Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (toinen jaosto)

2 päivänä kesäkuuta 2022*

Ennakkoratkaisupyyntö – Sosiaalipolitiikka – Yhdenvertainen kohtelu työssä ja ammatissa – Ikään perustuvan syrjinnän kielto – Direktiivi 2000/78/EY – 3 artiklan 1 kohdan a ja d alakohta – Soveltamisala – Työntekijäjärjestön vaaleilla valitun puheenjohtajan tehtävä – Kyseisen järjestön säännöt, joiden mukaan puheenjohtajaksi voidaan valita ainoastaan jäsenet, jotka eivät ole vaalipäivänä täyttäneet 60 tai 61 vuotta

Asiassa C-587/20,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Østre Landsret (Itä-Tanskan hovioikeus, Tanska) on esittänyt 6.11.2020 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 9.11.2020, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Ligebehandlingsnævnet, joka toimii A:n puolesta,

vastaan

HK/Danmark ja

HK/Privat,

jossa asian käsittelyyn osallistuu

Fagbevægelsens Hovedorganisation,

UNIONIN TUOMIOISTUIN (toinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja A. Prechal sekä tuomarit J. Passer, F. Biltgen (esittelevä tuomari), N. Wahl ja M. L. Arastey Sahún,

julkisasiamies: J. Richard de la Tour,

kirjaaja: hallintovirkamies C. Strömholm,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 20.10.2021 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

* Oikeudenkäyntikieli: tanska.

– Ligebehandlingsnævnet, joka toimii A:n puolesta, edustajinaan P. Ahlberg ja R. Holdgaard, advokater,

– HK/Privat ja HK/Danmark, edustajanaan J. Goldschmidt, advokat,

– Fagbevægelsens Hovedorganisation, edustajanaan R. Asmussen, advokat,

– Kreikan hallitus, asiamiehinään N. Dafniou, I. Kotsoni, O. Patsopoulou ja E. Skandalou,

– Euroopan komissio, asiamiehinään L. Grønfeldt ja D. Martin,

kuultuaan julkisasiamiehen 13.1.2022 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY (EYVL 2000, L 303, s. 16) 3 artiklan 1 kohdan a ja d alakohdan tulkintaa.

2 Tämä pyyntö on esitetty asiassa, jossa asianosaisina ovat Ligebehandlingsnævnet (yhdenvertaisuuslautakunta, Tanska), joka toimii A:n puolesta, ja keskusliitto HK/Danmark ja HK/Privat-liitto (jäljempänä yhdessä HK), jotka ovat työntekijäjärjestöjä, ja jossa on kyse kyseisen liiton sääntömääräisestä määräyksestä, jolla otetaan käyttöön ikäraja sen puheenjohtajan tehtäviin hakeville.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

3 Direktiivin 2000/78 johdanto-osan 4, 5, 9 ja 11 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”4) Kaikkien oikeus yhdenvertaisuuteen lain edessä ja oikeus suojeluun syrjintää vastaan ovat yleismaailmallisia oikeuksia, jotka on tunnustettu ihmisoikeuksien yleismaailmallisessa julistuksessa, kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevassa Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimuksessa, kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia sekä taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevissa Yhdistyneiden Kansakuntien sopimuksissa sekä Euroopan ihmisoikeussopimuksessa, jotka kaikki jäsenvaltiot ovat allekirjoittaneet. Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimuksessa nro 111 kielletään työhön ja ammattiin liittyvä syrjintä.

5) On tärkeää kunnioittaa edellä mainittuja perusoikeuksia ja -vapauksia. Tällä direktiivillä ei rajoiteta yhdistymisvapautta, muun muassa oikeutta perustaa yhdessä muiden kanssa ammattiyhdistyksiä ja liittyä niihin etujensa puolustamiseksi.

– –

9) Työ ja ammatti ovat keskeisiä tekijöitä yhtäläisten mahdollisuuksien takaamisessa kaikille, ja niiden kautta kansalaiset voivat osallistua täysimittaisesti talous-, kulttuuri- ja yhteiskunnalliseen elämään sekä kehittyä henkilökohtaisesti.

