A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)

2022. június 2.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód – Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma – 2000/78/EK irányelv – A 3. cikk (1) bekezdésének a) és d) pontja – Hatály – Munkavállalói szervezet választott elnöki tisztsége – E szervezet azt előíró alapszabálya, hogy az elnöki tisztségre csak azok a tagok jelöltethetik magukat, akik a választás napján nem töltötték be 60., illetve 61. életévüket”

A C-587/20. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet az Østre Landsret (keleti fellebbviteli bíróság, Dánia) a Bírósághoz 2020. november 9-én érkezett, 2020. november 6-i határozatával terjesztett elő

a **Ligebehandlingsnævnet, A nevében eljárva**

és

a **HK/Danmark**,

a **HK/Privat**

között,

a **Fagbevægelsens Hovedorganisation**

részvételével folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (második tanács),

tagjai: A. Prechal tanácselnök, J. Passer, F. Biltgen (előadó), N. Wahl és M. L. Arastey Sahún bírák,

főtanácsnok: J. Richard de la Tour,

hivatalvezető: C. Strömholm tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2021. október 20-i tárgyalásra,

* Az eljárás nyelve: dán.

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– az A nevében eljáró Ligebehandlingsnævnet képviseletében P. Ahlberg és R. Holdgaard advokater,

– a HK/Privat és a HK/Danmark képviseletében J. Goldschmidt advokat,

– a Fagbevægelsens Hovedorganisation képviseletében R. Asmussen advokat,

– a görög kormány képviseletében N. Dafniou, I. Kotsoni, O. Patsopoulou és E. Skandalou, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Bizottság képviseletében L. Grønfeldt és D. Martin, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2022. január 13-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (HL 2000. L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.) 3. cikke (1) bekezdésének értelmezésére vonatkozik.

2 Ezt a kérelmet az A nevében eljáró Ligebehandlingsnævnet (egyenlő bánásmóddal foglalkozó bizottság, Dánia) és a HK/Danmark szakszervezeti liga, valamint a HK/Privat szakszervezeti szövetség között, az említett szakszervezeti liga elnökségi jelöltekre vonatkozó korhatárt megállapító alapszabályi rendelkezése tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

3 A 2000/78 irányelv (4), (5), (9) és (11) preambulumbekezdése kimondja:

„(4) Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, az Egyesült Nemzetek Szervezetének egyezménye a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről, a polgári és politikai jogok nemzetközi egyezségokmánya, valamint a gazdasági, szociális és kulturális jogok nemzetközi egyezségokmánya, továbbá a tagállamok által aláírt Európai egyezmény az emberi jogok és alapvető szabadságok védelmében [helyesen: továbbá a tagállamok által aláírt, az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezmény] által elismert egyetemes jog az emberek törvény előtti egyenlőséghez és a mindennemű hátrányos megkülönböztetés elleni védelemhez való joga. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 111. számú egyezménye megtiltja a hátrányos megkülönböztetést a foglalkoztatás és a munkavégzés minden területén.

(5) Fontos tiszteletben tartani ezeket az alapvető jogokat és alapvető szabadságokat. Ez az irányelv nem sérti az egyesülés szabadságát, beleértve a szakszervezetek alapításához való jogot, valamint az emberek szakszervezetekhez való csatlakozási jogát érdekeik védelmében.

[…]

(9) A foglalkoztatás és a munkavégzés kulcselemei a mindenki számára biztosítandó esélyegyenlőségnek, s jelentősen hozzájárulnak a polgárok teljes részvételéhez a gazdasági, kulturális és társadalmi életben, valamint képességeik kibontakoztatásához.

[…]

(11) A valláson, meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés meghiúsíthatja az EK-Szerződés célkitűzéseinek a megvalósítását, különösen a foglalkoztatás magas szintjének és a magas szintű szociális védelemnek az elérését, az életszínvonal növelését, az életminőség javítását, a gazdasági és szociális kohéziót és szolidaritást, valamint a személyek szabad mozgását.”

4 Ezen irányelv „Az irányelv célja” című 1. cikke értelmében:

„Ennek az irányelvnek a célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, a foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel.”

