

СЪД НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA
SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÉ UNIE
DEN EUROPÆISKE UNIONS DOMSTOL
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN UNION
EUROOPA LIIDU KOHUS
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN UNION
COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPÉENNE
CÚIRT BHREITHIÚNAIS AN AONTAIS EORPAIGH
SUD EUROPSKE UNIE
CORTE DI GIUSTIZIA DELL'UNIONE EUROPEA



LUXEMBOURG

EIROPAS SAVIENĪBAS TIESA
EUROPOS SĄJUNGOS TEISINGUMO TEISMAS
AZ EURÓPAI UNIÓ BÍRÓSÁGA
IL-QORTI TAL-ĠUSTIZZJA TAL-UNJONI EWROPEA
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE UNIE
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI UNII EUROPEJSKIEJ
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA
CURTEA DE JUSTIȚIE A UNIUNII EUROPENE
SÚDNY DVOR EURÓPSKEJ ÚNIE
SODIŠČE EVROPSKE UNIJE
EUROOPAN UNIONIN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA UNIONENS DOMSTOL

FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT
J. RICHARD DE LA TOUR
fremsat den 13. januar 2022 ¹

Sag C-587/20

**Ligebehandlingsnævnet, som mandatar for A
mod
HK/Danmark,
HK/Privat,
procesdeltager
Fagbevægelsens Hovedorganisation**

(anmodning om præjudiciel afgørelse indgivet af Østre Landsret (Danmark))

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – direktiv 2000/78/EF – princippet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv – forbud mod forskelsbehandling på grund af alder – artikel 3, stk. 1, litra a) og d) – anvendelsesområde – hvervet som valgt formand for en arbejdstagerorganisation – vedtægter for denne arbejdstagerorganisation, der fastsætter, at kun medlemmer, der på valgdagen ikke er fyldt 60 år eller 61 år, er valgbare til formandskabet«

¹ – Originalsprog: fransk.

I. Indledning

1. Nærværende anmodning om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 3, stk. 1, litra a), i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv².
2. Denne anmodning er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem Ligebehandlingsnævnet (Danmark), som mandatar for A, på den ene side og forbundet HK/Danmark, der er en fagforening, og sektoren HK/Privat på den anden side vedrørende en sektorlov i dette forbund, hvorefter A ikke kunne opstille som kandidat til sektorformandskabet på grund af den alder, hun ville have på valgdagen.
3. Den forelæggende ret ønsker oplyst, om direktiv 2000/78 finder anvendelse på en sådan situation. I dette forslag til afgørelse vil jeg argumentere for, at dette direktivs artikel 3, stk. 1, litra a) og d), skal fortolkes således, at en aldersgrænse, der er fastsat i en arbejdstagerorganisations vedtægter, for at være valgbar til hvervet som formand for denne organisation, er omfattet af direktivets anvendelsesområde.

II. Retsforskrifter

A. Direktiv 2000/78

4. Artikel 3 i direktiv 2000/78 med overskriften »Anvendelsesområde« fastsætter i stk. 1:

»Inden for rammerne af [Unionens] beføjelser finder dette direktiv anvendelse både i den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, på alle personer for så vidt angår:

- a) vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervsmæssig beskæftigelse, herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår, uanset branche og uanset niveau i erhvervshierarkiet, herunder i henseende til forfremmelse

[...]

- d) medlemskab af og deltagelse i en arbejdstager- eller arbejds giverorganisation eller en organisation, hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv, herunder de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.«

² – EFT 2000, L 303, s. 16.

B. Dansk ret

5. Lov nr. 459 af 12. juni 1996 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. blev ændret ved lov nr. 253 af 7. april 2004 og lov nr. 1417 af 22. december 2004 om gennemførelse af direktiv 2000/78.

6. Denne lovs § 1, stk. 1, i den affattelse, der finder anvendelse på tvisten i hovedsagen, har følgende ordlyd:

»Ved forskelsbehandling forstås i denne lov enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af [...] alder [...]«

7. Lovens § 2, stk. 1, fastsætter:

»En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.«

8. Denne samme lovs § 3, stk. 3 og 4, bestemmer:

»3. Forbuddet mod forskelsbehandling gælder tillige enhver, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om adgang til at udøve selvstændigt erhverv.

4. Forbuddet mod forskelsbehandling gælder tillige enhver, der træffer beslutning om medlemskab af og deltagelse i en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, og de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.«

III. Tvisten i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål

9. Det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at A, der er født i 1948, i 1978 blev ansat som fagforeningsmedarbejder i en lokalafdeling i fagforeningen HK. I 1980 overgik hun til ansættelse i hovedforbundet. Hun blev i 1992 på HK's sektorkongres valgt som næstformand i sektoren HK/Service (senere HK/Privat) og i 1993 valgt som formand for den pågældende sektor. A blev dernæst genvalgt hvert fjerde år og bestred hvervet som sektorformand frem til den 8. november 2011, hvor hun var fyldt 63 år og havde overskredet aldersbegrænsningen i § 9 i nævnte fagforenings sektorlove for at kunne genopstille til valget det pågældende år. Denne bestemmelse fastsætter nemlig i stk. 1, at kun medlemmer, der på valgdagen ikke er fyldt 60 år, kan vælges til hvervet som formand, idet denne aldersgrænse forlænges til 61 år for medlemmer, der er blevet genvalgt efter kongressen i 2005.

10. Efter klage fra A fastslog Ligebehandlingsnævnet ved afgørelse af 22. juni 2016, at den omstændighed, at A på grund af sin alder blev afskåret fra at genopstille ved valget til formand for HK/Privat i forbindelse med kongressen for 2011, var i strid med loven om forbud mod forskelsbehandling på

arbejdsmarkedet, og pålagde HK/Danmark og HK/Privat at betale A et beløb på 25 000 DKK (ca. 3 460 EUR)³ i erstatning med tillæg af renter.

