Kohtulahendite kogumik

EUROOPA KOHTU OTSUS (teine koda)

2. juuni 2022*

Eelotsusetaotlus – Sotsiaalpoliitika – Võrdne kohtlemine töö saamisel ja kutsealale pääsemisel – Vanuse alusel diskrimineerimise keeld – Direktiiv 2000/78/EÜ – Artikli 3 lõike 1 punktid a ja d – Kohaldamisala – Töötajate organisatsiooni valitud esimehe ametikoht – Organisatsiooni põhikiri, mis näeb ette, et esimeheks võib valida ainult neid liikmeid, kes on valimispäeval alla 60aastased või alla 61aastased

Kohtuasjas C-587/20,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Østre Landsreti (idapiirkonna apellatsioonikohus, Taani) 6. novembri 2020. aasta otsusega esitatud eelotsusetaotlus, mis saabus Euroopa Kohtusse 9. novembril 2020, menetluses

A esindajana Ligebehandlingsnævnet

versus

HK/Danmark,

HK/Privat,

menetluses osales:

Fagbevægelsens Hovedorganisation,

EUROOPA KOHUS (teine koda),

koosseisus: koja president A. Prechal, kohtunikud J. Passer, F. Biltgen (ettekandja), N. Wahl ja M. L. Arastey Sahún,

kohtujurist: J. Richard de la Tour,

kohtusekretär: ametnik C. Strömholm,

arvestades kirjalikku menetlust ja 20. oktoobri 2021. aasta kohtuistungil esitatut,

arvestades seisukohti, mille esitasid:

– A esindajana Ligebehandlingsnævnet, esindajad: *advokater* P. Ahlberg ja R. Holdgaard,

* Kohtumenetluse keel: taani.

– HK/Privat ja HK/Danmark, esindaja: *advokat* J. Goldschmidt,

– Fagbevægelsens Hovedorganisation, esindaja: *advokat* R. Asmussen,

– Kreeka valitsus, esindajad: N. Dafniou, I. Kotsoni, O. Patsopoulou ja E. Skandalou,

– Euroopa Komisjon, esindajad: L. Grønfeldt ja D. Martin,

olles 13. jaanuari 2022. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlus käsitleb nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel (EÜT 2000, L 303, lk 16; ELT eriväljaanne 05/04, lk 7), artikli 3 lõike 1 punktide a ja d tõlgendamist.

2 Taotlus on esitatud kohtuvaidluses ühelt poolt Ligebehandlingsnævneti (võrdse kohtlemise amet, Taani), kes esindab A-d, ning teiselt poolt ametiühingu HK/Danmark ja haruametiühingu HK/Privat (edaspidi koos „HK“), mis on töötajate organisatsioonid, vahel seoses haruametiühingu põhikirja sättega, millega kehtestatakse ametiühingu esimeheks kandideerijatele vanusepiir.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

3 Direktiivi 2000/78 põhjendustes 4, 5, 9 ja 11 on märgitud:

„(4) Kõikide võrdsus seaduse ees ja kaitse diskrimineerimise eest on inimõigus, mida tunnustatakse inimõiguste ülddeklaratsioonis, ÜRO konventsioonis naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta, ÜRO paktides kodaniku- ja poliitiliste õiguste ning majanduslike, sotsiaalsete ja kultuuriliste õiguste kohta ning inimõiguste ja põhivabaduste kaitse Euroopa konventsioonis, millele kõik liikmesriigid on alla kirjutanud. Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) konventsiooniga nr 111 keelatakse diskrimineerimine töö saamise ja kutsealale pääsemise valdkonnas.

(5) On tähtis austada selliseid põhiõigusi ja -vabadusi. Käesolev direktiiv ei mõjuta ühinemisvabadust, sealhulgas õigust moodustada koos teistega liite ning ühineda nendega oma huvide kaitseks.

[…]

(9) Töö saamine ja kutsealale pääsemine on kõikidele võrdsete võimaluste tagamisel otsustava tähtsusega, mis aitab oluliselt kaasa kodanike täielikule osalemisele majandus-, kultuuri- ja ühiskondlikus elus ning nende võimete rakendamisele.

