Greklands regering, genom N. Dafniou, I. Kotsoni, O. Patsopoulou och E. Skandalou, samtliga i egenskap av ombud,
- Europeiska kommissionen, genom L. Grønfeldt och D. Martin, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 13 januari 2022 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av 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 (EGT L 303, 2000, s. 16, och rättelse i EGT L 2, 2001, s. 42).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan, å ena sidan, Ligebehandlingsnævnet (Likabehandlingsnämnden, Danmark), som för talan för A, och, å andra sidan, fackförbunden HK/Danmark och HK/Privat (nedan gemensamt kallade HK). Målet rör en bestämmelse i HK/Privats stadgar om införande av en åldersgräns för sökande till dess ordförandepost.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

- 3 I skälen 4, 5, 9 och 11 i direktiv 2000/78 anges följande:
 - ”(4) Rätten till likställdhet inför lagen och skydd mot diskriminering för alla och envar är grundläggande rättigheter som erkänns i den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna, i FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, i FN-konventionerna om medborgerliga och politiska rättigheter och om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter samt i Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, vilka har undertecknats av alla medlemsstater. I Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention nr 111 förbjuds diskriminering i arbetslivet.
 - (5) Det är viktigt att respektera sådana grundläggande rättigheter och friheter. Detta direktiv kränker inte rätten till föreningsfrihet, inbegripet rätten för var och en att tillsammans med andra bilda fackföreningar och att ansluta sig till dessa för att skydda sina intressen.

...

- (9) Sysselsättning och arbete är grundläggande faktorer när det gäller att garantera lika möjligheter för alla och bidrar i hög grad till att medborgarna kan delta fullt ut i det ekonomiska, kulturella och sociala livet och till deras personliga utveckling.

...

- (11) Diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning kan undergräva förverkligandet av målen i EG-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.”

- 4 I artikel 1 i detta direktiv, med rubriken ”Syfte”, föreskrivs följande:

”Syftet med detta direktiv är att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, för att principen om likabehandling skall kunna genomföras i medlemsstaterna.”

- 5 I artikel 3 i direktivet, med rubriken ”Tillämpningsområde”, föreskrivs följande i punkterna 1 och 4:

”1. Inom ramen för gemenskapens 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 dessa organisationer tillhandahåller.

...

4. Medlemsstaterna får föreskriva att detta direktiv inte skall tillämpas på försvarsmakten när det gäller diskriminering på grund av funktionshinder och ålder.”

Dansk rätt

- 6 I 1 § första stycket i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forskelsbehandlingsloven) (lag om forbud mot diskriminering på arbejdsmarkedet (diskrimineringslagen)), i dess lydelse enligt lov nr. 253 (lag nr 253) av den 7 april 2004, och lov nr. 1417 (lag nr 1417) av den 22 december 2004 om införlivande av direktiv 2000/78 (nedan kallad diskrimineringslagen), anges att begreppet diskriminering i den mening som avses i denna lag ska förstås som varje direkt eller indirekt diskriminering på grund av bland annat ålder.

7 I 2 § första stycket i diskrimineringslagen föreskrivs följande:

”En arbetsgivare får inte diskriminera arbetstagare eller arbetssökande vid anställning, uppsägning, omplacering eller befordran eller i fråga om löne- och arbetsvillkor.”

8 I 3 § tredje och fjärde stycket i diskrimineringslagen förskrivs följande:

”3. Förbudet mot diskriminering gäller även den som fastställer bestämmelser och beslutar om tillstånd för utövande av verksamhet som egenföretagare.