5 Az említett irányelv „Az irányelv hatálya” című 3. cikkének (1) és (4) bekezdése a következőket írja elő:

„(1) A Közösségre átruházott hatáskörök korlátain belül ezt az irányelvet minden személyre alkalmazni kell, mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, beleértve a köztestületeket [helyesen: az állami szerveket] is a következőkre tekintettel:

a) a munkavállaláshoz, önálló vállalkozáshoz, a foglalkozáshoz való hozzájutás feltételei, beleértve a kiválasztási és toborzási [helyesen: felvételi] feltételeket, bármely tevékenységi ágban és a szakmai hierarchia minden szintjén, beleértve az előmenetelt is;

[…]

d) tagság és részvétel munkaadói vagy munkavállalói szervezetben, illetve olyan szervezetben, amelynek tagjai egy bizonyos szakmát képviselnek, ideértve az ilyen szervezetek nyújtotta előnyöket.

[…]

(4) A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy mindaddig, amíg a megkülönböztetés fogyatékosság és életkor alapján történik, ezt az irányelvet nem kell alkalmazni a fegyveres erőkre.”

A dán jog

6 A 2000/78 irányelv átültetésére irányuló, a 2004. április 7-i 253. sz. törvénnyel (253. sz. törvény) és a 2004. december 22-i 1417. sz. törvénnyel módosított lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forskelsbehandlingsloven) (a hátrányos munkaerőpiaci megkülönböztetés tilalmáról szóló törvény [antidiszkriminációs törvény]; a továbbiakban: a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló törvény) 1. §-ának 1. bekezdése szerint e törvény alkalmazásában „hátrányos megkülönböztetésen" minden közvetlen vagy közvetett, többek között az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést kell érteni.

7 A hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló törvény 2. §-ának 1. bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„A munkáltató nem alkalmazhat a munkavállalók vagy a rendelkezésre álló állásokra jelentkezők között hátrányos megkülönböztetést a felvétel, az elbocsátás, az áthelyezés vagy az előléptetés terén, illetve a díjazás és a munkafeltételek kapcsán."

8 A hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló törvény 3. §-ának 3. és 4. bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„3. A hátrányos megkülönböztetés tilalma minden olyan személyre is vonatkozik, aki a szabadfoglalkozásokhoz való hozzájutással kapcsolatban rendelkezéseket vezet be és döntéseket hoz.

4. A hátrányos megkülönböztetés tilalma minden olyan személyre is vonatkozik, aki valamely munkavállalói vagy munkaadói szervezet tagságáról vagy az abban való részvételről, valamint az ilyen szervezetek által a tagjaik részére nyújtott ellátásokról dönt."

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

9 Az 1948-ban született A-t a HK szakszervezet területi képviseletén alkalmazták szakszervezeti megbízottként. 1980-ban áthelyezték a nemzeti szakszervezeti ligához. 1992-ben a HK/Service (később HK/Privat) szakszervezeti szövetség kongresszusa elnökhelyettesnek, 1993-ban pedig elnöknek választotta. Ezt követően négyévente újraválasztották, és 2011. november 8-ig töltötte be a szövetség elnöki tisztségét, amikor is elérte 63. életévét, és ezzel túllépte a HK/Privat alapszabályának 9. cikkében meghatározott, az ugyanazon évben tartandó elnökválasztáson való indulásra vonatkozó korhatárt. E cikk ugyanis az (1) bekezdésében előírja, hogy csak olyan tag választható meg elnöknek, aki a választás napján még nem töltötte be a 60. évét, illetve ez a korhatár a 2005-ös kongresszus után újraválasztott tagok esetében 61 évre emelkedik.

10 A panaszt nyújtott be az egyenlő bánásmóddal foglalkozó bizottsághoz, arra hivatkozva, hogy őt életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés érte. 2016. június 22-i határozatában a bizottság megállapította, hogy ellentétes a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló törvénnyel, hogy a 2011-es kongresszuson A az életkora miatt nem indulhatott jelöltként a HK/Privat elnöki tisztségének betöltésére irányuló választáson, és a HK-t kártérítésként 25 000 dán korona (DKK) (mintegy 3400 euró) kamatokkal növelt összegének megfizetésére kötelezte.