– –

11) Uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään taikka sukupuoliseen suuntautumiseen perustuva syrjintä voi haitata Euroopan yhteisön perustamissopimuksen tavoitteiden saavuttamista, etenkin korkean työllisyysasteen ja sosiaalisen suojelun korkean tason saavuttamista, elintason ja elämänlaadun kohottamista, taloudellista ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja solidaarisuutta sekä henkilöiden vapaata liikkuvuutta.”

4 Kyseisen direktiivin 1 artiklan, jonka otsikko on ”Tarkoitus”, sanamuoto on seuraava:

”Tämän direktiivin tarkoituksena on luoda yleiset puitteet uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa.”

5 Direktiivin 3 artiklan, jonka otsikko on ”Soveltamisala”, 1 ja 4 kohdassa säädetään seuraavaa:

”1. Yhteisölle annetun toimivallan puitteissa tätä direktiiviä sovelletaan kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, julkisyhteisöt mukaan lukien, kun kyseessä on:

a) työn tai itsenäisen ammatin harjoittamista koskevat edellytykset, myös valinta- ja työhönottoperusteet, alasta ja ammattiasemasta riippumatta, sekä uralla eteneminen;

– –

d) jäsenyys ja toiminta työntekijä- tai työnantajajärjestössä tai muussa järjestössä, jonka jäsenillä on tietty ammatti, mukaan lukien järjestöjen antamat etuudet.

– –

4. Jäsenvaltiot voivat säätää, että tätä direktiiviä ei sovelleta puolustusvoimiin vammaisuuteen tai ikään perustuvan syrjinnän osalta.”

Tanskan lainsäädäntö

6 Syrjinnän kieltämisestä työmarkkinoilla ja muista seikoista annetun lain (lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.) (forskelsbehandlingsloven) – sellaisena kuin se on muutettuna 7.4.2004 annetulla lailla nro 253 ja 22.12.2004 annetulla lailla nro 1417 –, jolla pannaan täytäntöön direktiivi 2000/78 (jäljempänä syrjinnän vastainen laki), 1 §:n 1 momentissa säädetään, että tässä laissa tarkoitettu syrjinnän käsite kattaa muun muassa kaiken ikään perustuvan välittömän tai välillisen syrjinnän.

7 Syrjinnän vastaisen lain 2 §:n 1 momentissa säädetään seuraavaa:

”Työnantaja ei saa syrjiä työntekijää tai työnhakijaa työhönotossa, irtisanomisessa, siirrossa, ylennyksissä taikka palkka- ja työehdoissa.”

8 Syrjinnän vastaisen lain 3 §:n 3 ja 4 momentissa säädetään seuraavaa:

”3. Syrjintäkieltoa sovelletaan myös jokaiseen, joka vahvistaa itsenäisen työn harjoittamista koskevat säännöt ja tekee sitä koskevat päätökset.

4. Syrjintäkieltoa sovelletaan myös jokaiseen, joka päättää työntekijä- tai työnantajajärjestön jäsenyydestä ja siinä toimimisesta sekä tällaisen järjestön antamista etuuksista.”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymys

9 Vuonna 1948 syntynyt A otettiin vuonna 1978 vakituiseksi liiton edustajaksi työntekijäjärjestö HK:n paikallisosastoon. Vuonna 1980 hänet siirrettiin kansallisen keskusjärjestön palvelukseen. HK/Servicen, josta on tullut HK/Privat, liittokokous valitsi hänet vuonna 1992 varapuheenjohtajaksi ja vuonna 1993 puheenjohtajaksi. Tämän jälkeen hänet valittiin uudelleen joka neljäs vuosi, ja hän hoiti kyseisen liiton puheenjohtajan tehtäviä 8.11.2011 saakka, jolloin hän 63-vuotiaana ylitti HK/Privatin sääntöjen 9 artiklassa määrätyn ikärajan samana vuonna pidettävään puheenjohtajavaaliin osallistumiselle. Kyseisessä artiklassa nimittäin määrätään, että puheenjohtajan tehtävään voidaan valita vain jäsenet, jotka vaalipäivänä eivät ole täyttäneet 60 vuotta, ja tämä ikäraja siirrettiin 61 vuoteen vuoden 2005 kokouksen jälkeen uudelleen valittujen jäsenten osalta.