[…]

(11) Usutunnistusest või veendumustest, puudest, vanusest või seksuaalsest sättumusest tingitud diskrimineerimine võib saada takistuseks EÜ asutamislepingu eesmärkide, eelkõige tööhõive ja sotsiaalkaitse kõrge taseme, elatustaseme ja elu kvaliteedi parandamise, majandusliku ja sotsiaalse ühtekuuluvuse, solidaarsuse ning isikute vaba liikumise saavutamisel.“

4 Direktiivi artiklis 1 „Eesmärk“ on sätestatud:

„Käesoleva direktiivi eesmärk on kehtestada üldine raamistik, et võidelda usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel ning tagada liikmesriikides võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine.“

5 Direktiivi artikli 3 „Reguleerimisala“ lõigetes 1 ja 4 on ette nähtud:

„1. Ühendusele antud pädevuse piires kohaldatakse käesolevat direktiivi kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslike isikute suhtes, kui kõne all on:

a) tööle saamise, füüsilisest isikust ettevõtjaks hakkamise või kutsealale pääsemise tingimused, sealhulgas valikukriteeriumid ja töölevõtu tingimused mis tahes tegevusvaldkonnas ja kõigil ametiastmetel, kaasa arvatud ametialane edutamine;

[…]

d) kuulumine töötajate või tööandjate organisatsioonidesse või muudesse organisatsioonidesse, mille liikmed tegelevad teatava kutsetööga, sealhulgas nende organisatsioonide antavad soodustused.

[…]

4. Liikmesriigid võivad sätestada, et selles osas, mis käesolev direktiiv on seotud puude ja vanuse alusel diskrimineerimisega, seda relvajõudude suhtes ei kohaldata.“

Taani õigus

6 Tööturul diskrimineerimise keelu põhimõtet käsitleva seaduse (diskrimineerimisvastane seadus) (lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forskelsbehandlingsloven)), mida on muudetud 7. aprilli 2004. aasta seadusega nr 253 (lov nr. 253) ja 22. detsembri 2004. aasta seadusega nr 1417 (lov nr. 1417), millega võetakse üle direktiiv 2000/78 (edaspidi „diskrimineerimisvastane seadus“), § 1 lõikes 1 on sätestatud, et diskrimineerimine selle seaduse tähenduses on igasugune otsene või kaudne diskrimineerimine muu hulgas vanuse alusel.

7 Diskrimineerimisvastase seaduse § 2 lõikes 1 on sätestatud:

„Tööandja ei tohi töötajaid ega töökohale kandideerijaid diskrimineerida töölevõtmisel, töölt vabastamisel, üleviimisel, edutamisel ega seoses töötasu ja töötingimustega.“

8 Diskrimineerimisvastase seaduse § 3 lõigetes 3 ja 4 on sätestatud:

„3. Diskrimineerimiskeeldu kohaldatakse samuti kõikide isikute suhtes, kes kehtestavad tingimusi ja teevad otsuseid, mis puudutavad füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsema hakkamist.

4. Diskrimineerimiskeeldu kohaldatakse samuti kõikide isikute suhtes, kes teevad otsuseid töötajate või tööandjate organisatsiooni kuulumise või selles osalemise tingimuste kohta, sealhulgas nende organisatsioonide poolt oma liikmetele antavate soodustuste kohta.“

Põhikohtuasi ja eelotsuse küsimus

9 Töötajate organisatsiooni HK kohalik osakond võttis 1978. aastal alalise usaldusisikuna tööle A, kes on sündinud 1948. aastal. Ta viidi 1980. aastal üle üleriigilisse ametiühingusse. Haruametiühingu HK/Service (hiljem HK/Privat) kongress valis ta 1992. aastal aseesimeheks ja 1993. aastal esimeheks. Seejärel valiti ta tagasi iga nelja aasta tagant ja ta oli selle haruametiühingu esimees kuni 8. novembrini 2011, mil ta oli 63aastane ja ületas haruametiühingu HK/Privat põhikirja artiklis 9 sätestatud vanusepiiri sellel aastal toimunud esimehe valimistel kandideerimiseks. Selles artiklis on nimelt ette nähtud, et esimeheks võib valida ainult neid liikmeid, kes ei ole valimispäevaks saanud 60aastaseks, ja pärast 2005. aasta kongressi uuesti valitud liikmete puhul on see vanusepiir 61 aastat.