11 Mivel ezt a határozatot nem hajtották végre, az A nevében eljáró, egyenlő bánásmóddal foglalkozó bizottság keresetet indított a HK ellen a Københavns byret (koppenhágai körzeti bíróság, Dánia) előtt. Mivel ez a kereset elvi jellegű kérdéseket vetett fel, azt az Østre Landsret (keleti fellebbviteli bíróság, Dánia) elé utalták.

12 A kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy az előtte folyamatban lévő jogvita eldöntése attól a kérdéstől függ, hogy A mint a HK/Privat választott elnöke és vezetőségi tagja a 2000/78 irányelv hatálya alá tartozik-e, mivel igenlő válasz esetén nem vitatott, hogy a szakszervezeti szövetség alapszabályának 9. cikke értelmében őt az ezen irányelvvel ellentétes, életkoron alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés érte.

13 A kérdést előterjesztő bíróság hangsúlyozza, hogy A a szövetség választott elnökeként nem rendelkezett a lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven) (a munkáltatók és az alkalmazottak közötti jogviszonyról szóló törvény [alkalmazotti törvény]) értelmében vett alkalmazotti jogállással, amelyben felettes vezetői jogkör alá lett volna rendelve, hanem bizalmon alapuló politikai tisztséget töltött be, és az őt megválasztó HK/Privat kongresszusának felelt. Ez a tisztség titoktartási kötelezettséggel is járt számára. Az elnöki tisztség mindazonáltal munkaviszonyra jellemző elemeket is magában foglalt.

14 A kérdést előterjesztő bíróság e tekintetben megjegyzi, hogy az A által a HK/Privat elnökeként ellátott feladatok a szakszervezeti szövetség általános irányításának biztosításából, a szakmai ágazatain belüli politikai tevékenységének meghatározásából, kollektív szerződések megkötéséből és megújításából, valamint azok betartásának felügyeletéből álltak. Ezenkívül végrehajtotta a kongresszus és a szövetségi elnökség határozatait, valamint a HK/Danmark elnökségének határozatait, amelynek szintén tagja volt.

15 A munkaviszonyának feltételeit illetően a kérdést előterjesztő bíróság megállapítja, hogy az A által aláírt, 2009. október 27-i „választott képviselői megállapodás” értelmében a HK/Privat teljes munkaidőben foglalkoztatta, és nem végzett más tevékenységet. A havi illetménye egy adott állami fizetési fokozathoz tartozó összegnek felelt meg. Nem tartozott kollektív szerződés hatálya alá, hanem a HK alapszabálya vonatkozott rá. Ezenkívül rá a fizetett szabadságról szóló törvény is vonatkozott rá.

16 A kérdést előterjesztő bíróság álláspontja szerint a Bíróság nem határozta meg pontosan a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) pontjában említett „munkavállalás”, „önálló vállalkozás” és „foglalkozás” fogalmát, és nem foglalt állást arról, hogy a munkavállalói szervezet vezetőségében tisztséget betöltő választott tisztségviselők ezen irányelv hatálya alá tartoznak-e.

17 E körülmények között az Østre Landsret (keleti fellebbviteli bíróság) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„Úgy kell-e értelmezni a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) pontjában foglalt rendelkezéseket, hogy az alapügyben fennálló körülmények között az említett irányelv hatálya alá tartozik az a személy, aki munkavállalói szervezeti szövetség választott elnöke és vezetőségi tagja?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről

18 Elöljáróban emlékeztetni kell arra, hogy még ha az előterjesztő bíróság formálisan csupán egyes uniós jogi szempontok értelmezésére korlátozta is kérdéseit, ez a körülmény nem zárja ki, hogy a Bíróság a nemzeti bíróság részére az uniós jognak az előtte folyamatban lévő ügy elbírálásához hasznos, valamennyi értelmezési szempontját megadja, függetlenül attól, hogy a nemzeti bíróság kérdései megfogalmazásában utalt-e azokra. E tekintetben a Bíróságnak kell a kérdést előterjesztő bíróság által szolgáltatott információk összessége és különösen az előzetes döntéshozatalra utalás indokolása alapján meghatározni az uniós jog azon rendelkezéseit, amelyeknek az értelmezése az alapeljárás tárgyára figyelemmel szükséges (2020. március 12-i Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail d'Alsace-Moselle ítélet, C-769/18, EU:C:2019:203, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

19 A jelen ügyben az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés a 2000/78 irányelvnek a 3. cikke (1) bekezdésének a) pontja szerinti hatályára vonatkozik. Mivel azonban az alapeljárás a munkavállalói szervezet elnöki tisztsége betöltésének feltételeire vonatkozik, nem zárható ki, hogy ezen irányelv 3. cikke (1) bekezdésének d) pontja, amely többek között a munkavállalói szervezeti tagságra vonatkozik, e jogvita tekintetében is alkalmazandó.

20 Következésképpen meg kell állapítani, hogy az előterjesztő bíróság kérdése lényegében arra irányul, hogy a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) és d) pontját úgy kell-e értelmezni, hogy ezen irányelv hatálya alá tartozik a munkavállalói szervezet elnöki tisztségének betöltésére vonatkozóan a szervezet alapszabályában előírt korhatár.

A 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontjáról

21 A 2000/78 irányelvet 3. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében az Unióra átruházott hatáskörök korlátain belül ezt az irányelvet a munkavállaláshoz, önálló vállalkozáshoz vagy a foglalkozáshoz való hozzájutás feltételeire – beleértve a kiválasztási és felvételi feltételeket is – tekintettel minden személyre alkalmazni kell, mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, beleértve az állami szerveket is, bármely tevékenységi ágban és a szakmai hierarchia minden szintjén, beleértve az előmenetelt is.

22 Amint az a jelen ítélet 9. pontjából is kitűnik, az alapeljárásban a HK/Privat alapszabályának egyik rendelkezése azt tartalmazza, hogy az elnöki tisztségre csak a szakszervezeti szövetség azon tagjai jelöltethetik magukat, akik a választás napján nem töltötték be a 60., illetve bizonyos esetekben a 61. életévüket.

23 Nem vitatott, hogy az ilyen korhatár megállapítása a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében az elnöki tisztség betöltéséhez való „hozzájutás feltételének" minősül. E tekintetben a Bíróságnak már volt alkalma kimondani, hogy a valamely állásra való felvétel felső korhatárát megállapító nemzeti szabályozás hatással van az érintettek felvételi feltételeire, következésképpen úgy kell tekinteni, mint amely e rendelkezés értelmében munkavállaláshoz való hozzáféréssel kapcsolatos szabályokat állapít meg (lásd ebben az értelemben: 2016. november 15-i Salaberria Sorondo ítélet, C-258/15, EU:C:2016:873, 25. pont és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

24 Ezzel szemben a HK és a Fagbevægelsens Hovedorganisation, a kérdést előterjesztő bíróság előtti eljárásba beavatkozó, 79 munkavállalói szervezetet tömörítő szövetség (a továbbiakban: FH) úgy véli, hogy az ilyen állás nem tartozik a szintén a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének

a) pontjában szereplő „munkavállalás”, „önálló vállalkozás”, illetve „foglalkozás” fogalma alá. Konkrétan azt állítják, hogy az önálló vállalkozói tevékenységeken kívül – amelyekről semmi esetre sincs szó a vitatott elnöki tisztséggel kapcsolatban – e rendelkezés hatálya az EUMSZ 45. cikk értelmében vett „munkavállalók” által betöltött állásokra korlátozódik, és így az elnöki beosztást betöltő személy nem sorolható ide.