10 A teki yhdenvertaisuuslautakunnalle kantelun, jossa hän väitti joutuneensa ikään perustuvan syrjinnän kohteeksi. Lautakunta katsoi 22.6.2016 tekemässään päätöksessä, että se, että A:ta kiellettiin hänen ikänsä perusteella asettumasta ehdolle HK/Privatin puheenjohtajavaalissa vuoden 2011 kokouksessa, oli ristiriidassa syrjinnän vastaisen lain kanssa, ja määräsi HK:n maksamaan A:lle korvauksena 25 000 Tanskan kruunua (DKK) (n. 3 400 euroa) korkoineen.

11 Koska tätä päätöstä ei pantu täytäntöön, yhdenvertaisuuslautakunta nosti A:n puolesta Københavns Byretissä (Kööpenhaminan alioikeus, Tanska) kanteen HK:ta vastaan. Koska kyseisessä kanteessa tuotiin esiin periaatteellisia kysymyksiä, se siirrettiin Østre Landsretin käsiteltäväksi.

12 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että sen käsiteltävänä olevan asian ratkaisu riippuu siitä, kuuluuko A HK/Privatin valittuna puheenjohtajana ja sen poliittisen henkilöstön jäsenenä direktiivin 2000/78 soveltamisalaan, koska jos näin on, ei ole kiistetty sitä, että tämän liiton sääntöjen 9 artiklan nojalla hän on tämän direktiivin vastaisesti ikään perustuvan välittömän syrjinnän kohteena.

13 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin korostaa, että A:lla ei ollut liiton vaaleilla valittuna puheenjohtajana työnantajien ja toimihenkilöiden välisistä oikeussuhteista annetun lain (lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer) (funktionærloven) mukaista työntekijän asemaa, eli tehtävää, jossa hän olisi ollut työnantajan johdon alaisena vaan hänellä oli luottamukseen perustuva poliittinen tehtävä, ja hän oli vastuussa hänet valinneelle HK/Privatin kokoukselle. Tämä tehtävä merkitsi myös sitä, että hänellä oli salassapitovelvollisuus. Hänen tehtävänsä puheenjohtajana käsittivät kuitenkin tiettyjä työlle ominaisia piirteitä.

14 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa tältä osin, että A:n HK/Privatin puheenjohtajana hoitamat tehtävät tarkoittivat tämän liiton yleisen johtamisen varmistamista, sen toimialoillaan harjoittaman poliittisen toiminnan määrittelemistä, työehtosopimusten tekemistä ja uusimista sekä niiden noudattamisen valvomista. Lisäksi hän pani täytäntöön liiton kokouksen ja hallituksen sekä HK/Danmarkin hallituksen, joihin hän myös kuului, tekemät päätökset.

15 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin toteaa A:n palvelussuhteen ehdoista, että A:n 27.10.2009 allekirjoittaman ”vaaleilla valitun sopimuksen” mukaan hänet oli otettu HK/Privatin palvelukseen kokoaikaisesti eikä hän harjoittanut mitään muuta toimintaa. Hän sai kuukausipalkkaa, joka vastasi valtion tiettyä palkkatasoa. Häneen ei sovellettu työehtosopimusta vaan HK:n sääntöjä. Lisäksi häneen sovellettiin lakia palkallisesta lomasta.

16 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, ettei unionin tuomioistuin ole määritellyt täsmällisesti direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan a alakohdassa olevia työn, itsenäisen ammatin ja ammatin käsitteitä eikä lausunut siitä, kuuluvatko työntekijäjärjestön vaaleilla valitut henkilöt, jotka ovat sen poliittisen henkilöstön jäseniä, kyseisen direktiivin soveltamisalaan.

17 Tässä tilanteessa Østre Landsret on päättänyt lykätä asian käsittelyä ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavan ennakkoratkaisukysymyksen:

”Onko direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan a alakohtaa tulkittava siten, että työntekijäjärjestön liiton vaaleilla valittu puheenjohtaja, joka on sen poliittisen henkilöstön jäsen, kuuluu mainitun direktiivin soveltamisalaan edellä kuvatuissa tosiasiallisissa olosuhteissa?”

Ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

18 Aluksi on huomautettava, että vaikka ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on muodollisesti rajoittanut kysymyksensä koskemaan vain tiettyjen unionin oikeuden säännösten tulkintaa, tämä seikka ei estä unionin tuomioistuinta esittämästä sille kaikkia unionin oikeuden tulkintaan liittyviä seikkoja, jotka saattavat olla hyödyllisiä kansallisen tuomioistuimen arvioidessa käsiteltävänään olevaa asiaa, riippumatta siitä, onko kansallinen tuomioistuin viitannut niihin kysymyksissään. Unionin tuomioistuimen on poimittava kaikista kansallisen tuomioistuimen esittämistä seikoista ja erityisesti ennakkoratkaisupyynnön perusteluista ne unionin oikeutta koskevat seikat, joita on syytä tulkita, kun otetaan huomioon riidan kohde (tuomio 12.3.2020, Caisse d’assurance retraite et de la santé au travail d’Alsace-Moselle, C-769/18, EU:C:2020:203, 40 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

19 Nyt käsiteltävässä asiassa ennakkoratkaisukysymys koskee direktiivin 2000/78 soveltamisalaa sellaisena kuin se on määritelty sen 3 artiklan 1 kohdan a alakohdassa. Koska pääasia koskee kuitenkin työntekijäjärjestön puheenjohtajan vaalikelpoisuuden edellytyksiä, ei voida sulkea pois sitä, että kyseisen direktiivin 3 artiklan 1 kohdan d alakohtaa, joka koskee muun muassa henkilöiden toimintaa työntekijäjärjestössä, sovelletaan myös tässä oikeusriidassa.

20 Näin ollen on katsottava, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee kysymyksellään lähinnä, onko direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan a ja d alakohtaa tulkittava siten, että työntekijäjärjestön säännöissä vahvistettu ikäraja vaalikelpoisuudelle sen puheenjohtajan tehtävään kuuluu tämän direktiivin soveltamisalaan.

Direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan a alakohta

21 Direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan a alakohdan mukaan Euroopan unionille annetun toimivallan puitteissa sitä sovelletaan kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, julkisyhteisöt mukaan lukien, kun kyseessä on työn, itsenäisen ammatin tai ammatin harjoittamista koskevat edellytykset, myös valinta- ja työhönottoperusteet, alasta ja ammattiasemasta riippumatta, sekä uralla eteneminen.

22 Kuten tämän tuomion 9 kohdasta ilmenee, pääasiassa on kyse HK/Privatin sääntöjen määräyksestä, jossa määrätään, että sen puheenjohtajan tehtävään voidaan valita vain ne tämän työntekijäliiton jäsenet, jotka eivät ole sen puheenjohtajan vaalipäivänä täyttäneet 60 vuotta tai joissakin tapauksissa 61 vuotta.

23 On kiistatonta, että tällaisen ikärajan vahvistaminen on direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettu ”harjoittamista koskeva edellytys” mainittuun puheenjohtajan tehtävään. Tältä osin unionin tuomioistuin on jo todennut, että kansallinen säännöstö, jolla vahvistetaan enimmäisikä palvelukseen ottamiselle, vaikuttaa asianosaisten työhönottoperusteisiin, ja siinä on näin ollen katsottava vahvistettavan kyseisessä säännöksessä tarkoitettuja työn harjoittamista koskevia sääntöjä (ks. vastaavasti tuomio 15.11.2016, Salaberria Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, 25 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

24 Sitä vastoin HK ja 79 työntekijäjärjestöä yhdistävä liitto Fagbevægelsens Hovedorganisation (jäljempänä FH), joka on väliintulijana ennakkoratkaisupyynnön esittäneessä tuomioistuimessa vireillä olevassa menettelyssä, katsovat, ettei tällainen tehtävä kuulu direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan a alakohdan mukaisten työn, itsenäisen ammatin tai ammatin käsitteiden soveltamisalaan. Ne väittävät erityisesti, että itsenäistä ammatinharjoittamista lukuun ottamatta, josta ei missään tapauksessa ole kyse riidanalaisen puheenjohtajan tehtävän osalta, kyseisen säännöksen soveltamisala rajoittuu SEUT 45 artiklassa tarkoitettujen työntekijöiden hoitamiin tehtäviin, eikä puheenjohtajan tehtävää hoitavaa voida luokitella tällaiseksi.

