Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)

z dnia 2 czerwca 2022 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Równość traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy – Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek – Dyrektywa 2000/78/WE – Artykuł 3 ust. 1 lit. a) i d) – Zakres stosowania – Stanowisko przewodniczącego organizacji pracowników, który jest wyłaniany w wyborach – Statut tej organizacji przewidujący w przypadku stanowiska przewodniczącego bierne prawo wyborcze jedynie dla tych członków, którzy w dniu wyborów nie ukończyli 60. roku życia lub 61. roku życia

W sprawie C-587/20

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Østre Landsret (sąd apelacyjny regionu wschodniego, Dania) postanowieniem z dnia 6 listopada 2020 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 9 listopada 2020 r., w postępowaniu:

Ligebehandlingsnævnet, działająca na rzecz A

przeciwko

HK/Danmark,

HK/Privat,

przy udziale:

Fagbevægelsens Hovedorganisation,

TRYBUNAŁ (druga izba),

w składzie: A. Prechal, prezes izby, J. Passer, F. Biltgen (sprawozdawca), N. Wahl i M.L. Arastey Sahún, sędziowie,

rzecznik generalny: J. Richard de la Tour,

sekretarz: C. Strömholm, administratorka,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 20 października 2021 r.,

* Język postępowania: duński.

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

– w imieniu Ligebehandlingsnævnet, działającej na rzecz A – P. Ahlberg i R. Holdgaard, advokater,

– w imieniu HK/Privat i HK/Danmark – J. Goldschmidt, advokat,

– w imieniu Fagbevægelsens Hovedorganisation – R. Asmussen, advokat,

– w imieniu rządu greckiego – N. Dafniou, I. Kotsoni, O. Patsopoulou i E. Skandalou, w charakterze pełnomocników,

– w imieniu Komisji Europejskiej – L. Grønfeldt i D. Martin, w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 13 stycznia 2022 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 3 ust. 1 lit. a) i d) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2000, L 303, s. 16).

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu między Ligebehandlingsnævnet (komisją ds. równego traktowania, Dania), działającą na rzecz A, a konfederacją HK/Danmark i federacją HK/Privat (zwanymi dalej łącznie „HK”), będącymi organizacjami pracowników, w przedmiocie postanowienia statutowego tej federacji ustanawiającego limit wieku dla kandydatów na przewodniczącego tej organizacji.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Motywy 4, 5, 9 i 11 dyrektywy 2000/78 przewidują:

„(4) Prawo wszystkich osób do równości wobec prawa i ochrony przed dyskryminacją jest powszechnym prawem uznanym przez Powszechną deklarację praw człowieka, Konwencję Narodów Zjednoczonych w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, pakty Narodów Zjednoczonych dotyczące praw obywatelskich i politycznych oraz praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych oraz przez europejską Konwencją o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, których sygnatariuszami są wszystkie państwa członkowskie. Konwencja nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) zakazuje dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i pracy.

(5) Istotne znaczenie ma przestrzeganie podstawowych praw i wolności. Niniejsza dyrektywa nie narusza wolności zrzeszania się, włącznie z prawem do tworzenia z innymi osobami związków zawodowych i wstępowania do takich związków w celu obrony swoich interesów.

[…]

(9) Zatrudnienie i praca są podstawowymi elementami mającymi zapewnić równe szanse dla wszystkich i w szerokim zakresie przyczyniają się do pełnego uczestnictwa obywateli w życiu gospodarczym, kulturalnym i społecznym oraz do ich rozwoju.

[…]

(11) Dyskryminacja ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną może być przeszkodą w realizacji celów traktatu WE, w szczególności w zakresie wysokiego poziomu zatrudnienia i ochrony socjalnej, podnoszenia poziomu i jakości życia, spójności gospodarczej i społecznej, solidarności i swobodnego przepływu osób".

4 Zgodnie z art. 1 tej dyrektywy, zatytułowanym „Cel":

„Celem niniejszej dyrektywy jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w państwach członkowskich zasady równego traktowania".