11. Da denne afgørelse ikke blev fuldbyrdet, anlagde sagsøgeren i hovedsagen⁴ sag ved Københavns Byret (Danmark) mod HK/Danmark og HK/Privat. Da sagen rejser principielle spørgsmål, er sagen blevet henvist til Østre Landsret (Danmark).

12. Den forelæggende ret er af den opfattelse, at afgørelsen af den tvist, som er indbragt for den, afhænger af spørgsmålet om, hvorvidt A som politisk valgt formand for HK/Privat er omfattet af anvendelsesområdet for direktiv 2000/78, eftersom det – såfremt dette er tilfældet – er ubestridt, at § 9 i denne fagforenings sektorlove fører til en direkte forskelsbehandling af A på grund af alder som omhandlet i dette direktiv.

13. I denne henseende har den forelæggende ret anført, at de funktioner, som A udførte som formand for HK/Privat, bestod i at varetage denne sektors overordnede ledelse, at fastlægge politikken inden for sektorens fagområder, at indgå og forny overenskomster samt at sikre overholdelsen af disse. Hun skulle desuden gennemføre beslutninger truffet af sektorbestyrelsen, sektorkongressen og HK/Danmarks hovedbestyrelse, hvori A også var medlem.

14. Hvad angår A's ansættelsesvilkår har den forelæggende ret anført, at A i henhold til »kontrakt for valgte« af 27. oktober 2009, der er underskrevet af A, var ansat hos HK/Privat på fuld tid og ikke udøvede nogen anden erhvervsaktivitet. Hun oppebar en månedlig løn på 69 548,93 DKK (ca. 9 350 EUR)⁵ svarende til et bestemt løntrin i staten. Hun var ikke omfattet af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer⁶, idet der var tale om funktioner af politisk karakter. Hun var heller ikke underlagt en overenskomst, men HK's sektorlove. Derimod fandt lov om ferie⁷ anvendelse på A, og hun havde tavshedspligt.

15. Den forelæggende ret har endvidere fremhævet, at A som valgt sektorformand ikke havde status som ansat, men varetog et tillidshverv med ansvar over for HK/Privats kongres, som havde valgt hende. Hendes funktioner som formand indeholdt imidlertid visse elementer, der er karakteristiske for almindelige lønmodtagere.

16. Den forelæggende ret er af den opfattelse, at Domstolen ikke præcist har defineret begreberne »beskæftigelse«, »selvstændig erhvervsvirksomhed« og

³ – Til valutakursen den 22.6.2016.

⁴ – Dvs. Ligebehandlingsnævnet i sin egenskab af mandatar for A i tvisten i hovedsagen.

⁵ – Til valutakursen den 27.10.2009.

⁶ – I den affattelse, der følger af lovbekendtgørelse nr. 81 af 3.2.2009, med senere ændringer.

⁷ – I den affattelse, der følger af lovbekendtgørelse nr. 1177 af 9.10.2015, med senere ændringer.

»erhvervsmæssig beskæftigelse«, der er nævnt i artikel 3, stk. 1, litra a), i direktiv 2000/78, og at den ikke har udtalt sig om, hvorvidt politisk valgte medlemmer af en arbejdstagerorganisation er omfattet af direktivets anvendelsesområde.

17. På denne baggrund har Østre Landsret (Danmark) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Skal artikel 3, stk. 1, litra a[)], i [direktiv 2000/78] fortolkes således, at en politisk valgt sektorformand i en fagforening under de ovenfor beskrevne faktiske omstændigheder er omfattet af [dette direktivs] anvendelsesområde?«

18. Sagsøgeren i hovedsagen, HK/Danmark og HK/Privat, Fagbevægelsens Hovedorganisation (herefter »FH«), den græske regering og Europa-Kommissionen har indgivet skriftlige indlæg. Disse parter afgav mundtlige indlæg i retsmødet, der blev afholdt den 20. oktober 2021.

IV. Bedømmelse

19. Indledningsvis vil jeg understrege, at den forelæggende ret med sit præjudicielle spørgsmål alene ønsker oplyst, om en aldersbetingelse for at være valgbar til hvervet som formand for en arbejdstagerorganisation er omfattet af det materielle anvendelsesområde for direktiv 2000/78. Den forelæggende ret har derimod ikke spurgt Domstolen, om der foreligger en ulige behandling på grund af alder og en eventuel begrundelse herfor. Jeg vil derfor ikke undersøge disse aspekter i nærværende forslag til afgørelse.

20. Den forelæggende ret har anmodet Domstolen om at præcisere anvendelsesområdet for direktiv 2000/78 for så vidt angår en bestemmelse i en arbejdstagerorganisations vedtægter, som gør valgbarheden til hvervet som formand for denne organisation betinget af, at den til hvervet opstillede person ikke er fyldt 60 eller 61 år.

21. Den forelæggende ret ønsker med sit spørgsmål nærmere bestemt oplyst, om begrebet »vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervsmæssig beskæftigelse« i artikel 3, stk. 1, litra a), i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at dette begreb omfatter en aldersgrænse, der er fastsat i en arbejdstagerorganisations vedtægter, for at være valgbar til hvervet som formand for denne organisation.

22. Jeg er i lighed med den græske regering af den opfattelse, at med henblik på at give den forelæggende ret et hensigtsmæssigt og fuldstændigt svar skal det af denne ret forelagte spørgsmål forstås således, at det ligeledes omhandler dette direktivs artikel 3, stk. 1, litra d).