25 Tältä osin on todettava, että direktiivissä 2000/78 ei viitata jäsenvaltioiden oikeuteen työn, itsenäisen ammatin tai ammatin harjoittamista koskevien edellytysten määrittelemiseksi. Sekä unionin oikeuden yhtenäinen soveltaminen että yhdenvertaisuusperiaate edellyttävät kuitenkin, että unionin oikeuden säännöksen, johon ei sisälly nimenomaista viittausta jäsenvaltioiden oikeuteen sen merkityksen ja ulottuvuuden määrittelemiseksi, sanamuotoa on tavallisesti tulkittava koko unionissa itsenäisesti ja yhtenäisesti (tuomio 23.4.2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, 31 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

26 Lisäksi on todettava, että koska mainitussa direktiivissä ei määritellä ilmaisua ”työn, itsenäisen ammatin tai ammatin harjoittamista koskevat edellytykset”, sitä on tulkittava sen tavanomaisen merkityksen mukaan, joka sillä on yleiskielessä, ottamalla samalla huomioon asiayhteys, jossa sitä käytetään, ja sen lainsäädännön tavoitteet, johon se kuuluu (tuomio 23.4.2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, 32 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

27 Kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 32 kohdassa, ilmaisujen ”työ”, ”itsenäinen ammatinharjoittaminen” ja ”ammatti” käytöstä yhdessä seuraa, että direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan a alakohta kattaa kaikenlaisen ammattitoiminnan harjoittamisen edellytykset sen luonteesta ja ominaisuuksista riippumatta. Mainitut ilmaisut on nimittäin ymmärrettävä laajassa merkityksessä, kuten ilmenee kyseisen säännöksen eri kieliversioiden

vertailusta ja niissä erityisesti ammatista käytetyistä yleisistä ilmaisuista, kuten muun muassa tanskan-, espanjan-, saksan-, englannin- ja hollanninkielisistä ilmaisuista ”erhvervsmæssig beskæftigelse”, ”ejercicio profesional”, ”Erwerbstätigkeit”, ”occupation” ja ”beroep”.

28 Sen lisäksi, että mainittu säännös koskee nimenomaisesti itsenäisen ammatin harjoittamista, myös ilmaisuista ”työ” ja ”ammatti” niiden tavanomaisessa merkityksessä ilmenee, että unionin lainsäätäjän tarkoituksena ei ole ollut rajata direktiivin 2000/78 soveltamisalaa tehtäviin, joita hoitaa SEUT 45 artiklassa tarkoitettu työntekijä, joka unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan on henkilö, joka tekee tietyn ajanjakson ajan toisen henkilön hyväksi tämän johdon alaisena työsuorituksia vastiketta vastaan (ks. vastaavasti tuomio 15.7.2021, Ministrstvo za obrambo, C-742/19, EU:C:2021:597, 49 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

29 Direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan a alakohdan sanamuodon muista seikoista ilmenee lisäksi, että direktiivin soveltamisala ei rajoitu pelkästään SEUT 45 artiklassa tarkoitettujen ”työntekijöiden” hoitamien tehtävien harjoittamista koskeviin edellytyksiin. Näin ollen tämän ensin mainitun säännöksen sanamuodon mukaan direktiiviä sovelletaan ”kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, julkisyhteisöt mukaan lukien – – alasta ja ammattiasemasta riippumatta”.

30 Direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan a alakohdan sanamuodon mukaisen tulkinnan vahvistavat kyseisen direktiivin tavoitteet, joista johtuu, että käsitettä ”työn – – tai ammatin harjoittamista koskevat edellytykset”, jolla määritellään kyseisen direktiivin soveltamisala, ei voida tulkita suppeasti (ks. vastaavasti tuomio 23.4.2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, 39 kohta).