25 E tekintetben meg kell állapítani, hogy a 2000/78 irányelv „a munkavállaláshoz, önálló vállalkozáshoz, a foglalkozáshoz való hozzájutás feltételei” fogalmának meghatározásával kapcsolatban nem utal a tagállamok jogára. Az uniós jog egységes alkalmazásának követelményéből és az egyenlőség elvéből márpedig az következik, hogy a jelentésének és hatályának meghatározása érdekében a tagállami jogokra kifejezett utalást nem tartalmazó uniós jogi rendelkezést az egész Unióban önállóan és egységesen kell értelmezni (2020. április 23-i Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI ítélet, C-507/18, EU:C:2020:289, 31. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

26 Ezenkívül, mivel az említett irányelv nem határozza meg „a munkavállaláshoz, önálló vállalkozáshoz, a foglalkozáshoz való hozzájutás feltételei” kifejezést, azt a köznyelvben elfogadott szokásos jelentését alapul véve kell értelmezni, figyelembe véve azon szövegkörnyezetet, amelyben e kifejezést használják, és azon szabályozás célkitűzéseit, amelynek e kifejezés a részét képezi (2020. április 23-i Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI ítélet, C-507/18, EU:C:2020:289, 32. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

27 Amint arra a főtanácsnok az indítványának 32. pontjában rámutatott, a „munkavállalás”, „önálló vállalkozás” és „foglalkozás” kifejezések együttes használatából az következik, hogy a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) pontja valamennyi szakmai tevékenységhez való hozzájutás feltételeit lefedi, függetlenül annak jellegétől és jellemzőitől. Ezeket a kifejezéseket tágan kell értelmezni, amint az e rendelkezés különböző nyelvi változatainak összehasonlításából és – különösen a „foglalkozás” szó esetében – az olyan általános kifejezések használatából is kitűnik, mint a dán, spanyol, német, angol és holland nyelven használt „erhvervsmæssig beskæftigelse”, „ejercicio profesional”, „Erwerbstätigkeit”, „occupation” és „beroep” kifejezések.

28 Így azonkívül, hogy az említett rendelkezés kifejezetten vonatkozik az önálló vállalkozói tevékenységekre, a „munkavállalás” és a „foglalkozás” kifejezések szokásos értelemben vett jelentéséből is az következik, hogy az uniós jogalkotó nem kívánta a 2000/78 irányelv hatályát az EUMSZ 45. cikk értelmében vett „munkavállaló” által betöltött állásokra korlátozni, amely a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint olyan személyt jelent, aki meghatározott ideig, más javára és irányítása alatt díjazás ellenében szolgáltatást nyújt (lásd ebben az értelemben: 2021. július 15-i Ministrstvo za obrambo ítélet, C-742/19, EU:C:2021:597, 49. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

29 Egyébiránt a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdése a) pontja szövegének egyéb elemeiből az következik, hogy az irányelv hatálya nem korlátozódik kizárólag az EUMSZ 45. cikk értelmében vett „munkavállalók” által betöltött állásokhoz való hozzájutás feltételeire. Így az első rendelkezés szövegének megfelelően az említett irányelvet „minden személyre alkalmazni kell, mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, beleértve az állami szerveket is, […] bármely tevékenységi ágban és a szakmai hierarchia minden szintjén”.

30 A 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdése a) pontjának szó szerinti értelmezését megerősítik az irányelv célkitűzései, amelyekből az következik, hogy az ezen irányelv hatályát meghatározó 3. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében vett, „a munkavállaláshoz[, illetve] a

foglalkozáshoz való hozzájutás feltételeinek” fogalma nem értelmezhető megszorítóan (lásd ebben az értelemben: 2020. április 23-i Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI ítélet, C-507/18, EU:C:2020:289, 39. pont).