10 A esitas võrdse kohtlemise ametile kaebuse ning väitis, et teda on vanuse alusel diskrimineeritud. Amet leidis 22. juuni 2016. aasta otsuses, et see, et A-l oli 2011. aasta kongressil tema vanuse tõttu keelatud kandideerida HK/Privati esimeheks, on vastuolus diskrimineerimisvastase seadusega, ning kohustas HKd maksma A-le hüvitiseks 25 000 Taani krooni (DKK) (ligikaudu 3400 eurot), millele lisandub intress.

11 Kuna seda otsust ei täidetud, esitas A-d esindav võrdse kohtlemise amet København byretile (Kopenhaageni esimese astme kohus, Taani) hagi HK vastu. Kuivõrd hagi puudutas põhimõttelisi küsimusi, saadeti see edasi Østre Landsretile (idapiirkonna apellatsioonikohus, Taani).

12 Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et tema menetluses oleva vaidluse lahendus sõltub sellest, kas A kui HK/Privati valitud esimees ja poliitilise personali liige kuulub direktiivi 2000/78 kohaldamisalasse, sest kui see on nii, siis puudub vaidlus selle üle, et kõnealuse haruametiühingu põhikirja artiklist 9 tuleneks A otsene diskrimineerimine vanuse alusel, mis on direktiiviga vastuolus.

13 Eelotsusetaotluse esitanud kohus rõhutab, et haruametiühingu valitud esimehena ei olnud A-l tööandjate ja töötajate vahelisi õigussuhteid käsitleva seaduse (lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven)) tähenduses töötaja staatust, milles ta oleks olnud allutatud ülemuse juhtimispädevusele, vaid ta täitis usaldusel põhinevat poliitilist ametikohta, olles vastutav teda valinud HK/Privati kongressi ees. See ametikoht tähendas ka seda, et tal oli konfidentsiaalsuskohustus. Siiski hõlmasid tema kohustused esimehena teatud elemente, mis on iseloomulikud töötamisele.

14 Eelotsusetaotluse esitanud kohus märgib sellega seoses, et A vastutas HK/Privati esimehena selle haruametiühingu üldise juhtimise eest, poliitilise tegevuse väljatöötamise eest selle kutsevaldkondades, kollektiivlepingute sõlmimise ja uuendamise eest ning nende järgimise kontrolli eest. Peale selle viis ta ellu otsuseid, mille olid vastu võtnud haruametiühingu kongress ja juhatus ning HK/Danmarki juhatus, mille liige ta samuti oli.

15 Mis puudutab A töölevõtmise tingimusi, siis märgib eelotsusetaotluse esitanud kohus, et A poolt allkirjastatud 27. oktoobri 2009. aasta „valitud isiku lepingu“ kohaselt töötas A täistööajaga HK/Privatis ega tegelenud ühegi muu kutsetegevusega. Ta sai igakuist töötasu konkreetsele riiklikule palgaastmele vastava töötasu ulatuses. Tema suhtes ei kohaldatud kollektiivlepingut, vaid HK põhikirja. Lisaks kohaldati tema suhtes tasustatud puhkuse seadust.

16 Eelotsusetaotluse esitanud kohus leiab, et Euroopa Kohus ei ole täpselt määratlenud direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punktis a kasutatud mõisteid „tööle saamine“, „füüsilisest isikust ettevõtjaks hakkamine“ ja „kutsealale pääsemine“ ega ole võtnud seisukohta küsimuses, kas töötajate organisatsiooni valitud isikud kui selle poliitilise personali liikmed kuuluvad kõnealuse direktiivi kohaldamisalasse.