31 Direktiivin 2000/78 1 artiklan mukaan, ja kuten sekä direktiivin nimestä ja johdanto-osasta että sen sisällöstä ja tarkoituksesta ilmenee, kyseisellä direktiivillä pyritään luomaan yleiset puitteet muun muassa ikään perustuvan syrjinnän torjumiseksi ”työssä ja ammatissa” yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa antamalla kaikille tehokasta suojaa muun muassa kyseiseen seikkaan perustuvaa syrjintää vastaan (tuomio 23.4.2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, 36 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

32 Kyseisen direktiivin johdanto-osan yhdeksännessä perustelukappaleessa korostetaan erityisesti, että työ ja ammatti ovat keskeisiä tekijöitä yhtäläisten mahdollisuuksien takaamisessa kaikille, ja niiden kautta kansalaiset voivat osallistua täysimittaisesti talous-, kulttuuri- ja yhteiskunnalliseen elämään sekä kehittyä henkilökohtaisesti. Vastaavasti mainitun direktiivin johdanto-osan 11 perustelukappaleessa todetaan, että muun muassa ikään perustuva syrjintä voi haitata EUT-sopimuksen tavoitteiden saavuttamista, etenkin korkean työllisyysasteen ja sosiaalisen suojelun korkean tason saavuttamista, elintason ja elämänlaadun kohottamista, taloudellista ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja solidaarisuutta sekä henkilöiden vapaata liikkuvuutta.

33 Tässä yhteydessä on muistutettava, että direktiivi 2000/78 on annettu EY 13 artiklan nojalla, josta on muutettuna tullut SEUT 19 artiklan 1 kohta, jossa unionille annetaan toimivalta toteuttaa tarvittavat toimenpiteet muun muassa ikään perustuvan syrjinnän torjumiseksi. Kyseisessä direktiivissä konkretisoidaan siten sen kattamalla alalla yleinen syrjintäkiellon periaate, joka sittemmin on vahvistettu Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 21 artiklassa (tuomio 23.4.2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, 35 ja 38 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

34 Kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 37 kohdassa, direktiivi 2000/78 ei näin ollen ole erityisesti SEUT 153 artiklan 2 kohtaan perustuvien toimien, joiden tarkoituksena on suojella ainoastaan työntekijöitä työsuhteen heikompana osapuolena, kaltainen unionin johdetun oikeuden toimi vaan sen tarkoituksena on poistaa yhteiskunnalliseen ja yleiseen etuun liittyvistä syistä kaikki syrjiviin seikkoihin perustuvat esteet toimeentulon hankkimiselle ja yhteiskuntaan työn kautta osallistumiselle riippumatta suoritetun työn oikeudellisesta muodosta.

35 Näin ollen siltä osin kuin ennakkoratkaisupyynnöstä – sellaisena kuin se on esitetty tämän tuomion 15 kohdassa – ilmenee, HK/Privat-liiton puheenjohtajan tehtävä on aitoa ja todellista ammattitoimintaa erityisesti siksi, että kyse on kokoaikaisesta toiminnasta, josta maksetaan kuukausipalkka, esiin tuotu kysymys siitä, kuuluvatko tällaisen tehtävän harjoittamista koskevat edellytykset direktiivin 2000/78 soveltamisalaan vai eivät, ei riipu siitä, luokitellaanko tällainen puheenjohtaja tämän tuomion 28 kohdassa esiin tuodussa oikeuskäytännössä tarkoitetuksi työntekijäksi vai ei.

36 HK ja FH väittävät unionin tuomioistuimelle esittämissään huomautuksissa lisäksi, että kyseiset harjoittamista koskevat edellytykset eivät kuulu tämän direktiivin soveltamisalaan, koska HK/Privatin kaltaisen työntekijäjärjestön puheenjohtajuus on poliittinen tehtävä, johon valinnan suorittavat kyseisen järjestön jäsenet.

37 Tätä väitettä ei kuitenkaan voida hyväksyä.

38 Direktiivissä 2000/78 ei nimittäin yhtäältä suljeta sen soveltamisalan ulkopuolelle työn tai ammatin harjoittamista koskevia edellytyksiä, kun kyseistä tehtävää hoitava henkilö on valittu vaaleilla siihen. Tältä osin unionin tuomioistuin on katsonut, että tehtävään ottamista koskevalla menetelmällä ei ole mitään merkitystä kyseisen direktiivin soveltamisen kannalta (ks. vastaavasti tuomio 25.4.2013, Asociația Accept, C-81/12, EU:C:2013:275, 45 kohta).