5 Artykuł 3 tej dyrektywy, zatytułowany „Zakres", przewiduje w ust. 1 i 4:

„1. W granicach kompetencji Wspólnoty niniejszą dyrektywę stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do:

a) warunków dostępu do zatrudnienia lub pracy na własny rachunek [warunków dostępu do zatrudnienia, do działalności na własny rachunek lub do wykonywania pracy], w tym również kryteriów selekcji i warunków rekrutacji, niezależnie od dziedziny działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, również w odniesieniu do awansu zawodowego;

[…]

d) członkostwa i działania w organizacjach pracowników lub pracodawców bądź jakiejkolwiek organizacji, której członkowie wykonują określony zawód, łącznie z korzyściami, jakie dają tego typu organizacje;

[…]

4. Państwa członkowskie mogą ustalić, że niniejsza dyrektywa w kwestii dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność lub wiek nie znajduje zastosowania wobec sił zbrojnych".

Prawo duńskie

6 Artykuł 1 lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forskelsbehandlingsloven) [ustawy o zakazie dyskryminacji na rynku pracy (ustawy o zakazie dyskryminacji)], zmienionej lov nr. 253 (ustawą nr 253) z dnia 7 kwietnia 2004 r. oraz lov nr. 1417 (ustawą nr 1417) z dnia 22 grudnia 2004 r., mającymi na celu transpozycję dyrektywy

2000/78 (zwanej dalej „ustawą o zakazie dyskryminacji") stanowi w ust. 1, że ilekroć w tej ustawie jest mowa o „dyskryminacji", należy przez to rozumieć bezpośrednią lub pośrednią dyskryminację między innymi ze względu na wiek.

7 Artykuł 2 ust. 1 ustawy o zakazie dyskryminacja przewiduje:

„Pracodawca nie może dyskryminować pracowników ani osób ubiegających się o zatrudnienie w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, przenoszenia, awansowania czy też warunków wynagradzania i pracy".

8 Artykuł 3 ust. 3 i 4 ustawy o zakazie dyskryminacji stanowi:

„3. Zakaz dyskryminacji stosuje się również do każdej osoby, która wprowadza przepisy i podejmuje decyzje dotyczące dostępu do wolnych zawodów.

4. Zakaz dyskryminacji stosuje się również do każdej osoby, która podejmuje decyzje o warunkach członkostwa i podejmowania działalności w organizacjach pracowników lub pracodawców oraz o korzyściach, jakie organizacje te przyznają swoim członkom".

Postępowanie główne i pytanie prejudycjalne

9 A, urodzona w 1948 r., została w 1978 r. zatrudniona jako etatowy pracownik związkowy w lokalnym oddziale organizacji pracowników HK. W 1980 r. została przeniesiona do konfederacji krajowej. W 1992 r. decyzją kongresu federacji HK/Service, obecnie HK/Privat, została wybrana na zastępczynię przewodniczącego, a w 1993 r. na przewodniczącą tej organizacji. Była następnie wybierana ponownie co cztery lata i zajmowała stanowisko przewodniczącej tej federacji do dnia 8 listopada 2011 r., kiedy to ukończyła 63 lata i przekroczyła granicę wieku określoną w § 9 statutu HK/Privat, co uniemożliwiło jej ubieganie się o ponowny wybór na przewodniczącą w tym samym roku. Przepis ten stanowi, że na stanowisko przewodniczącego mogą być wybrani tylko członkowie, którzy w dniu wyborów nie ukończyli 60 lat, przy czym granica wieku została podniesiona do 61 lat dla członków wybranych ponownie po kongresie odbytym w 2005 r.

10 A złożyła do komisji ds. równego traktowania skargę, podnosząc, że w jej przypadku doszło do dyskryminacji ze względu na wiek. W decyzji z dnia 22 czerwca 2016 r. komisja ta uznała, że uniemożliwienie A, ze względu na wiek, ubiegania się o ponowny wybór na stanowisko przewodniczącego HK/Privat na kongresie w 2011 r. jest niezgodne z ustawą o zakazie dyskryminacji, i nakazała HK zapłatę na rzecz A kwoty 25 000 DKK (ok. 3400 EUR) tytułem odszkodowania, wraz z odsetkami.