4. Förbudet mot diskriminering gäller även den som fattar beslut om medlemskap och deltagande i en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation, och de fördelar som sådana organisationer ger medlemmarna.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

- 9 A, född 1948, rekryterades 1978 som permanent facklig representant för en av arbetstagarorganisationen HK:s lokalavdelningar. År 1980 omplacerades hon till det nationella förbundet. Vid förbundet HK/Service, sedermera HK/Privat, kongress valdes hon till vice ordförande år 1992 och därefter till ordförande år 1993. Hon återvaldes sedan vart fjärde år och arbetade som ordförande för detta förbund till och med den 8 november 2011, eftersom hon då, 63 år gammal, hade överskridit den åldersgräns som föreskrivs i artikel 9 i HK/Privats stadgar för att åter ställa upp i ordförandevalet som skulle hållas samma år. I denna artikel föreskrivs nämligen att endast medlemmar som vid valdagen inte har fyllt 60 år kan väljas till ordförande. Denna åldersgräns har ändrats till 61 år för de medlemmar som blir omvalda efter 2005 års kongress.
- 10 A ingav ett klagomål till Likabehandlingsnämnden och gjorde gällande att hon hade utsatts för diskriminering på grund av ålder. Likabehandlingsnämnden fann i sitt beslut av den 22 juni 2016 att förbudet för A att, på grund av sin ålder, ställa upp i valet till ordförandeposten i HK/Privat vid kongressen år 2011 stred mot diskrimineringslagen och förpliktade HK att till A betala ett skadestånd på 25 000 danska kronor (DKK) (cirka 3 400 euro) jämte ränta.
- 11 Detta beslut verkställdes inte och därför väckte Likabehandlingsnämnden, på A:s vägnar, talan mot HK vid Københavns byret (Köpenhamns distriktsdomstol, Danmark). Eftersom talan väckte principiella frågor överlämnades den till Østre Landsret (Appellationsdomstolen för östra Danmark).
- 12 Den hänskjutande domstolen anser att utgången i det mål som den har att avgöra beror på huruvida A, i egenskap av vald ordförande för HK/Privat och medlem av dess politiska personal, omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 2000/78, eftersom det, om så är fallet, är ostridigt att A med anledning av artikel 9 i fackförbundets stadgar är utsatt för direkt diskriminering på grund av ålder som strider mot detta direktiv.
- 13 Den hänskjutande domstolen har understrukt att A, i egenskap av vald ordförande för ett fackförbund, inte hade ställning som anställd i den mening som avses i lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven) (lag om rättsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare) i vilken hon skulle ha varit underställd en överordnads ledning, utan hade en politisk funktion grundad på förtroende och var ansvarig inför HK/Privats kongress

som hade valt henne. Denna funktion innebar även att hon var bunden av en tystnadsplikt. Hennes uppdrag som ordförande innehöll emellertid vissa delar som var kännetecknande för yrkesutövning.

- 14 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 organisationens generaldirektorat, fastställa dess politiska verksamhet för de olika yrkeskategorierna, ingå och förnya kollektivavtal samt se till att dessa efterlevdes. Dessutom genomförde hon kongressens och förbundets ledningskontors beslut samt de beslut som fattats av HK/Danmarks ledningskontor, där A också tjänstgjorde.
- 15 Vad gäller villkoren för anställning av A har den hänskjutande domstolen angett att enligt "avtalet för valda" av den 27 oktober 2009, undertecknat av A, var A anställd på heltid i HK/Privat och utövade inte någon annan verksamhet. Hon uppbar en månadslön motsvarande en viss statlig löneklass. Hon omfattades inte av ett kollektivavtal utan av HK:s stadgar. Dessutom var semesterlagen tillämplig på henne.
- 16 Den hänskjutande domstolen anser att EU-domstolen inte har fastställt någon exakt definition av begreppen anställning, verksamhet som egenföretagare och yrkesutövning i artikel 3.1 a i direktiv 2000/78 och att den inte heller har uttalat sig om huruvida politiskt valda medlemmar i en arbetstagarorganisation 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 EU-domstolen:

"Ska bestämmelserna i artikel 3.1 a i direktiv 2000/78 tolkas så, att en politiskt vald ordförande för ett fackförbund, under de omständigheter som är aktuella i det nationella målet, omfattas av tillämpningsområdet för nämnda direktiv?"