23. Følgelig vil jeg først undersøge det spørgsmål, som denne ret har forelagt, i lyset af artikel 3, stk. 1, litra a), i direktiv 2000/78 og derefter i lyset af dette

direktivs artikel 3, stk. 1, litra d). Jeg slutter af med nogle bemærkninger om, hvorvidt den foreslåede fortolkning er forenelig med foreningsfriheden.

A. Anvendelsesområdet for direktiv 2000/78 som omhandlet i direktivets artikel 3, stk. 1, litra a)

24. I henhold til selve ordlyden af titlen på direktiv 2000/78 vedrører dette direktiv området for beskæftigelse og erhverv. Når medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter vedtager foranstaltninger, som falder ind under anvendelsesområdet for dette direktiv, der på området for beskæftigelse og erhverv konkretiserer princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, nu fastsat i artikel 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder⁸, skal de handle i overensstemmelse med det nævnte direktiv⁹.

25. Det følger af artikel 3, stk. 1, litra a), i direktiv 2000/78, at dette direktiv finder anvendelse »både i den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, på alle personer for så vidt angår [...] vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervsmæssig beskæftigelse, herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår, uanset branche og uanset niveau i erhvervshierarkiet, herunder i henseende til forfremmelse«.

26. Som Domstolen allerede har fastslået, henviser direktiv 2000/78 ikke til medlemsstaternes ret med henblik på at definere begrebet »vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervsmæssig beskæftigelse«. Det følger imidlertid af såvel kravene om en ensartet anvendelse af EU-retten som af lighedsprincippet, at en bestemmelse i EU-retten, som ikke indeholder nogen udtrykkelig henvisning til medlemsstaternes ret med henblik på at fastlægge dens betydning og rækkevidde, normalt skal undergives en selvstændig og ensartet fortolkning i hele Unionen¹⁰.

27. Da direktiv 2000/78 ikke definerer ordene »vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervsmæssig beskæftigelse«, bør disse desuden fortolkes i overensstemmelse med deres sædvanlige betydning i almindelig sprogbrug, idet der skal tages hensyn til den kontekst, hvori de anvendes, og de mål, der forfølges med den lovgivning, som de udgør en del af¹¹.

⁸ – Herefter »chartret«.

⁹ – Jf. bl.a. dom af 19.7.2017, *Abercrombie & Fitch Italia* (C-143/16, EU:C:2017:566, præmis 17 og den deri nævnte retspraksis).

¹⁰ – Jf. dom af 23.4.2020, *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI* (C-507/18, EU:C:2020:289, præmis 31 og den deri nævnte retspraksis).

¹¹ – Jf. dom af 23.4.2020, *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI* (C-507/18, EU:C:2020:289, præmis 32 og den deri nævnte retspraksis).

28. Domstolen har i denne henseende fastslået, at vendingen »vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse [...] og erhvervsmæssig beskæftigelse« i almindelig sprogbrug omfatter omstændigheder eller forhold, der nødvendigvis skal være til stede, for at en person kan opnå en bestemt lønnet beskæftigelse eller erhvervsmæssig beskæftigelse ¹².

29. Domstolen har ligeledes fastslået, at det følger af artikel 3, stk. 1, litra a), i direktiv 2000/78, at dette direktiv finder anvendelse »på en person, der søger arbejde, herunder for så vidt angår udvælgelseskriterierne og ansættelsesvilkårene for dette arbejde« ¹³. For at personen kan påberåbe sig den beskyttelse, som dette direktiv giver, kræves det dog, at denne rent faktisk søger at opnå ansættelse i den stilling, som ansøgningen formelt vedrører ¹⁴.

30. Bestemmelser, der begrænser ansættelsen af brandmænd til personer under 30 år ¹⁵, og bestemmelser, der fastsætter en maksimal aldersgrænse for udøvelse af erhvervet som overenskomsttilknyttet tandlæge inden for rammerne af den lovpligtige sygeforsikring ¹⁶, er eksempelvis omfattet af anvendelsesområdet for direktiv 2000/78 i medfør af direktivets artikel 3, stk. 1, litra a).

31. Henset til denne praksis fra Domstolen er det min opfattelse, at for så vidt som den aldersgrænse, der er fastsat i HK/Privats sektorlove, ubetinget skal overholdes, for at en person kan opnå hvervet som formand for denne sektor, er en sådan regel en del af »vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervsmæssig beskæftigelse« som omhandlet i artikel 3, stk. 1, litra a), i direktiv 2000/78.

32. Til støtte for denne opfattelse vil jeg fremhæve, at selve ordlyden af denne bestemmelse vidner om EU-lovgivers ønske om at definere direktivets anvendelsesområde som særligt bredt. Ved at sidestille begreberne »lønnet beskæftigelse«, »udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed« og

¹² – Jf. dom af 23.4.2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, præmis 33).

¹³ – Jf. bl.a. dom af 28.7.2016, Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, præmis 34 og den deri nævnte retspraksis).

¹⁴ – Jf. dom af 28.7.2016, Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, præmis 29 og 35). Artikel 3, stk. 1, litra a), i direktiv 2000/78 skal derfor fortolkes således, at en situation, hvorved en person med indgivelsen af sin ansøgning til en stilling ikke ønsker at opnå denne stilling, men udelukkende en formel status som ansøger alene med det formål at kræve erstatning, ikke henhører under begrebet »adgang til lønnet beskæftigelse [...] og erhvervsmæssig beskæftigelse« som omhandlet i denne bestemmelse, og at en sådan situation, såfremt de nødvendige betingelser i henhold til EU-retten er opfyldt, kan betegnes som retsmisbrug (præmis 44 og domskonklusionen).

¹⁵ – Jf. dom af 12.1.2010, Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3).