31 Ugyanis a 2000/78 irányelv 1. cikkének megfelelően, és amint az az irányelvnek mind címéből és preambulumából, mind pedig tartalmából és céljából következik, ezen irányelv célja a többek között az életkoron alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel, a többek között az ezen okon alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni hatékony védelem mindenki számára történő biztosításával (2020. április 23-i Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI ítélet, C-507/18, EU:C:2020:289, 36. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

32 Ezen irányelv (9) preambulumbekezdése hangsúlyozza, hogy a foglalkoztatás és a munkavégzés kulcselemei a mindenki számára biztosítandó esélyegyenlőségnek, s jelentősen hozzájárulnak a polgárok teljes részvételéhez a gazdasági, kulturális és társadalmi életben, valamint képességeik kibontakoztatásához. Az említett irányelv (11) preambulumbekezdése ugyanebben az értelemben fogalmazva kimondja, hogy a többek között az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés meghiúsíthatja az EUM-Szerződés célkitűzéseinek a megvalósítását, különösen a foglalkoztatás magas szintjének és a magas szintű szociális védelemnek az elérését, az életszínvonal növelését, az életminőség javítását, a gazdasági és szociális kohéziót és szolidaritást, valamint a személyek szabad mozgását.

33 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a 2000/78 irányelvet az EK 13. cikk – jelenleg, módosítást követően az EUMSZ 19. cikk (1) bekezdése – alapján fogadták el, amely hatáskört biztosít az Unió számára a többek között az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem érdekében szükséges intézkedések meghozatalára. Az irányelv a hatálya alá tartozó területen így tehát konkretizálja az immár az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 21. cikkében foglalt hátrányos megkülönböztetés tilalmának általános elvét (2020. április 23-i Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI ítélet, C-507/18, EU:C:2020:289, 35 és 38. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

34 Ennélfogva – amint arra a főtanácsnok indítványának 37. pontjában rámutatott – a 2000/78 irányelv nem olyan másodlagos uniós jogi aktus, mint például az EUMSZ 153. cikk (2) bekezdésén alapuló jogi aktusok, amelyek kizárólag a munkavállalónak mint a munkaviszony gyengébbik felének a védelmére irányulnak, hanem az a célja, hogy társadalmi és közérdekből megszüntessen minden olyan hátrányos megkülönböztetésen alapuló akadályt, amely a megélhetéshez való hozzáférést és a munkával kifejtett társadalmi hozzájárulás képességét gátolja, függetlenül attól, hogy a foglalkoztatás milyen jogi formában történik.

35 Következésképpen, mivel – amint az a jelen ítélet 15. pontjában ismertetett előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik – a HK/Privat szövetség elnöki tisztsége valós és tényleges szakmai tevékenységnek minősül, különösen mivel olyan teljes munkaidős tevékenységről van szó, amellyel havi díjazás jár, az a kérdés, hogy az ilyen álláshoz való hozzájutás feltételei a 2000/78 irányelv hatálya alá tartoznak-e, nem attól függ, hogy az elnöki tisztséget betöltő személy a jelen ítélet 28. pontjában említett ítélkezési gyakorlat értelmében munkavállalónak minősül-e.

36 A Bírósághoz benyújtott észrevételeiben HK és az FH továbbá azt állítja, hogy az említett hozzájutási feltételek ki vannak zárva ezen irányelv hatálya alól, mivel a HK/Privat szövetséghez hasonló munkavállalói szervezet elnöksége politikai jellegű állás, amelynek betöltőjét a szervezet tagjai választják.

37 Ennek az érvelésnek azonban nem lehet helyt adni.

38 Egyrészt ugyanis a 2000/78 irányelv nem zárja ki a hatálya alól a munkavállaláshoz vagy a foglalkozáshoz való hozzájutás feltételeit, ha az érintett állást betöltő személy választással került a tisztségébe. E tekintetben a Bíróság úgy ítélte meg, hogy az irányelv alkalmazása szempontjából nincs jelentősége az állásra történő felvétel módjának (lásd ebben az értelemben: 2013. április 25-i Asociația Accept ítélet, C-81/12, EU:C:2013:275, 45. pont).

39 Másrészt a 2000/78 irányelvből nem következik, hogy a politikai jellegű állások ki lennének zárva az irányelv hatálya alól. Ellenkezőleg, az irányelvet 3. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében mind a magán-, mind a közszféra vonatkozásában, „bármely tevékenységi ágban” alkalmazni kell. Továbbá amikor az irányelv felhatalmazza a tagállamokat arra, hogy bizonyos szakmai tevékenységekre ne alkalmazzák az irányelv által előírt rendszert, pontosan meghatározza a szóban forgó tevékenységeket. Így az említett irányelv 3. cikkének (4) bekezdése például lehetővé teszi, hogy az irányelvet ne kelljen alkalmazni a fegyveres erőkre, amennyiben a megkülönböztetés fogyatékosság és életkor alapján történik.