Prövning av tolkningsfrågan

- 18 Det ska inledningsvis erinras om att den omständigheten att den hänskjutande domstolen formellt sett har begränsat sina frågor till att avse tolkningen av vissa bestämmelser i unionsrätten inte utgör hinder för att EU-domstolen tillhandahåller den domstolen alla uppgifter om unionsrättens tolkning som kan vara användbara vid avgörandet av det nationella målet, oberoende av om det har hänvisats därtill i frågorna eller inte. Det ankommer härvidlag på EU-domstolen att, utifrån samtliga uppgifter som den hänskjutande domstolen har lämnat och i synnerhet utifrån skälen i beslutet om hänskjutande, avgöra vilka delar av unionsrätten som behöver tolkas med hänsyn till saken i målet (dom av den 12 mars 2020, Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail d'Alsace-Moselle, C-769/18, EU:C:2020:203, punkt 40 och där angiven rättspraxis).
- 19 I förevarande fall avser tolkningsfrågan tillämpningsområdet för direktiv 2000/78, såsom det anges i artikel 3.1 a i direktivet. Eftersom tvisten i det nationella målet rör villkoren för att vara valbar som ordförande för en arbetstagarorganisation, kan det emellertid inte uteslutas att artikel 3.1 d i detta direktiv, som bland annat avser anställning av personer i en arbetstagarorganisation, även är tillämplig i denna tvist.

- 20 Den hänskjutande domstolen ska således anses ha ställt sin fråga för att få klarhet i huruvida artikel 3.1 a och d i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att en åldersgräns som föreskrivs i stadgan för en arbetstagarorganisation för att kunna väljas till ordförande för denna organisation omfattas av direktivets tillämpningsområde.

Artikel 3.1 a i direktiv 2000/78

- 21 Av artikel 3.1 a i direktiv 2000/78 framgår att direktivet, inom ramen för Europeiska unionens befogenheter, 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.
- 22 Såsom framgår av punkt 9 i förevarande dom är det här fråga om en bestämmelse i HK/Privats stadgar, enligt vilken endast de medlemmar av detta fackförbund som vid valet av ordförande inte har uppnått 60 års ålder, eller i vissa fall 61 års ålder, kan väljas till ordförande.
- 23 Det står klart att fastställandet av en sådan åldersgräns utgör ett ”villkor för tillträde”, i den mening som avses i artikel 3.1 a i direktiv 2000/78, till nämnda tjänst som ordförande. Domstolen har i detta avseende redan slagit fast att nationella bestämmelser som fastställer en högsta ålder för rekrytering till en tjänst påverkar de berördas rekryteringsvillkor och att de följaktligen ska anses innehålla bestämmelser om tillträde till anställning i den mening som avses i denna bestämmelse (se, för ett liknande resonemang, dom av den 15 november 2016, Salaberria Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, punkt 25 och där angiven rättspraxis).
- 24 HK och Fagbevægelsens Hovedorganisation, en sammanslutning av 79 arbetstagarorganisationer (nedan kallad FH), som intervenerat i målet vid den hänskjutande domstolen, anser däremot att en sådan tjänst inte omfattas av begreppen anställning, verksamhet som egenföretagare eller yrkesutövning, vilka också återfinns i artikel 3.1 a i direktiv 2000/78. De har särskilt gjort gällande att tillämpningsområdet för denna bestämmelse, bortsett från verksamhet som egenföretagare vilket det i vart fall inte är fråga om när det gäller den aktuella ordförandeposten, är begränsat till tjänster som innehas av arbetstagare i den mening som avses i artikel 45 FEUF och att innehavaren av ordförandeposten inte kan klassificeras på detta sätt.
- 25 I detta hänseende konstaterar domstolen att direktiv 2000/78 inte hänvisar till medlemsstaternas rättsordningar för att definiera begreppet ”villkor 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 (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).
- 26 Vidare ska uttrycken villkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning, eftersom de inte definieras i nämnda direktiv, tolkas i överensstämmelse med deras sedvanliga betydelse i vanligt språkbruk, med beaktande av det sammanhang i vilket de används och de mål som eftersträvas med de föreskrifter som de ingår i (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).