¹⁶ – Jf. dom af 12.1.2010, Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4). I denne dom fastslog Domstolen, at de omhandlede bestemmelser ligeledes vedrørte »ansættelses- og arbejdsvilkår« som omhandlet i artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 2000/78 (præmis 33).

»erhvervsmæssig beskæftigelse«¹⁷ har denne lovgiver efter min opfattelse således ønsket at inkludere alle regler, der fastsætter vilkår for adgang til enhver erhvervsmæssig aktivitet uanset arten og indholdet heraf. Nævnte direktiv finder således anvendelse på ansættelsesforhold inden for den offentlige og private sektor¹⁸, uafhængigt af ansættelsesforholdets art eller udformning. Jeg noterer i denne forbindelse, at ifølge forklaringen vedrørende artikel 3 i bemærkningerne til forslaget til Rådets direktiv om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv¹⁹ forudsætter »[l]igebehandling med hensyn til adgang til lønnet beskæftigelse eller selvstændig beskæftigelse (litra a) [...] afskaffelse af alle former for forskelsbehandling hidrørende fra enhver bestemmelse, som forhindrer enkeltpersoner i at få adgang til en *hvilken som helst form for beskæftigelse og erhverv*«²⁰.

33. Det må derfor fastslås, at valget til hvervet som formand for en arbejdstagerorganisation, såsom HK/Privat, fører til udøvelse af en erhvervsmæssig beskæftigelse. Der er efter min opfattelse ingen tvivl om, at A, hvis man henviser til betydningen af begrebet »lønnet beskæftigelse« i almindelig sprogbrug, ved at stille op til valget har ønsket at få adgang til en lønnet beskæftigelse inden for arbejdstagerorganisationen, som i det foreliggende tilfælde er kendetegnet ved udøvelsen af ledelsesfunktioner på fuld tid i HK/Privat, hvilket danner grundlag for betaling af en månedlig løn²¹.

34. Det er efter min opfattelse klart, at den samtidige anvendelse af begreberne »lønnet beskæftigelse«, »udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed« og »erhvervsmæssig beskæftigelse« i artikel 3, stk. 1, litra a), i direktiv 2000/78 viser, at EU-lovgiver på ingen måde har haft til hensigt at begrænse dette direktivs anvendelsesområde til de former for beskæftigelse, der giver deres indehavere en status som »arbejdstager« som omhandlet i artikel 45 TEUF og de talrige bestemmelser i den afledte EU-ret, der har til formål at beskytte arbejdstagerne som den svage part i et arbejdsforhold. Inden for den ramme omfatter begrebet

¹⁷ – De begreber, der anvendes svarende til »lønnet beskæftigelse«, »udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed« og »erhvervsmæssig beskæftigelse«, er f.eks. på spansk »empleo«, »actividad por cuenta propia« og »ejercicio profesional« og på engelsk »employment«, »self-employment« og »occupation«.

¹⁸ – Jf. vedrørende Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5.7.2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (EUT 2006, L 204, s. 23) dom af 16.7.2015, Maïstrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, præmis 42).

¹⁹ – KOM(1999) 565 endelig udg.

²⁰ – Mine fremhævelser.

²¹ – Jf. punkt 13 og 14 i nærværende forslag til afgørelse.

»arbejdstager« sædvanligvis en person, der i en vis periode præsterer ydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger ²².

35. Jeg hævder ikke, at definitionen på »arbejdstager«, således som den følger af EU-retten, er irrelevant inden for rammerne af direktiv 2000/78. Domstolens praksis indeholder nemlig flere eksempler på brugen af denne definition på området for bekæmpelse af forskelsbehandling ²³. Grunden til dette er, at Domstolen i sine domme – uanset hvilket område de har omhandlet – har præciseret begrebet »arbejdstager« under hensyntagen til princippet om ligebehandling ²⁴, hvilket igen gør, at definitionen af dette begreb bliver anvendt inden for alle de områder, hvor dette princip har relevans. Definitionen af begrebet »arbejdstager« som omhandlet i artikel 45 TEUF finder med andre ord anvendelse på alle sager, der rejser tvivl om princippet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

36. På dette grundlag, og selv om de således definerede arbejdstagere utvivlsomt er omfattet af anvendelsesområdet for direktiv 2000/78, er dette anvendelsesområde efter min opfattelse bredere og omfatter alle situationer, hvor der stilles krav om opfyldelse af en betingelse med henvisning til en af de i direktivet nævnte grunde til forskelsbehandling for adgang til enhver form for erhvervsaktivitet, uanset om der er tale om lønnet beskæftigelse eller selvstændig erhvervsvirksomhed ²⁵. Kort sagt kan enhver hindring for beskæftigelse anses for at være omfattet af nævnte direktivs artikel 3, stk. 1, litra a).

37. Som den græske regering med rette anførte i retsmødet, og som det fremgår af dets retsgrundlag ²⁶, fastsætter direktiv 2000/78 ikke bestemmelser om beskyttelse af arbejdstagerne som den svageste part i et arbejdsforhold. Dette direktiv har til formål af samfundsmæssige og almene interesser at afskaffe alle hindringer, der er begrundet i forskelsbehandling, for adgangen til levevej og

²² – Jf. bl.a. dom af 16.7.2020, *Governo della Repubblica italiana (Italienske fredsdommeres status)* (C-658/18, EU:C:2020:572, præmis 94 og den deri nævnte retspraksis).

²³ – Jf. bl.a. dom af 1.10.2015, *O* (C-432/14, EU:C:2015:643, præmis 22-27), og af 19.7.2017, *Abercrombie & Fitch Italia* (C-143/16, EU:C:2017:566, præmis 19-23). Jf. ligeledes generaladvokat Rantos' forslag til afgørelse *HR Rail* (C-485/20, EU:C:2021:916, punkt 48), hvori det med støtte i sidstnævnte dom fastslås, at begrebet »arbejdstager« som omhandlet i direktiv 2000/78 er det samme som i artikel 45 TEUF.