17 Neil asjaoludel otsustas Østre Landsret (idapiirkonna apellatsioonikohus) menetluse peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmise eelotsuse küsimuse:

„Kas direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkti a tuleb tõlgendada nii, et põhikohtuasja asjaoludel kuulub töötajate organisatsiooni haru valitud esimees ja selle organisatsiooni poliitilise personali liige direktiivi kohaldamisalasse?“

Eelotsuse küsimuse analüüs

18 Kõigepealt olgu meenutatud, et isegi kui eelotsusetaotluse esitanud kohus on oma küsimustes formaalselt piirdunud ainult liidu õiguse teatud sätete tõlgendamise küsimisega, ei takista see asjaolu Euroopa Kohut esitamast liikmesriigi kohtule kõiki liidu õiguse tõlgendamise aspekte, mis võivad olla tarvilikud liikmesriigi kohtu menetluses oleva kohtuasja lahendamisel, olenemata sellest, kas liikmesriigi kohus neile oma küsimustes viitas või mitte. Sellega seoses on Euroopa Kohtu ülesanne tuletada eelotsusetaotluse esitanud kohtu esitatud teabest ja eelkõige eelotsusetaotluse põhjendustest need liidu õigusnormid, mida on põhikohtuasja vaidluse eset silmas pidades vaja tõlgendada (12. märtsi 2020. aasta kohtuotsus Caisse d’assurance retraite et de la santé au travail d’Alsace-Moselle, C-769/18, EU:C:2020:203, punkt 40 ja seal viidatud kohtupraktika).

19 Käesoleval juhul käsitleb eelotsuse küsimus direktiivi 2000/78 kohaldamisala, mis on ette nähtud direktiivi artikli 3 lõike 1 punktis a. Kuna põhikohtuasi puudutab aga töötajate organisatsiooni esimeheks kandideerimise tingimusi, siis ei saa välistada, et direktiivi artikli 3 lõike 1 punkt d, milles on muu hulgas mainitud isikute kuulumist töötajate organisatsiooni, on käesoleva vaidluse suhtes kohaldatav.

20 Järelikult tuleb asuda seisukohale, et eelotsusetaotluse esitanud kohus palub oma küsimusega sisuliselt selgitada, kas direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkte a ja d tuleb tõlgendada nii, et vanusepiir, mis on töötajate organisatsiooni põhikirjas ette nähtud selle organisatsiooni esimehe ametikohale kandideerimiseks, kuulub nimetatud direktiivi kohaldamisalasse.

Direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkt a

21 Direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkt a näeb ette, et seda direktiivi kohaldatakse Euroopa Liidule antud pädevuse piires kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslike isikute suhtes, kui kõne all on tööle saamise, füüsilisest isikust ettevõtjaks hakkamise või kutsealale pääsemise tingimused, sealhulgas valikukriteeriumid ja töölevõtu tingimused mis tahes tegevusvaldkonnas ja kõigil ametiastmetel, kaasa arvatud ametialane edutamine.

22 Nagu nähtub käesoleva kohtuotsuse punktist 9, on põhikohtuasjas kõne all HK/Privati põhikirja säte, mis näeb ette, et esimeheks võib valida ainult neid ametiühingu liikmeid, kes ei ole valimispäevaks saanud 60aastaseks või teatud juhtudel 61aastaseks.

23 Vaidlust ei ole selle üle, et vanusepiiri kehtestamine kujutab endast esimehe ametikohale „pääsemise tingimust“ direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkti a tähenduses. Selle kohta on Euroopa Kohtul juba olnud võimalus otsustada, et riigisisesed õigusnormid, mis kehtestavad tööle võtmise vanuse ülempiiri, mõjutavad asjaomaste isikute töölevõtu tingimusi ning seega tuleb neid käsitada nii, et nendega kehtestatakse tööle saamise tingimused selle sätte tähenduses (vt selle kohta 15. novembri 2016. aasta kohtuotsus Salaberria Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, punkt 25 ja seal viidatud kohtupraktika).

24 HK ning eelotsusetaotluse esitanud kohtu menetlusse astunud Fagbevægelsens Hovedorganisation – ametiühingute keskliit, mis koondab enda alla 79 töötajate organisatsiooni – (edaspidi „HF“) leiavad seevastu, et kõnealust ametikohta ei hõlma mõisted „tööle saamine“, „füüsilisest isikust ettevõtjaks hakkamine“ ja „kutsealale pääsemine“, mida direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punktis a samuti kasutatakse. Täpsemalt väidavad nad, et lisaks füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemisele, millega ei ole vaidlusaluse esimehe ametikoha puhul mingil juhul tegemist, on selle sätte kohaldamisala piiratud ametikohtadega, mida täidavad „töötajad“ ELTL artikli 45 tähenduses, ning esimehe ametikoha täitjat ei saa pidada töötajaks.