39 Toisaalta direktiivistä 2000/78 ei seuraa, että luonteeltaan poliittiset tehtävät jäisivät sen soveltamisalan ulkopuolelle. Sitä vastoin sen 3 artiklan 1 kohdan a alakohdan mukaan direktiiviä sovelletaan sekä yksityisellä että julkisella sektorilla ja ”alasta riippumatta”. Lisäksi kun direktiivissä sallitaan se, että jäsenvaltiot jättävät soveltamatta siinä vahvistettua järjestelmää tiettyyn ammatilliseen toimintaan, siinä täsmennetään kyseessä oleva toiminta. Mainitun direktiivin 3 artiklan 4 kohdassa säädetään siten, että direktiiviä voidaan olla soveltamatta puolustusvoimiin vammaisuuteen tai ikään perustuvan syrjinnän osalta.

40 Kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 48 kohdassa, direktiivin 2000/78 tavoitetta, sellaisena kuin se on tuotu esiin tämän tuomion 31–34 kohdassa, ei voitaisi saavuttaa, jos suojelu työhön ja ammattiin liittyvältä syrjinnältä riippuisi tietyssä työssä hoidettavien tehtävien luonteesta.

41 FH:n istunnossa esittämä väite, jonka mukaan direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan a alakohdan soveltaminen työntekijäjärjestön puheenjohtajan tehtävää koskevaan vaaliin on vastoin ammatillisesta järjestäytymisvapaudesta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelusta 9.7.1948 tehdyn Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimuksen nro 87 3 artiklan 1 kohtaa, jossa määrätään, että työntekijä- ja työnantajajärjestöillä on oikeus valita vapaasti edustajansa, ei horjuta edellä esitettyjä arviointeja.

42 Työntekijäjärjestöjen oikeus valita vapaasti edustajansa on sitä paitsi osa perusoikeuskirjan 12 artiklassa vahvistettua yhdistymisvapautta, jota direktiivillä 2000/78 ei rajoiteta, kuten sen johdanto-osan viidennestä perustelukappaleesta ilmenee.

43 Kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 59 kohdassa, ammattiliittojen vapaus valita edustajansa on kuitenkin sovitettava yhteen kyseisen direktiivin kohteena olevan työssä ja ammatissa tapahtuvan syrjinnän kiellon kanssa, koska se konkretisoi perusoikeuskirjan 21 artiklassa vahvistetun syrjintäkiellon yleisen periaatteen, jota sitä paitsi koskee syrjinnästä (työssä ja ammatissa) 25.6.1958 tehty ILO:n yleissopimus nro 111, joka mainitaan mainitun direktiivin neljännessä perustelukappaleessa.

44 Perusoikeuskirjan 52 artiklan 1 kohdasta ilmenee, että yhdistymisvapaus ei ole ehdoton ja että sen käyttöä voidaan rajoittaa, kunhan rajoittaminen tapahtuu ainoastaan lailla, yhdistymisvapauden keskeistä sisältöä kunnioittaen ja suhteellisuusperiaatteen mukaisesti, mikä edellyttää, että rajoitukset ovat välttämättömiä ja vastaavat tosiasiallisesti unionin tunnustamia yleisen edun mukaisia tavoitteita tai tarvetta suojella muiden henkilöiden oikeuksia ja vapauksia.

45 Tästä on kyse nyt käsiteltävänä olevassa asiassa. Direktiiviin 2000/78 perustuvista mahdollisista yhdistymisvapauden käyttämisen rajoituksista on säädetty lailla, koska ne seuraavat suoraan kyseisestä direktiivistä. Rajoituksilla lisäksi kunnioitetaan yhdistymisvapauden keskeistä sisältöä, koska niitä sovelletaan ainoastaan direktiivin 2000/78 tavoitteiden saavuttamiseksi eli yhdenvertaisen kohtelun periaatteen soveltamisen takaamiseksi työssä ja ammatissa sekä korkean työllisyysasteen ja sosiaalisen suojelun korkean tason saavuttamiseksi. Rajoitukset voidaan näin ollen perustella kyseisillä tavoitteilla (ks. analogisesti tuomio 23.4.2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, 50 ja 51 kohta).

46 Tällaiset rajoitukset ovat myös suhteellisuusperiaatteen mukaisia, koska kielletyt syrjintäperusteet luetellaan direktiivin 2000/78 1 artiklassa ja kyseisen direktiivin aineellinen ja henkilöllinen soveltamisala rajataan sen 3 artiklassa ja koska yhdistymisvapauden käyttämiseen puuttuminen ei ylitä sitä, mikä on tarpeen mainitun direktiivin tavoitteiden saavuttamiseksi, sillä siinä kielletään ainoastaan työntekijäjärjestön säännöt, jotka merkitsevät syrjintää työssä tai ammatissa (ks. analogisesti tuomio 23.4.2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, 52 kohta).