40 Végezetül – amint arra a főtanácsnok indítványának 48. pontjában rámutatott – a 2000/78 irányelv által követett, a jelen ítélet 31–34. pontjában ismertetett célkitűzés nem valósulna meg, ha az irányelv által a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetéssel szemben biztosított védelem az adott munkakör keretében ellátott feladatok jellegétől függne.

41 A fenti megállapításokat nem kérdőjelezi meg az FH által a tárgyaláson előadott azon érv, amely szerint a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdése a) pontjának a munkavállalói szervezet elnökének megválasztására történő alkalmazása ellentétes lenne a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 1948. július 9-i, az egyesülési szabadságról és a szervezkedési jog védelméről szóló, 87. számú egyezménye (kihirdette: a 2000. évi LII. törvény) 3. cikkének (1) bekezdésével, amely kimondja, hogy a munkavállalói és munkaadói szervezeteknek jogában áll többek között képviselőik szabad megválasztása.

42 A munkavállalói szervezeteknek a képviselőik szabad megválasztásához való joga egyébként a Charta 12. cikkében foglalt egyesülési szabadság részét képezi, amelyet – amint az a 2000/78 irányelv (5) preambulumbekezdéséből is kitűnik – az irányelv nem sért.

43 Mindazonáltal – amint erre a főtanácsnok indítványának 59. pontjában rámutatott –, a szakszervezetek képviselőik szabad megválasztásához való jogát össze kell egyeztetni a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés tilalmával, amely a Charta 21. cikkében foglalt megkülönböztetés tilalma általános elvének konkretizálásaként ezen irányelv tárgyát képezi, és amely végeredményben az ILO-nak az említett irányelv (4) preambulumbekezdése említett, 1951. június 20-i, a foglalkoztatásból és a foglalkozásból eredő hátrányos megkülönböztetésről szóló 111. számú egyezményében szerepel.

44 Amint ugyanis a Charta 52. cikkének (1) bekezdéséből is kitűnik, az egyesülési szabadság nem feltétlen jog, és annak gyakorlása korlátozható, feltéve hogy e korlátozásokat törvény írja elő, és azok tiszteletben tartják e jog lényeges tartalmát, valamint az arányosság elvét, vagyis ha a korlátozás elengedhetetlen és ténylegesen az Unió által elismert általános érdekű célkitűzéseket vagy mások jogainak és szabadságainak védelmét szolgálja.

45 Márpedig a jelen esetben ez a helyzet áll fenn. Az egyesülési szabadság gyakorlásának a 2000/78 irányelvből esetlegesen eredő korlátozásait törvény írja elő, mivel azok közvetlenül ezen irányelvből következnek. E korlátozások pedig tiszteletben tartják az egyesülés szabadságának lényeges tartalmát, mivel kizárólag a 2000/78 irányelv céljainak, azaz a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód elvének a biztosítása, valamint a foglalkoztatás és a szociális védelem magas szintjének elérése érdekében alkalmazandók. A korlátozások tehát ezekkel a célokkal igazolhatók (lásd analógia útján: 2020. április 23-i Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI ítélet, C-507/18, EU:C:2020:289, 50. és 51. pont).

46 Az ilyen korlátozások tiszteletben tartják az arányosság elvét is, mivel a tiltott hátrányos megkülönböztetés okait a 2000/78 irányelv 1. cikke sorolja fel, az irányelv mind tárgyi, mind pedig személyi hatályát ezen irányelv 3. cikke határozza meg, és az egyesülési szabadság gyakorlásába való beavatkozás nem haladja meg az említett irányelv célkitűzéseinek megvalósításához szükséges mértéket, mivel a munkavállalói szervezet alapszabályának csak azon rendelkezéseit tiltja, amelyek a foglalkoztatás vagy a munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetésnek minősülnek (lásd analógia útján: 2020. április 23-i Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI ítélet, C-507/18, EU:C:2020:289, 52. pont).