²⁴ – Jf. dom af 14.12.1995, *Megner og Scheffel* (C-444/93, EU:C:1995:442, præmis 20).

²⁵ – Det er i denne forbindelse interessant at drage en parallel til Domstolens faste praksis, hvorefter »alle traktatens bestemmelser vedrørende den frie bevægelighed for personer [har] til formål at gøre det lettere for statsborgerne i medlemsstaterne at udøve *erhvervs*mæssig beskæftigelse af enhver art på hele Unionens område«: Jf. bl.a. dom af 11.11.2021, *MH og ILA (Pensionsrettigheder ved konkurs)* (C-168/20, EU:C:2021:907, præmis 86 og den deri nævnte retspraksis). Mine fremhævelser.

²⁶ – Dvs. artikel 13 EF, nu artikel 19, stk. 1, TEUF.

evnen til at bidrage til samfundet gennem arbejde uanset den juridiske kvalificering af det arbejde, der er tale om.

38. Det nævnte direktivs anvendelsesområde er således ikke begrænset til aktiviteter, hvis udøvelse gør det muligt for den person, der ønsker at få adgang hertil, at opfylde alle kriterierne for begrebet »arbejdstager« som omhandlet i artikel 45 TEUF.

39. Jeg vil navnlig fremhæve, at kriteriet om, at der skal foreligge et underordningsforhold til en arbejdsgiver, som den forelæggende rets tvivl synes at omhandle, ikke fremgår af ordlyden af artikel 3, stk. 1, litra a), i direktiv 2000/78. Tværtimod illustrerer henvisningen i denne bestemmelse til adgangen til »udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed« det forhold, at et underordningsforhold til en arbejdsgiver ikke nødvendigvis skal kunne påvises, for at en situation er omfattet af dette direktivs anvendelsesområde. Det følger i øvrigt af ordlyden af nævnte bestemmelse, at den vedrører »vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervsmæssig beskæftigelse [...] uanset niveau i erhvervshierarkiet«²⁷, herunder således også på højeste niveau.

40. Jeg gør endvidere opmærksom på, at artikel 3, stk. 1, litra a), i direktiv 2000/78 omhandler »udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår«, hvilket efter min opfattelse kan omfatte adgangen til en erhvervsmæssig beskæftigelse, der indtræder efter et valg. Efter min opfattelse kan den omstændighed, at adgangen til hvervet som formand for en arbejdstagerorganisation sker ved en afstemning, som de medlemmer, der er tilsluttet den, kan deltage i, ikke udelukke anvendelsen af dette direktiv. Ud over den omstændighed, at sidstnævnte ikke sonderer med hensyn til den måde, hvorpå adgangen til lønnet beskæftigelse finder sted, har Domstolen allerede fastslået, at metoden til ansættelse i en stilling ikke er relevant for anvendelsen af det nævnte direktiv²⁸.

41. Den omstændighed, der er anført af den forelæggende ret, hvorefter hvervet som formand for en arbejdstagerorganisation omfatter udøvelsen af politiske funktioner, forekommer mig i øvrigt at være uden betydning med henblik på at afgøre, om direktiv 2000/78 finder anvendelse, i overensstemmelse med det i direktivets artikel 3, stk. 1, litra a), fastsatte. Selv om udøvelsen af sådanne funktioner vil kunne have en betydning i national ret²⁹, skal det fremhæves, at i henhold til den nævnte bestemmelse finder dette direktiv således anvendelse »uanset branche«. Det forekommer desuden at være således, at når medlemsstaterne kan bestemme, at direktivet ikke finder anvendelse på en bestemt branche, er det udtrykkeligt nævnt i direktivet. Dette er tilfældet for tjeneste i de

²⁷ – Mine fremhævelser.

²⁸ – Jf. i denne retning dom af 25.4.2013, Asociația Accept (C-81/12, EU:C:2013:275, præmis 45).

²⁹ – Der synes at være en sondring i dansk ret mellem personale, der udøver politiske funktioner, og de øvrige ansatte i en fagforening, idet de førstnævnte ikke er omfattet af funktionærloven.

væbnede styrker, som i henhold til samme direktivs artikel 3, stk. 4, kan udelukkes fra direktivets anvendelsesområde for så vidt angår forskelsbehandling på grund af handicap eller alder.

42. Efter min opfattelse følger det derfor af den klare ordlyd af artikel 3, stk. 1, litra a), i direktiv 2000/78, at direktivets anvendelsesområde omfatter en regel, der indfører en aldersgrænse som den i hovedsagen omhandlede, for så vidt som denne regel fastsætter et vilkår for adgangen til hvervet som formand for en arbejdstagerorganisation.

43. Den fortolkning, der kan udledes af denne bestemmelses ordlyd, understøttes efter min opfattelse af de formål, der forfølges med dette direktiv.

44. Det skal i denne henseende nævnes, at direktiv 2000/78 er blevet vedtaget på grundlag af artikel 13 EF, nu artikel 19, stk. 1, TEUF, hvorved Unionen tillægges en beføjelse til at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger til at bekæmpe forskelsbehandling på grund af bl.a. alder. Dette direktiv tilsigter således at fastlægge en generel ramme med henblik på at sikre enhver person ligebehandling »med hensyn til beskæftigelse og erhverv«, idet vedkommende tildeles en effektiv beskyttelse mod forskelsbehandling af en af de i artikel 1 anførte grunde³⁰, herunder alder.