25 Selle kohta tuleb tõdeda, et direktiiv 2000/78 ei viita mõiste „tööle saamise, füüsilisest isikust ettevõtjaks hakkamise või kutsealale pääsemise tingimused“ määratlemiseks liikmesriikide õigusele. Nii liidu õiguse ühetaolise kohaldamise kui ka võrdsuse põhimõtte nõuetest tuleneb, et sellise liidu õigusnormi sõnastust, mis ei viita sõnaselgelt liikmesriikide õigusele õigusnormi tähenduse ja ulatuse kindlaksmääramiseks, tuleb tavaliselt kogu liidus tõlgendada autonoomselt ja ühetaoliselt (23. aprilli 2020. aasta kohtuotsus Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punkt 31 ja seal viidatud kohtupraktika).

26 Lisaks, kuna direktiiv ei määratle väljendit „tööle saamise, füüsilisest isikust ettevõtjaks hakkamise või kutsealale pääsemise tingimused“, tuleb seda väljendit tõlgendada vastavalt selle tähendusele tavakeeles, võttes arvesse selle kasutamise konteksti ja eesmärki, mida taotletakse õigusaktiga, mille osaks see on (23. aprilli 2020. aasta kohtuotsus Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punkt 32 ja seal viidatud kohtupraktika).

27 Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 32 märkis, nähtub mõistete „tööle saamine“, „füüsilisest isikust ettevõtjaks hakkamine“ ja „kutsealale pääsemine“ koos kasutamisest, et direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkt a hõlmab mis tahes kutsetegevusega tegelema hakkamise tingimusi, olenemata selle tegevuse laadist ja omadustest. Neid mõisteid tuleb tõlgendada laialt, nagu nähtub selle sätte eri keeleversioonide võrdlusest ja neis keeleversioonides eeskätt mõiste „töö“

kohta üldiste väljendite kasutamisest, nagu „erhvervsmæssig beskæftigelse“, „ejercicio profesional“, „Erwerbstätigkeit“, „occupation“ ja „beroep“ vastavalt taani-, hispaania-, saksa-, inglis- ja hollandikeelses versioonis.

28 Lisaks asjaolule, et kõnealuses sättes peetakse sõnaselgelt silmas füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemist, nähtub ka sõnadest „töö“ ja „kutseala“ nende tavatähenduses, et liidu seadusandja ei soovinud piirata direktiivi 2000/78 kohaldamisala ametikohtadega, mida täidab „töötaja“ ELTL artikli 45 tähenduses, kes on Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt isik, kes teeb teatud ajavahemiku jooksul teisele isikule tema juhtimise all tööd, mille eest saab ta tasu (vt selle kohta 15. juuli 2021. aasta kohtuotsus Ministrstvo za obrambo, C-742/19, EU:C:2021:597, punkt 49 ja seal viidatud kohtupraktika).

29 Direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkti a sõnastuse muudest elementidest nähtub veel, et direktiivi kohaldamisala ei piirdu üksnes sellistele ametikohtadele pääsemise tingimustega, mida täidavad „töötajad“ ELTL artikli 45 tähenduses. Nii kohaldatakse esimesena nimetatud sätte sõnastuse kohaselt seda direktiivi „kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslike isikute suhtes, […] mis tahes tegevusvaldkonnas ja kõigil ametiastmetel“.

30 Direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkti a grammatilist tõlgendust kinnitavad direktiivi eesmärgid, millest tuleneb, et mõistet „tööle saamise […] või kutsealale pääsemise tingimused“, mis määratleb direktiivi kohaldamisala, ei saa tõlgendada kitsalt (vt selle kohta 23. aprilli 2020. aasta kohtuotsus Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punkt 39).