- 27 Som generaladvokaten påpekade i punkt 32 i sitt förslag till avgörande följer det av att begreppen anställning, verksamhet som egenföretagare och yrkesutövning används tillsammans att artikel 3.1 a i direktiv 2000/78 omfattar villkoren för tillträde till all yrkesverksamhet, oberoende av dess art och kännetecken. Dessa uttryck ska nämligen förstås i vid mening, vilket framgår av en jämförelse mellan de olika språkversionerna av denna bestämmelse och av att allmänna uttryck används i dessa, såsom "*erhvervsmæssig beskæftigelse*", "*ejercicio profesional*", "*Erwerbstätigkeit*", "*occupation*" och "*beroep*" på danska, spanska, tyska, engelska respektive nederländska, bland annat med avseende på termen "yrkesutövning".
- 28 Utöver den omständigheten att nämnda bestämmelse uttryckligen avser verksamhet som egenföretagare, följer det även av begreppen anställning och yrkesutövning, i deras normala betydelse, att unionslagstiftaren inte har haft för avsikt att begränsa tillämpningsområdet för direktiv 2000/78 till tjänster som innehas av en arbetstagare i den mening som avses i artikel 45 FEUF, vilken enligt domstolens fasta praxis är en person som under en viss tid mot ersättning utför arbete åt en annan person, under dennes ledning (se, för ett liknande resonemang, dom av den 15 juli 2021, Ministrstvo za obrambo, C-742/19, EU:C:2021:597, punkt 49 och där angiven rättspraxis).
- 29 Det framgår för övrigt av andra delar av ordalydelsen i artikel 3.1 a i direktiv 2000/78 att direktivets tillämpningsområde inte är begränsat till enbart villkoren för tillträde till tjänster som innehas av arbetstagare i den mening som avses i artikel 45 FEUF. Enligt ordalydelsen i den förstnämnda bestämmelsen är direktivet tillämpligt på "alla personer, såväl inom den offentliga som den privata sektorn, inklusive offentliga organ ... inom alla verksamhetsgrenar på alla nivåer i arbetslivet".
- 30 Bokstavstolkningen av artikel 3.1 a i direktiv 2000/78 bekräftas av direktivets syften, av vilka det framgår att begreppet "villkor för tillträde till anställning ... och till yrkesutövning", som definierar direktivets tillämpningsområde, inte kan tolkas restriktivt (se, för ett liknande resonemang, dom av den 23 april 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punkt 39).
- 31 I enlighet med artikel 1 i direktiv 2000/78, och såsom även framgår av såväl titeln och ingressen som innehållet i och syftet med direktivet, är ändamålet med direktivet nämligen att fastställa en allmän ram för att bekämpa diskriminering i "arbetslivet" på grund av bland annat ålder, för att principen om likabehandling ska kunna genomföras i medlemsstaterna, genom att erbjuda alla personer ett effektivt skydd mot bland annat åldersdiskriminering (dom av den 23 april 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punkt 36 och där angiven rättspraxis).
- 32 Det framhålls särskilt i skäl 9 i detta direktiv att sysselsättning och arbete är grundläggande faktorer när det gäller att garantera lika möjligheter för alla och att de 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 diskriminering 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.