45. 9. betragtning til direktiv 2000/78 fremhæver nærmere bestemt, at »[b]eskæftigelse og erhverv er afgørende områder, når det gælder om at sikre lige muligheder for alle og bidrage effektivt til, at alle borgere kan deltage i fuldt omfang i det økonomiske, kulturelle og sociale liv, og til den personlige udvikling«. I denne retning anføres det ligeledes i 11. betragtning til dette direktiv, at »[f]orskelsbehandling på grund af [bl.a. alder] kan hindre opfyldelsen af målene i [EUF]-traktaten, særlig opnåelsen af et højt beskæftigelsesniveau og et højt socialt beskyttelsesniveau, højnelse af levestandarden og livskvaliteten, økonomisk og social samhørighed og solidaritet samt fri bevægelighed for personer«.

46. Direktiv 2000/78 konkretiserer således inden for det område, det omfatter, det generelle forbud mod forskelsbehandling, der nu er fastsat i chartrets artikel 21³¹.

47. Domstolen har fastslået, at henset til dette formål og i betragtning af karakteren af de rettigheder, dette direktiv tilsigter at beskytte, samt de grundlæggende værdier, der ligger til grund for direktivet, kan begrebet »vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse [...] og erhvervsmæssig beskæftigelse« som

³⁰ – Jf. hvad angår handicap dom af 15.7.2021, Tartu Vangla (C-795/19, EU:C:2021:606, præmis 26 og den deri nævnte retspraksis).

³¹ – Jf. bl.a. dom af 23.4.2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, præmis 38 og den deri nævnte retspraksis).

omhandlet i dette direktivs artikel 3, stk. 1, litra a), der definerer dets anvendelsesområde, ikke fortolkes indskrænkende³².

48. Formålet, der forfølges med direktiv 2000/78, kan ikke opnås, hvis den beskyttelse mod forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, afhænger af den formelle kvalifikation af et ansættelsesforhold i national ret eller af det valg, der med hensyn til ansættelsen af en person er foretaget mellem den ene eller anden type kontrakt³³. På samme måde vil det være en hindring for dette formål, hvis en sådan beskyttelse afhænger af arten af de funktioner, der udøves inden for rammerne af en bestemt lønnet beskæftigelse.

49. Alle disse elementer taler efter min opfattelse for den tilgang, hvorefter en aldersgrænse, der er fastsat i en arbejdstagerorganisations vedtægter for at være valgbar til hvervet som formand for denne organisation, er omfattet af anvendelsesområdet for direktiv 2000/78 i overensstemmelse med det i dette direktivs artikel 3, stk. 1, litra a), fastsatte.

B. Anvendelsesområdet for direktiv 2000/78 som omhandlet i direktivets artikel 3, stk. 1, litra d)

50. Efter min opfattelse er den i hovedsagen omhandlede situation ligeledes omfattet af artikel 3, stk. 1, litra d), i direktiv 2000/78.

51. Jeg gør opmærksom på, at denne bestemmelse omhandler »medlemskab af og *deltagelse* i en arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisation eller en

³² – Jf. bl.a. dom af 23.4.2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, præmis 39 og den deri nævnte retspraksis). I denne doms præmis 58 fastslog Domstolen, at »begrebet »vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse [...] og erhvervsmæssig beskæftigelse«, der er indeholdt i artikel 3, stk. 1, litra a), i direktiv 2000/78, skal fortolkes således, at dette begreb omfatter udtalelser fra en person i forbindelse med en audiovisuel udsendelse, ifølge hvilke denne person aldrig ville ansætte eller samarbejde med personer med en vis seksuel orientering i sin virksomhed, og dette selv om der ikke forelå en igangværende ansættelsesprocedure eller var planer om at gennemføre en sådan, forudsat at forbindelsen mellem disse udtalelser og vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse og erhvervsmæssig beskæftigelse i denne virksomhed ikke er af hypotetisk art«.

³³ – Jf. analogt dom af 11.11.2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, præmis 69), som illustrerer den omstændighed, at beskyttelsen i henhold til direktiverne om bekæmpelse af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv er rettet mod personer, der ikke blot har status som »arbejdstager« i EU-rettens forstand. Det fremgår således af denne doms præmis 64 ff., at situationen for en person, der er medlem af et kapital-selskabs styrelseskomité, og som har været genstand for en tilbagekaldelsesforanstaltning, mens den pågældende var gravid, skal undersøges i lyset af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af køn i det tilfælde, hvor en sådan person ikke, henset til karakteren af den udøvede aktivitet og den sammenhæng, hvori den udføres, kan påberåbe sig status som »gravid arbejdstager« i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i Rådets direktiv 92/85/EØF af 19.10.1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF) (EFT 1992, L 348, s. 1).

organisation, hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv, herunder de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne»³⁴.

52. Når en person såsom A ønsker at stille op til et valg med henblik på at blive formand for en arbejdstagerorganisation, er der efter min opfattelse tale om en form for »deltagelse«³⁵ eller med andre ord den pågældende persons engagement i en sådan organisation som omhandlet i artikel 3, stk. 1, litra d), i direktiv 2000/78.

53. Dette anvendelsesområde for dette direktiv er gentaget i Rådets forordning (EØF) nr. 1612/68 af 15. oktober 1968 om arbejdskraftens frie bevægelighed inden for Fællesskabet³⁶.

54. I henhold til ordlyden af denne forordnings artikel 8, stk. 1, har »[e]n arbejdstager, der er statsborger i en medlemsstat og er beskæftiget på en anden medlemsstats område, [...] ret til ligebehandling med hensyn til medlemskab af fagforeninger og udøvelse af fagforeningsrettigheder, herunder valget [...] *Han er endvidere valgbar til organer, der repræsenterer arbejdstagerne i virksomhederne*«³⁷.

55. Inden for rammerne af denne forordning omfatter retten til medlemskab og deltagelse retten til at vælge eller blive valgt³⁸.