11 Ponieważ decyzja ta nie została wykonana, komisja ds. równego traktowania, działając na rzecz A, wystąpiła z powództwem przeciwko HK do Københavns byret (sądu rejonowego w Kopenhadze, Dania). Z uwagi na zasadnicze znaczenie tej sprawy została ona przekazana do Østre Landsret (sądu apelacyjnego regionu wschodniego, Dania).

12 Sąd odsyłający uważa, że rozstrzygnięcie zawisłego przed nim sporu zależy od tego, czy A, jako wyłoniona w wyborach przewodnicząca HK/Privat i członkini personelu politycznego tej organizacji, jest objęta zakresem stosowania dyrektywy 2000/78, ponieważ gdyby tak było, nie można by kwestionować, że na gruncie § 9 statutu tej federacji doszło wobec niej do bezpośredniej dyskryminacji ze względu na wiek, której dyrektywa ta zakazuje.

13 Sąd odsyłający podkreśla, że A, jako wyłoniona w wyborach przewodnicząca federacji, nie miała statusu pracownika w rozumieniu lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven) (ustawy o stosunkach prawnych między pracodawcami a pracownikami), w którym to wypadku podlegałaby ona kierownictwu przełożonego, lecz pełniła funkcję polityczną opartą na zaufaniu, ponosząc odpowiedzialność przed kongresem HK/Privat, który ją wybrał. Funkcja ta oznaczała również, że ciążył na niej obowiązek zachowania poufności. Niemniej jednak pełnione przez nią obowiązki przewodniczącej zawierały pewne elementy charakterystyczne dla stosunku pracy.

14 W tym względzie sąd zauważa, że funkcje pełnione przez A jako przewodniczącą HK/Privat polegały na ogólnym zarządzaniu tą federacją, ustalaniu polityki w obszarze sektorów objętych jej działalnością, zawieraniu i odnawianiu porozumień zbiorowych oraz czuwaniu nad ich przestrzeganiem. Ponadto zadaniem A było wykonywanie decyzji przyjmowanych przez kongres, zarząd federacji i zarząd konfederacji HK/Danmark, w którym A również zasiadała.

15 Jeżeli chodzi o warunki zatrudnienia A, sąd ten wskazuje, że zgodnie z podpisaną przez nią „umową dla osób wyłonionych do pełnienia funkcji w wyborach" z dnia 27 października 2009 r. była ona zatrudniona przez HK/Privat w pełnym wymiarze czasu pracy i nie prowadziła żadnej innej działalności. Otrzymywała miesięczne wynagrodzenie odpowiadające określonemu stopniowi zaszeregowania w administracji publicznej. Nie była także objęta postanowieniami porozumienia zbiorowego, lecz podlegała statutowi HK. Ponadto zastosowanie do niej znajdowała ustawa o urlopie płatnym.

16 Sąd odsyłający uważa, że Trybunał nie zdefiniował w sposób precyzyjny pojęć „zatrudnienia", „działalności na własny rachunek" i „pracy" zawartych w art. 3 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2000/78 i nie wypowiedział się w kwestii, czy osoby wyłonione na stanowiska w organizacji pracowników w wyborach, będące członkami personelu politycznego tej organizacji, są objęte zakresem stosowania owej dyrektywy.

17 W tych okolicznościach Østre Landsret (sąd apelacyjny regionu wschodniego) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy art. 3 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że pochodząca z wyboru przewodnicząca federacji organizacji pracowników będąca członkiem personelu politycznego tej organizacji jest, w okolicznościach faktycznych przedmiotowej sprawy, objęta zakresem stosowania tej dyrektywy?".