- 33 EU-domstolen erinrar i detta sammanhang om att direktiv 2000/78 antagits med stöd av artikel 13 EG, nu artikel 19.1 FEUF i ändrad lydelse, enligt vilken unionen ges befogenhet att vidta lämpliga åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av bland annat ålder. I detta direktiv kommer den allmänna icke-diskrimineringsprincipen, som numera stadfästs i artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan), till konkret uttryck inom direktivets tillämpningsområde (dom av den 23 april 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punkterna 35 och 38 och där angiven rättspraxis).
- 34 Såsom generaladvokaten påpekade i punkt 37 i sitt förslag till avgörande är direktiv 2000/78 således inte en sådan sekundärrättslig unionsrättsakt som dem som, vilka bland annat grundar sig på artikel 153.2 FEUF, uteslutande syftar till att skydda arbetstagarna i egenskap av den svagare parten i ett anställningsförhållande, utan syftar till att, av skäl som rör sociala och offentliga intressen, undanröja alla hinder som grundar sig på diskriminerande skäl för tillgång till medel för uppehälle och kapacitet att bidra till samhället genom arbete, oavsett i vilken juridisk form arbetet utförs.
- 35 Eftersom tjänsten som ordförande för förbundet HK/Privat, vilket framgår av beslutet om hänskjutande såsom detta återgetts i punkt 15 i förevarande dom, utgör en verklig och faktisk yrkesverksamhet, i synnerhet eftersom det rör sig om en heltidstjänst som avlönas genom månadslön, är frågan huruvida villkoren för tillträde till en sådan tjänst omfattas av direktiv 2000/78 följaktligen inte beroende av huruvida en sådan ordförande kvalificeras som arbetstagare i den mening som avses i ovan i punkt 28 angiven rättspraxis.
- 36 HK och FH har i sina yttranden till domstolen dessutom gjort gällande att nämnda villkor för tillträde inte omfattas av tillämpningsområdet för detta direktiv, eftersom ordförandeskapet för en arbetstagarorganisation, såsom förbundet HK/Privat, är en politisk tjänst vars innehavare väljs av medlemmarna i denna organisation.
- 37 Denna argumentation kan emellertid inte godtas.
- 38 Direktiv 2000/78 utesluter nämligen inte från direktivets tillämpningsområde villkor för tillträde till en anställning eller till ett arbete när den anställda har valts till tjänsten. Domstolen har i detta avseende funnit att metoden för rekrytering till en tjänst inte har någon betydelse för tillämpningen av detta direktiv (se, för ett liknande resonemang, dom av den 25 april 2013, Asociația Accept, C-81/12, EU:C:2013:275, punkt 45).
- 39 Vidare framgår det inte av direktiv 2000/78 att tjänster av politisk art skulle vara undantagna från direktivets tillämpningsområde. Tvärtom är direktivet enligt dess artikel 3.1 a tillämpligt på såväl den offentliga som den privata sektorn och ”inom alla verksamhetsgrenar”. När direktivet ger medlemsstaterna rätt att inte tillämpa det system som fastställs i direktivet för viss yrkesverksamhet, anges dessutom i direktivet vilka verksamheter som är i fråga. I artikel 3.4 i direktivet föreskrivs sålunda att direktivet inte ska tillämpas på försvarsmakten när det gäller diskriminering på grund av funktionsnedsättning och ålder.
- 40 Såsom generaladvokaten påpekade i punkt 48 i sitt förslag till avgörande skulle för övrigt det syfte som eftersträvas med direktiv 2000/78, såsom det erinrats om i punkterna 31–34 i denna dom, inte uppnås om det skydd som direktivet garanterar mot diskriminering i arbetslivet berodde på vilken typ av uppgifter som utfördes inom ramen för en viss anställning.

- 41 Bedömningarna ovan påverkas inte av det argument som FH framförde vid förhandlingen, nämligen att tillämpningen av artikel 3.1 a i direktiv 2000/78 på val av ordförande i en arbetstagarorganisation strider mot artikel 3.1 i Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention nr 87 av den 9 juli 1948 om föreningsfrihet och skydd av organisationsrätten, enligt vilken arbetstagarorganisationer och arbetsgivarorganisationer bland annat har rätt att fritt välja sina företrädare.
- 42 Rätten för arbetstagarorganisationer att fritt välja sina företrädare utgör för övrigt en del av den föreningsfrihet som fastställs i artikel 12 i stadgan, vilken, såsom framgår av skäl 5 i direktiv 2000/78, inte kränks av det sistnämnda direktivet.
- 43 Som generaladvokaten påpekade i punkt 59 i sitt förslag till avgörande måste emellertid fackföreningarnas frihet att välja sina företrädare förenas med det förbud mot diskriminering i arbetslivet som är föremål för detta direktiv, som ett konkret uttryck för den allmänna principen om icke-diskriminering, vilken fastställs i artikel 21 i stadgan och för övrigt nämns i ILO:s konvention nr 111 av den 25 juni 1958 angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning, till vilken det hänvisas i skäl 4 i detta direktiv.
- 44 Såsom framgår av artikel 52.1 i stadgan är föreningsfriheten emellertid ingen absolut frihet och dess utövande kan begränsas, under förutsättning att begränsningarna är föreskrivna i lag och förenliga med det väsentliga innehållet i denna frihet 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.
- 45 Detta är fallet här. I synnerhet är de begränsningar av utövandet av föreningsfriheten som kan följa av direktiv 2000/78 föreskrivna i lag, eftersom de följer direkt av direktivet. Denna begränsning är dessutom förenlig med det väsentliga innehållet i föreningsfriheten, eftersom den enbart används i syfte att uppnå ändamålen med direktiv 2000/78, 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 (se, analogt, dom av den 23 april 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punkterna 50 och 51).
- 46 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 en arbetstagarorganisations stadgar som utgör en diskriminering i arbetslivet (se, analogt, dom av den 23 april 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punkt 52).
- 47 Dessutom är den begränsning av föreningsfriheten som följer av direktiv 2000/78 nödvändig för att säkerställa de rättigheter i arbetslivet som tillkommer personer i de persongrupper som kännetecknas av en av de grunder som räknas upp i artikel 1 i direktivet (se, analogt, dom av den 23 april 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punkt 53).
- 48 Av det ovan anförda följer att ”villkoren för tillträde”, i den mening som avses i artikel 3.1 a i direktiv 2000/78, till tjänsten som ordförande för en arbetstagarorganisation omfattas av tillämpningsområdet för detta direktiv.