47 Direktiivistä 2000/78 johtuvat yhdistymisvapauden käyttämisen rajoitukset ovat lisäksi tarpeen työhön ja ammattiin liittyvien oikeuksien turvaamiseksi henkilöille, jotka kuuluvat sellaisiin henkilöryhmiin, joille on ominainen jokin kyseisen direktiivin 1 artiklassa luetelluista perusteista (ks. analogisesti tuomio 23.4.2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, 53 kohta).

48 Edellä esitetystä seuraa, että direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan a alakohdassa tarkoitetut työntekijäjärjestön puheenjohtajan tehtävän ”harjoittamista koskevat edellytykset” kuuluvat tämän direktiivin soveltamisalaan.

Direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan d alakohta

49 Direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan d alakohdassa säädetään, että direktiiviä sovelletaan muun muassa toimintaan työntekijäjärjestössä.

50 Kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 52 kohdassa, ehdokkaaksi asettuminen työntekijäjärjestön puheenjohtajan vaaleissa, samoin kuin puheenjohtajan tehtävän hoitaminen valituksi tulemisen jälkeen, on tällaisessa järjestössä ”toiminnan” muoto tämän ilmaisun tavanomaisessa merkityksessä.

51 Tällainen tulkinta vastaa direktiivin 2000/78 tavoitetta yleisten puitteiden luomisesta muun muassa ikään perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa, joten käsitteitä, joilla sen 3 artiklassa täsmennetään kyseisen direktiivin soveltamisala, ei voida tulkita suppeasti.

52 Lisäksi on muistutettava, että SEUT 45 artiklassa taatun työntekijöiden vapaan liikkuvuuden yhteydessä unionin lainsäätäjä on katsonut, että tämä perusvapaus sisältää näiden työntekijöiden oikeuden tulla valituksi työskentelyvaltionsa ammattijärjestöjen edustajiksi. Kuten julkisasiamies on todennut ratkaisuehdotuksensa 53 kohdassa, direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan d alakohdassa tarkoitettu kyseisen direktiivin soveltamisala on otettu työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta yhteisön alueella 15.10.1968 annetusta neuvoston asetuksesta (ETY) N:o 1612/68 (EYVL 1968, L 257, s. 2), jonka 8 artiklan 1 kohdassa säädettiin, että työntekijällä on oltava vaalikelpoisuus kyseessä olevan yrityksen työntekijöitä edustaviin elimiin, kun taas työntekijöiden vapaasta liikkuvuudesta unionin alueella 5.4.2011 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) N:o 492/2011 (EUVL 2011, L 141, s. 1), jolla korvattiin asetus N:o 1612/68, 8 artiklan ensimmäisessä kohdassa säädetään, että työntekijän yhtäläinen oikeus ammattiyhdistysten jäsenyyteen ja siihen kuuluvien oikeuksien käyttämiseen sisältää kelpoisuuden tulla valituksi ammattiyhdistysten hallinto- ja johtotehtäviin.

53 Näin ollen on katsottava, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen työntekijäjärjestön puheenjohtajana toimiminen kuuluu myös direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan d alakohdan soveltamisalaan.

54 Kaiken edellä esitetyn perusteella esitettyyn kysymykseen on vastattava, että direktiivin 2000/78 3 artiklan 1 kohdan a ja d alakohtaa on tulkittava siten, että työntekijäjärjestön säännöissä vahvistettu ikäraja vaalikelpoisuudelle sen puheenjohtajan tehtävään kuuluu kyseisen direktiivin soveltamisalaan.

Oikeudenkäyntikulut

55 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (toinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetun neuvoston direktiivin 2000/78/EY 3 artiklan 1 kohdan a ja d alakohtaa on tulkittava siten, että työntekijäjärjestön säännöissä vahvistettu ikäraja vaalikelpoisuudelle sen puheenjohtajan tehtävään kuuluu kyseisen direktiivin soveltamisalaan.

Allekirjoitukset