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

18 Na wstępie należy przypomnieć, że nawet jeśli formalnie sąd odsyłający ograniczył swoje pytanie do wykładni określonych przepisów prawa Unii, okoliczność ta nie stoi na przeszkodzie temu, by Trybunał udzielił mu odpowiedzi dotyczącej prawa Unii we wszystkich aspektach wykładni, które mogą być użyteczne dla rozstrzygnięcia zawisłej przed sądem odsyłającym sprawy, bez względu na to, czy sąd ten odniósł się do nich w treści swych pytań, czy też nie. W tym względzie do Trybunału należy wyprowadzenie z całości informacji przedstawionych przez sąd odsyłający, a w szczególności z uzasadnienia postanowienia odsyłającego, elementów tego prawa, które wymagają wykładni w świetle przedmiotu sporu w postępowaniu głównym (wyrok z dnia 12 marca 2020 r., Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail d'Alsace-Moselle, C-769/18, EU:C:2020:203, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo).

19 W niniejszym wypadku pytanie prejudycjalne dotyczy zakresu stosowania dyrektywy 2000/78 wskazanego w art. 3 ust. 1 lit. a) tego aktu. Ponieważ jednak przedmiotem sporu w postępowaniu głównym są warunki kandydowania na przewodniczącego organizacji pracowników, nie można wykluczyć, że art. 3 ust. 1 lit. d) tej dyrektywy, który odnosi się między innymi do działania w organizacjach pracowników, również znajdzie zastosowanie.

20 W rezultacie należy stwierdzić, że poprzez swoje pytanie sąd odsyłający zmierza w istocie do ustalenia, czy art. 3 ust. 1 lit. a) i d) dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że ustanowiona w statucie organizacji pracowników granica wieku uprawniająca do ubiegania się o stanowisko przewodniczącego tej organizacji jest objęta zakresem stosowania tej dyrektywy.

W przedmiocie art. 3 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2000/78

21 Zgodnie z art. 3 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2000/78 stosuje się ona, w granicach kompetencji Unii, do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do warunków dostępu do zatrudnienia, do działalności na własny rachunek lub do wykonywania pracy, w tym również kryteriów selekcji i warunków rekrutacji, niezależnie od dziedziny działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, również w odniesieniu do awansu zawodowego.

22 Jak wynika z pkt 9 niniejszego wyroku, przedmiotem sporu w postępowaniu głównym jest postanowienie statutu HK/Privat, zgodnie z którym o stanowisko przewodniczącego tej federacji pracowników mogą ubiegać się jedynie ci jej członkowie, którzy w dniu wyborów na to stanowisko nie osiągnęli wieku 60 lat lub w niektórych przypadkach wieku 61 lat.

23 Bezsporne jest, że ustalenie takiej granicy wieku stanowi „warunek dostępu" do stanowiska przewodniczącego w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2000/78. W tym względzie Trybunał miał już sposobność orzec, że uregulowanie krajowe ustalające maksymalny wiek przy rekrutacji na stanowisko wpływa na warunki rekrutacji zainteresowanych i w konsekwencji należy uznać je za ustanawiające warunki dostępu do zatrudnienia w rozumieniu tego przepisu (zob. podobnie wyrok z dnia 15 listopada 2016 r., Salaberria Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo).

24 Natomiast HK i Fagbevægelsens Hovedorganisation, konfederacja, w której skład wchodzi 79 organizacji pracowników (zwana dalej „FH") i która wstąpiła do postępowania przed sądem odsyłającym w charakterze interwenienta, uważają, że takie stanowisko nie mieści się w zakresie pojęć „zatrudnienia", „działalności na własny rachunek" lub „pracy", także figurujących w art. 3 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2000/78. W szczególności twierdzą one, że poza działalnością na własny rachunek, o której tak czy inaczej nie może być mowy w kontekście spornego stanowiska przewodniczącego, zakres stosowania tego przepisu jest ograniczony do stanowisk zajmowanych przez „pracowników" w rozumieniu art. 45 TFUE, a osoba piastująca stanowisko przewodniczącego nie może być za takowego uznana.