31 Vastavalt direktiivi 2000/78 artiklile 1 ja nagu nähtub nii direktiivi pealkirjast ja preambulist kui ka sisust ja eesmärgist, kehtestab see direktiiv üldise raamistiku muu hulgas vanuse alusel diskrimineerimise vastu võitlemiseks „töö saamisel ja kutsealale pääsemisel“, et tagada liikmesriikides võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine, pakkudes kõigile isikutele tõhusat kaitset muu hulgas sellel alusel toimuva diskrimineerimise eest (23. aprilli 2020. aasta kohtuotsus Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punkt 36 ja seal viidatud kohtupraktika).

32 Eelkõige on asjaomase direktiivi põhjenduses 9 rõhutatud, et töö saamine ja kutsealale pääsemine on kõikidele võrdsete võimaluste tagamisel otsustava tähtsusega ja need aitavad oluliselt kaasa kodanike täielikule osalemisele majandus-, kultuuri- ja ühiskondlikus elus ning nende võimete rakendamisele. Samamoodi on ka direktiivi põhjenduses 11 märgitud, et muu hulgas vanusest tingitud diskrimineerimine võib saada takistuseks EL toimimise lepingu eesmärkide, eelkõige tööhõive ja sotsiaalkaitse kõrge taseme, elatustaseme ja elu kvaliteedi parandamise, majandusliku ja sotsiaalse ühtekuuluvuse, solidaarsuse ning isikute vaba liikumise saavutamisel.

33 Sellega seoses väärib meeldetuletamist, et direktiiv 2000/78 võeti vastu EÜ artikli 13 (muudetuna ELTL artikli 19 lõige 1) alusel, mis annab liidule pädevuse astuda vajalikke samme, et võidelda diskrimineerimisega muu hulgas vanuse alusel. Direktiiv täpsustab seega oma reguleeritavas valdkonnas üldist diskrimineerimiskeelu põhimõtet, mis on nüüdseks sätestatud Euroopa Liidu põhiõiguste harta (edaspidi „harta“) artiklis 21 (23. aprilli 2020. aasta kohtuotsus Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punktid 35 ja 38 ning seal viidatud kohtupraktika).

34 Seega, nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 37 märkis, ei ole direktiiv 2000/78 niisugune liidu teisese õiguse akt nagu eelkõige ELTL artikli 153 lõikel 2 põhinevad aktid, mille eesmärk on kaitsta töötajaid kui töösuhte nõrgemat poolt, vaid selle direktiivi eesmärk on kõrvaldada sotsiaalsetest ja avalikest huvidest lähtuvalt kõik diskrimineerivatel põhjustel esinevad takistused elatise saamisele ja võimalusele anda töö kaudu oma panus ühiskonda, olenemata sellest, millises õiguslikus vormis seda tööd tehakse.

35 Sellest järeldub, et kuivõrd – nagu käesoleva kohtuotsuse punkti 15 kohaselt nähtub eelotsusetaotlusest – ametiühingu HK/Privat esimehe ametikoha puhul on tegemist tegeliku ja tulemusliku kutsetegevusega eeskätt seetõttu, et see on täistööajaga tegevus, mille eest makstakse igakuist töötasu, siis ei sõltu vastus küsimusele, kas kõnealusele ametikohale pääsemise tingimused kuuluvad direktiivi 2000/78 kohaldamisalasse, sellest, kas niisugust esimeest saab pidada töötajaks käesoleva kohtuotsuse punktis 28 meenutatud kohtupraktika tähenduses.

36 HK ja FH väidavad Euroopa Kohtule esitatud seisukohtades veel, et need ametikohale pääsemise tingimused on direktiivi kohaldamisalast välja jäetud, sest sellise töötajate organisatsiooni nagu ametiühingu HK/Privat esimees on poliitiline ametikoht, mille täitja valivad selle organisatsiooni liikmed.

37 Nende argumentidega ei saa siiski nõustuda.

38 Esiteks ei välista direktiiv 2000/78 oma kohaldamisalast tööle saamise või kutsealale pääsemise tingimusi juhul, kui ametikoha täitja on ametikohale valitud. Euroopa Kohus on sellega seoses otsustanud, et direktiivi kohaldamise seisukohast ei ole töölevõtmise meetod oluline (vt selle kohta 25. aprilli 2013. aasta kohtuotsus Asociația Accept, C-81/12, EU:C:2013:275, punkt 45).