³⁴ – Min fremhævelse.

³⁵ – Henholdsvis »participación«, »Mitwirkung« og »Involvement« på spansk, tysk og engelsk.

³⁶ – EFT 1968 II, s. 467. Jf. i denne retning D. Martin, »Article 3 – Champ d’application«, *Directive 2000/78 portant création d’un cadre général en faveur de l’égalité de traitement en matière d’emploi et de travail: Commentaire article par article*, Bruylant, Bruxelles, 2020, s. 85-106, navnlig s. 98.

³⁷ – Mine fremhævelser.

³⁸ – Jf. vedrørende en medlemsstats lovgivning, hvorefter arbejdstagere, der er statsborgere i andre medlemsstater, og som er beskæftiget i denne medlemsstat, ikke har ret til at vælge eller blive valgt ved valg til faglige interesseorganisationer, dom af 18.5.1994, Kommissionen mod Luxembourg (C-118/92, EU:C:1994:198). Jf. ligeledes vedrørende en national lovgivning, hvorefter udenlandske arbejdstagere ikke har stemmeret ved valget af ledelsen af en faglig interesseorganisation, som de er tvunget til at være medlem af og skal betale bidrag til, som varetager medlemmernes interesser og udøver en rådgivende funktion i forbindelse med lovgivningsarbejde, dom af 4.7.1991, ASTI (C-213/90, EU:C:1991:291). Med støtte i disse domme har Domstolen ved fortolkningen af artikel 10, stk. 1, i afgørelse nr. 1/80 af 19.9.1980 om udvikling af associeringen, vedtaget af Associeringsrådet, der blev oprettet ved aftalen om oprettelse af en associering mellem Det Europæiske Økonomiske Fællesskab og Tyrkiet, anset retten til at være valgbar til plenarforsamlingen for et organ til repræsentation og varetagelse af arbejdstagernes interesser for at vedrøre tyrkiske arbejdstageres »arbejdsvilkår«. Jf. dom af 8.5.2003, Wählergruppe Gemeinsam (C-171/01, EU:C:2003:260), og generaladvokat Jacobs’ forslag til afgørelse Wählergruppe Gemeinsam (C-171/01, EU:C:2002:758, punkt 42-46). Jf. ligeledes dom af 16.9.2004, Kommissionen mod Østrig (C-465/01, EU:C:2004:530). For så vidt som direktiv 2000/78 med artikel 3, stk. 1, litra d), fastsætter en bestemmelse, der specifikt vedrører ansættelse i en arbejdstagerorganisation, finder jeg det ikke hensigtsmæssigt også at

56. Artikel 8, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 492/2011 af 5. april 2011 om arbejdskraftens frie bevægelighed inden for Unionen³⁹ omhandler nu udtrykkeligt »adgang til administrative eller ledende stillinger i en fagforening«.

57. Disse forhold giver mig anledning til at mene, at begrebet »deltagelse« skal forstås således, at det bl.a. omfatter adgang til administrative eller ledende stillinger i en fagforening. Jeg kan ikke se grundene til, at princippet om ligebehandling skulle finde anvendelse på en sådan adgang på området for arbejdskraftens frie bevægelighed og ikke på området for bekæmpelse af forskelsbehandling på grund af alder.

58. I retsmødet anførte Kommissionen, at artikel 3, stk. 1, litra d), i direktiv 2000/78 ifølge denne institution omhandler det tilfælde, hvor arbejdsgiveren fastsætter grænser for arbejdstagernes deltagelse i en arbejdstagerorganisation. Efter min opfattelse anlægger Kommissionen en restriktiv fortolkning af denne bestemmelse, som dens ordlyd på ingen måde kræver. Jeg er nemlig af den opfattelse, at ordlyden af den nævnte bestemmelse ikke udelukker, at en foranstaltning, der fastsætter sådanne begrænsninger, kan hidrøre fra organisationen selv, navnlig fra dens vedtægter.

C. Afsluttende bemærkninger om den foreslåede fortolkningsforenelighed med foreningsfriheden

59. I retsmødet anførte FH til støtte for sin holdning om, at direktiv 2000/78 ikke finder anvendelse på valg til formandsposten i en arbejdstagerorganisation, at dette direktiv skal fortolkes i overensstemmelse med artikel 3, stk. 1, i Den Internationale Arbejdsorganisations (ILO's) konvention nr. 87 af 9. juli 1948 om foreningsfrihed og beskyttelse af retten til at organisere sig, hvoraf det følger, at fagforeningerne er frie til at vælge deres repræsentanter⁴⁰. Ved at fremsætte dette argument ser FH imidlertid bort fra det forhold, at dette direktiv er et udtryk for et generelt princip i EU-retten om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, der er beskyttet af en anden ILO-konvention, nemlig konvention nr. 111 af 20. juni 1958 om forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, der er nævnt i fjerde betragtning til direktivet. Eksistensen af disse to konventioner viser, at fagforeningernes frihed til at vælge deres repræsentanter skal kunne forenes med forbuddet mod forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

undersøge situationen i hovedsagen i lyset af dette direktivs artikel 3, stk. 1, litra c), hvoraf følger, at direktivet finder anvendelse på »ansættelses- og arbejdsvilkår«.

³⁹ – EUT 2011, L 141, s. 1.

⁴⁰ – Denne bestemmelse fastsætter, at »[a]rbejdstager- og arbejdsgiverorganisationerne er berettiget til selv at udarbejde deres love og bestemmelser, til i fuld frihed at vælge deres repræsentanter, til at ordne deres administration og virksomhed samt til at udforme deres programmer«.