Artikel 3.1 d i direktiv 2000/78

- 49 I artikel 3.1 d i direktiv 2000/78 föreskrivs att direktivet bland annat ska tillämpas på medverkan i en arbetstagarorganisation.
- 50 Såsom generaladvokaten påpekade i punkt 52 i sitt förslag till avgörande utgör omständigheten att ställa upp i val av ordförande för en arbetstagarorganisation, liksom utövandet av uppdraget som ordförande när personen i fråga väl har valts, ett villkor om "medverkan", i ordets normala betydelse, i en sådan organisation.
- 51 En sådan tolkning svarar mot syftet med direktiv 2000/78, vilket är att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering på grund av bland annat ålder i arbetslivet, vilket innebär att de begrepp som i artikel 3 preciserar direktivets tillämpningsområde inte kan tolkas restriktivt.
- 52 Det ska dessutom erinras om att unionslagstiftaren, inom ramen för den i artikel 45 FEUF garanterade fria rörligheten för arbetstagare, har ansett att denna grundläggande frihet innefattar arbetstagarnas rätt att bli valda som företrädare för fackföreningar i deras anställningsstat. Såsom generaladvokaten påpekade i punkt 53 i sitt förslag till avgörande, har det tillämpningsområde för direktiv 2000/78 som avses i artikel 3.1 d i direktivet övertagits från rådets förordning (EEG) nr 1612/68 av den 15 oktober 1968 om arbetskraftens fria rörlighet inom gemenskapen (EGT L 257, 1968, s. 2: svensk specialutgåva, område 5, volym 1, s. 33), i vilken det i artikel 8.1 föreskrivs att arbetstagaren ska ha rätt att vara valbar till de organ som representerar arbetstagaren i företaget, medan det i artikel 8 första stycket i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 492/2011 av den 5 april 2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen (EUT L 141, 2011, s. 1), som ersatte förordning nr 1612/68, föreskrivs att likabehandling av arbetstagare när det gäller medlemskap i fackföreningar och utövande av fackliga rättigheter omfattar tillgång till administrativa eller ledande befattningar i en facklig organisation.
- 53 Under dessa omständigheter ska utövandet av verksamhet som ordförande för en arbetstagarorganisation, såsom den verksamhet som är aktuell i det nationella målet, även anses omfattas av artikel 3.1 d i direktiv 2000/78.
- 54 Mot bakgrund av det ovan anförda ska tolkningsfrågan besvaras enligt följande. Artikel 3.1 a och d i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att en åldersgräns som föreskrivs i stadgan för en arbetstagarorganisation för att kunna väljas till ordförande för denna organisation omfattas av direktivets tillämpningsområde.

Rättegångskostnader

- 55 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (andra avdelningen) följande:

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 stadgan för en arbetstagarorganisation för att kunna väljas till ordförande för denna organisation omfattas av direktivets tillämpningsområde.

Underskrifter