39 Teiseks ei nähtu direktiivist 2000/78, et poliitilised ametikohad oleksid selle kohaldamisalast välja jäetud. Vastupidi, direktiivi artikli 3 lõike 1 punkti a kohaselt kohaldatakse direktiivi nii erasektori kui ka avaliku sektori suhtes ja „mis tahes tegevusvaldkonnas“. Lisaks, kui see direktiiv lubab liikmesriikidel mitte kohaldada direktiivis kehtestatud korda teatavate kutsetegevuste suhtes, on direktiivis need tegevused täpsustatud. Nii on direktiivi artikli 3 lõikes 4 sätestatud, et puude ja vanuse alusel diskrimineerimise osas võib relvajõudude suhtes jätta direktiivi kohaldamata.

40 Pealegi, nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 48 märkis, ei saaks direktiiviga 2000/78 taotletavat eesmärki – mida on meenutatud käesoleva kohtuotsuse punktides 31–34 – saavutada, kui direktiiviga tagatud kaitse diskrimineerimise eest töö saamisel ja kutsealale pääsemisel sõltuks konkreetsel töökohal täidetavate ülesannete laadist.

41 Eeltoodud hinnanguid ei sea kahtluse alla kohtuistungil esitatud FH argument, et töötajate organisatsiooni esimehe kohale valimise suhtes direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkti a kohaldamine on vastuolus Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) 9. juuli 1948. aasta ühinemisvabaduse ja organiseerumisõiguse kaitse konventsiooni nr 87 artikli 3 lõikega 1, mille kohaselt on töötajate ja tööandjate organisatsioonidel muu hulgas õigus valida täiesti vabalt oma esindajad.

42 Töötajate organisatsioonide õigus oma esindajaid vabalt valida on pealegi osa harta artikliga 12 tagatud ühinemisvabadusest, mida direktiivi 2000/78 põhjendusest 5 nähtuvalt direktiiv ei mõjuta.

43 Ent nagu märkis kohtujurist oma ettepaneku punktis 59, peab ametiühingute vabadus valida oma esindajad olema kooskõlas diskrimineerimise keeluga töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, mis on direktiivi eesmärk ja harta artiklis 21 ette nähtud üldise diskrimineerimiskeelu põhimõtte täpsustus ning tagatud töö- ja kutsealast diskrimineerimist käsitleva 25. juuni 1958. aasta ILO konventsiooniga nr 111, millele on viidatud direktiivi põhjenduses 4.

44 Harta artikli 52 lõikest 1 nähtub, et ühinemisvabadus ei ole absoluutne ja selle kasutamisele võib seada piiranguid, tingimusel et piirangud on ette nähtud seadusega ning arvestavad selle vabaduse olemust ja proportsionaalsuse põhimõtet, st kui need on vajalikud ning vastavad tegelikult liidu tunnustatud üldist huvi pakkuvatele eesmärkidele või kui on vaja kaitsta teiste isikute õigusi ja vabadusi.

45 Käesoleval juhul see ongi nii. Nimelt on direktiivist 2000/78 tuleneda võivad piirangud ühinemisvabaduse kasutamisele ette nähtud seaduses, sest need tulenevad otseselt direktiivist. Lisaks arvestavad need piirangud ühinemisvabaduse olemust, sest neid kohaldatakse üksnes selleks, et saavutada direktiivi 2000/78 eesmärgid, milleks on võrdse kohtlemise põhimõtte tagamine töö saamisel ja kutsealale pääsemisel ning tööhõive ja sotsiaalkaitse kõrge taseme saavutamine. Seega saab neid piiranguid nimetatud eesmärkidega põhjendada (vt analoogia alusel 23. aprilli 2020. aasta kohtuotsus Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punktid 50 ja 51).