60. FH's argument er i realiteten ensbetydende med at hævde, at denne frihed bør have forrang for forbuddet mod forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv. Med andre ord skulle den tilgang, hvorefter valget til hvervet som formand for en arbejdstagerorganisation er omfattet af anvendelsesområdet for direktiv 2000/78, være uforenelig med fagforeningernes frihed til at vælge deres repræsentanter, hvilket udgør en del af foreningsfriheden på det faglige område, der er sikret ved chartrets artikel 12, stk. 1 ⁴¹.

61. En sådan argumentation kan efter min opfattelse ikke tiltrædes. Fagforeningernes frihed til at vælge deres repræsentanter kan nemlig ikke give dem carte blanche med henblik på i deres vedtægter at vedtage foranstaltninger, der kan medføre forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

62. På dette punkt mener jeg, at Domstolen bør anvende sin argumentation vedrørende ytringsfriheden i dom af 23. april 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI ⁴², analogt.

63. Den fortolkning, hvorefter valget til hvervet som formand for en arbejdstagerorganisation er omfattet af anvendelsesområdet for direktiv 2000/78, ændres således ikke af den eventuelle begrænsning af foreningsfriheden, som FH har påberåbt sig i retsmødet, og som en sådan fortolkning kan medføre.

64. Som det nemlig fremgår af chartrets artikel 52, stk. 1, er foreningsfriheden ikke en absolut rettighed, og dens udøvelse kan undergives begrænsninger, forudsat at de er fastlagt i lovgivningen, og at de respekterer denne rettigheds væsentligste indhold samt proportionalitetsprincippet, dvs. at de er nødvendige og faktisk svarer til mål af almen interesse, der er anerkendt af Unionen, eller et behov for beskyttelse af andres rettigheder og friheder.

65. Dette er tilfældet i det foreliggende tilfælde, eftersom de begrænsninger af udøvelsen af foreningsfriheden, der kan udledes af direktiv 2000/78, netop er fastlagt i lovgivningen, idet de følger direkte af dette direktiv.

66. Disse begrænsninger overholder i øvrigt foreningsfrihedens væsentligste indhold, eftersom de udelukkende finder anvendelse med henblik på at opnå formålene med nævnte direktiv, dvs. sikre princippet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv samt opnåelsen af et højt beskæftigelsesniveau og et højt socialt beskyttelsesniveau. De er derfor begrundet i disse formål.

67. Sådanne begrænsninger overholder ligeledes proportionalitetsprincippet, for så vidt som begrundelserne for forskelsbehandling, der er forbudt, er opregnet i artikel 1 i direktiv 2000/78, hvis materielle og personelle anvendelsesområde er afgrænset i dette direktivs artikel 3, og indgrebet i udøvelsen af foreningsfriheden ikke går videre, end hvad der er nødvendigt for at nå det nævnte direktivs mål,

⁴¹ – Retten til forhandling og kollektive skridt er for sit vedkommende fastsat i chartrets artikel 28.

⁴² – C-507/18, EU:C:2020:289.

idet det kun forbyder bestemmelser i en arbejdstagerorganisations vedtægter, der udgør en forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

68. De begrænsninger af udøvelsen af foreningsfriheden, der følger af direktiv 2000/78, er desuden nødvendige for at sikre de rettigheder med hensyn til beskæftigelse og erhverv, som tilkommer de personer, der tilhører de grupper, som er omfattet af en af de i dette direktivs artikel 1 opregnede begrundelser.

69. Hvis bestemmelser, der kan forhindre visse kategorier af personer i at stille op til valget som formand for en arbejdstagerorganisation – i modsætning til den fortolkning af artikel 3, stk. 1, litra a) og d), i direktiv 2000/78, som jeg foreslår – ikke skulle være omfattet af dette direktivs materielle anvendelsesområde, navnlig fordi dette hverv omfatter funktioner af politisk karakter, ville det således være muligt at begrænse adgangen til et sådant hverv som formand af en hvilken som helst grund, der er beskyttet af direktivet. Dette ville udelukke en hel vifte af erhverv, der udøves inden for rammerne af arbejdstagerorganisationer, fra den beskyttelse, som direktivet yder med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

70. Jeg tilføjer, at hvis man fulgte denne opfattelse, ville det betyde, at det ville være muligt at påberåbe sig en persons religion eller seksuelle orientering i en fagforenings vedtægter, med henblik på at forhindre denne i at være valgbar til hvervet som formand for denne organisation. Herved tydeliggøres, hvilke yderligheder en snæver fortolkning af anvendelsesområdet for direktiv 2000/78 kan føre til.

71. Afslutningsvis forekommer det mig i det mindste paradoksalt, at det er en organisation, der har til opgave at beskytte arbejdstagernes rettigheder, der forfægter en restriktiv fortolkning af anvendelsesområdet for en bestemmelse, der har til formål at bekæmpe forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

72. På baggrund af det ovenstående er jeg af den opfattelse, at en bestemmelse i en arbejdstagerorganisations vedtægter, der begrænser valgbarheden til hvervet som formand for denne organisation til personer, der ikke har nået en vis alder, ikke kan anses for at falde uden for den ordning om bekæmpelse af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, der er indført ved direktiv 2000/78. En sådan bestemmelse er derfor omfattet af dette direktivs materielle anvendelsesområde, således som det er defineret i direktivets artikel 3, stk. 1, litra a) og d).

V. Forslag til afgørelse

73. På baggrund af samtlige ovenstående betragtninger foreslår jeg, at det præjudicielle spørgsmål, som Østre Landsret (Danmark) har forelagt, besvares således:

»Artikel 3, stk. 1, litra a) og d), i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv skal fortolkes således, at en aldersgrænse, der er fastsat i en arbejdstagerorganisations vedtægter for at være valgbar til hvervet som formand for denne organisation, er omfattet af dette direktivs anvendelsesområde.«