47 Ezenkívül az egyesülés szabadsága gyakorlásának a 2000/78 irányelvből eredő korlátozása szükséges a foglalkoztatáshoz és a munkavégzéshez kapcsolódó, az ezen irányelv 1. cikkében szereplő okok valamelyikével érintett személycsoportokhoz tartozó személyek jogainak biztosításához (lásd analógia útján: 2020. április 23-i Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI ítélet, C-507/18, EU:C:2020:289, 53. pont).

48 A fentiekből az következik, hogy a valamely munkavállalói szervezet elnöki tisztségéhez való, a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében vett „hozzájutás feltételei” ezen irányelv hatálya alá tartoznak.

A 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének d) pontjáról

49 A 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének d) pontja értelmében ezt az irányelvet kell alkalmazni többek között a munkavállalói szervezetben való részvétel esetén.

50 Amint arra a főtanácsnok az indítványának 52. pontjában rámutatott, a munkavállalói szervezet elnökválasztásán való indulás, csakúgy mint a megválasztást követően az elnöki tisztség betöltése, a kifejezés szokásos értelmében vett, munkavállalói szervezetben való „részvételnek” minősül.

51 Ez az értelmezés megfelel a 2000/78 irányelv céljának, amely a többek között a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott, például az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározására irányul, és így azokat a fogalmakat, amelyek az irányelv 3. cikkében ezen irányelv hatályát pontosítják, nem lehet megszorítóan értelmezni.

52 Emlékeztetni kell továbbá arra, hogy a munkavállalók EUMSZ 45. cikkben biztosított szabad mozgásával összefüggésben az uniós jogalkotó úgy ítélte meg, hogy ez az alapvető szabadság magában foglalja a munkavállalók azon jogát, hogy a foglalkoztatásuk szerinti államban szakszervezeti képviselőként megválaszthatók legyenek. Így tehát – amint erre a főtanácsnok indítványának 53. pontjában rámutatott – a 2000/78 irányelvnek a 3. cikke (1) bekezdésének d) pontjában foglalt alkalmazási köre a munkavállalók Közösségen belüli szabad mozgásáról szóló, 1968. október 15-i 1612/68/EGK tanácsi rendeletből (HL 1968. L 257., 2. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 15. o.) került át, amelynek 8. cikke (1) bekezdése úgy rendelkezett, hogy a munkavállalónak joga van arra, hogy megválasszák a vállalkozás munkavállalói képviseleti szervébe, míg az 1612/68/EGK rendeletet felváltó, a munkavállalók Unión belüli szabad mozgásáról szóló, 2011. április 5-i 492/2011/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet (HL 2011. L 141., 1. o.) 8. cikkének első bekezdése úgy rendelkezik, hogy a munkavállalót a szakszervezeti tagság és az azzal kapcsolatos jogok gyakorlásának vonatkozásában megillető egyenlő bánásmód a szakszervezet ügyviteli vagy vezetői tisztségeire való választhatóság jogára is kiterjed.

53 Ilyen körülmények között meg kell állapítani, hogy az alapügyben szereplőhöz hasonló munkavállalói szervezet elnöki tisztségének betöltése is a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdése d) pontjának hatálya alá tartozik.

54 A fenti megfontolások összességére tekintettel az előterjesztett kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) és d) pontját úgy kell értelmezni, hogy ezen irányelv hatálya alá tartozik a munkavállalói szervezet elnöki tisztségének betöltésére vonatkozóan a szervezet alapszabályában előírt korhatár.

A költségekről

55 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (második tanács) a következőképpen határozott:

A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 3. cikke (1) bekezdésének a) és d) pontját úgy kell értelmezni, hogy ezen irányelv hatálya alá tartozik a munkavállalói szervezet elnöki tisztségének betöltésére vonatkozóan a szervezet alapszabályában előírt korhatár.

Aláírások