46 Sellised piirangud on kooskõlas ka proportsionaalsuse põhimõttega, sest keelatud diskrimineerimise alused on loetletud direktiivi 2000/78 artiklis 1 ja direktiivi esemeline ja isikuline kohaldamisala on piiritletud direktiivi artiklis 3 ning ühinemisvabaduse riive ei lähe kaugemale sellest, mis on direktiivi eesmärkide saavutamiseks vajalik, keelates üksnes sellised töötajate organisatsiooni põhikirja sätted, mis kujutavad endast diskrimineerimist töö saamisel või kutsealale pääsemisel (vt analoogia alusel 23. aprilli 2020. aasta kohtuotsus Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punkt 52).

47 Peale selle on direktiivist 2000/78 tulenevad ühinemisvabaduse kasutamise piirangud vajalikud, et tagada nende isikute õigused töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, kes kuuluvad isikute rühma, mida iseloomustab üks selle direktiivi artiklis 1 loetletud alustest (vt analoogia alusel 23. aprilli 2020. aasta kohtuotsus Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, punkt 53).

48 Eeltoodust tuleneb, et töötajate organisatsiooni esimehe ametikohale „pääsemise tingimused“ direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkti a tähenduses kuuluvad selle direktiivi kohaldamisalasse.

Direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkt d

49 Direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkt d näeb ette, et direktiivi kohaldatakse muu hulgas töötajate organisatsiooni kuulumise suhtes.

50 Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 52 märkis, on töötajate organisatsiooni esimeheks kandideerimise puhul ja ka valituks osutumisel esimehe ülesannete täitmise puhul tegemist sellisesse organisatsiooni „kuulumise“ vormiga selle sõna tavatähenduses.

51 Niisugune tõlgendus vastab direktiivi 2000/78 eesmärgile kehtestada üldine raamistik, et võidelda muu hulgas vanuse alusel diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, mistõttu ei tohi mõistetele, mille abil on direktiivi artiklis 3 täpsustatud direktiivi kohaldamisala, anda kitsendavat tõlgendust.

52 Veel olgu meenutatud, et ELTL artikliga 45 tagatud töötajate vaba liikumise kontekstis on liidu seadusandja leidnud, et see põhivabadus hõlmab töötajate õigust olla valitud oma töökohariigi ametiühingute esindajateks. Nagu kohtujurist oma ettepaneku punktis 53 märkis, on direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punktis d osutatud kohaldamisala üle võetud nõukogu 15. oktoobri 1968. aasta määrusest (EMÜ) nr 1612/68 töötajate liikumisvabaduse kohta ühenduse piires (EÜT 1968, L 257, lk 2; ELT eriväljaanne 05/01, lk 15), mille artikli 8 lõikes 1 oli sätestatud, et töötajal on õigus olla valitud asjaomase ettevõtte töötajate esindusorganitesse, samas kui määruse nr 1612/68 asendanud Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. aprilli 2011. aasta määruse (EL) nr 492/2011 töötajate liikumisvabaduse kohta liidu piires (ELT 2011, L 141, lk 1) artikli 8 esimeses lõigus on sätestatud, et töötaja võrdne õigus kuuluda ametiühingutesse ja kasutada sellest tulenevaid õigusi hõlmab ka õigust olla valitud ametiühingu haldus- või juhtimisorganitesse.

53 Neil asjaoludel tuleb asuda seisukohale, et direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkti d kohaldamisalasse kuulub ka töötajate organisatsiooni esimehena tegutsemine, nagu on kõne all põhikohtuasjas.

54 Kõiki eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb esitatud küsimusele vastata, et direktiivi 2000/78 artikli 3 lõike 1 punkte a ja d tuleb tõlgendada nii, et vanusepiir, mis on töötajate organisatsiooni põhikirjas ette nähtud selle organisatsiooni esimehe ametikohale kandideerimiseks, kuulub nimetatud direktiivi kohaldamisalasse.

Kohtukulud

55 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse liikmesriigi kohus. Euroopa Kohtule seisukohtade esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (teine koda) otsustab:

Nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, artikli 3 lõike 1 punkte a ja d tuleb tõlgendada nii, et vanusepiir, mis on töötajate organisatsiooni põhikirjas ette nähtud selle organisatsiooni esimehe ametikohale kandideerimiseks, kuulub nimetatud direktiivi kohaldamisalasse.

Allkirjad