25 W tym względzie należy stwierdzić, że dyrektywa 2000/78 nie odsyła do prawa państw członkowskich w celu zdefiniowania pojęcia „warunków dostępu do zatrudnienia, do działalności na własny rachunek lub do wykonywania pracy". Tymczasem zarówno z wymogów jednolitego stosowania prawa Unii, jak i z zasady równości wynika, że treści przepisu prawa Unii, który nie zawiera wyraźnego odesłania do prawa państw członkowskich dla określenia swego znaczenia

i zakresu, należy zwykle nadać w całej Unii autonomiczną i jednolitą wykładnię (wyrok z dnia 23 kwietnia 2020 r., Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, pkt 31 i przytoczone tam orzecznictwo).

26 Ponadto ponieważ rzeczona dyrektywa nie definiuje pojęcia „warunków dostępu do zatrudnienia, do działalności na własny rachunek lub do wykonywania pracy", należy je interpretować zgodnie z jego zwykłym znaczeniem w języku potocznym, z uwzględnieniem kontekstu, w którym zostało ono użyte, i celów uregulowania, którego część stanowi (wyrok z dnia 23 kwietnia 2020 r., Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, pkt 32 i przytoczone tam orzecznictwo).

27 Jak wskazał rzecznik generalny w pkt 32 opinii, z zestawienia pojęć „zatrudnienia", „działalności na własny rachunek" i „pracy" wynika, że art. 3 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2000/78 obejmuje warunki dostępu do wszelkiej działalności zawodowej, niezależnie od jej charakteru i cech. Wspomniane pojęcia należy bowiem rozumieć szeroko, co wynika z porównania poszczególnych wersji językowych tego przepisu i użycia w nich ogólnych wyrażeń, takich jak „erhvervsmæssig beskæftigelse", „ejercicio profesional", „Erwerbstätigkeit", „occupation" i „beroep" w językach, odpowiednio, duńskim, hiszpańskim, niemieckim, angielskim i niderlandzkim, w szczególności w odniesieniu do pojęcia „pracy".

28 Tak więc poza faktem, że przepis ten odnosi się wyraźnie do działalności na własny rachunek, z pojęć „zatrudnienia" i „pracy", rozumianych w ich przyjętym znaczeniu, wynika również, że prawodawca Unii nie zamierzał ograniczyć zakresu stosowania dyrektywy 2000/78 do stanowisk zajmowanych przez „pracownika" w rozumieniu art. 45 TFUE, który zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału jest osobą wykonującą przez pewien okres, na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem, pracę, w zamian za którą otrzymuje wynagrodzenie (zob. podobnie wyrok z dnia 15 lipca 2021 r., Ministrstvo za obrambo, C-742/19, EU:C:2021:597, pkt 49 i przytoczone tam orzecznictwo).

29 Ponadto z innych elementów brzmienia art. 3 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2000/78 wynika, że zakres stosowania tej dyrektywy nie jest ograniczony wyłącznie do warunków dostępu do stanowisk zajmowanych przez „pracowników" w rozumieniu art. 45 TFUE. Tak więc zgodnie z brzmieniem tego pierwszego przepisu dyrektywa ta ma zastosowanie do „wszystkich osób, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi […], niezależnie od dziedziny działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej".

30 Wykładnia językowa art. 3 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2000/78 znajduje potwierdzenie w celach tego aktu, z których wynika, że pojęcie „warunków dostępu do zatrudnienia […] [lub pracy]", które definiuje zakres stosowania tej dyrektywy, nie może być przedmiotem wykładni zawężającej (zob. podobnie wyrok z dnia 23 kwietnia 2020 r., Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, pkt 39).

31 Zgodnie bowiem z art. 1 dyrektywy 2000/78 oraz zgodnie z tym, co wynika zarówno z jej tytułu i preambuły, jak i z jej treści i celu, dyrektywa ta zmierza do wyznaczenia ogólnych ram dla walki z dyskryminacją między innymi ze względu na wiek w odniesieniu do „zatrudnienia i pracy" w celu urzeczywistnienia w państwach członkowskich zasady równego traktowania poprzez zaoferowanie każdemu skutecznej ochrony przed dyskryminacją między innymi z tego powodu (wyrok z dnia 23 kwietnia 2020 r., Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, pkt 36 i przytoczone tam orzecznictwo).

32 W szczególności w motywie 9 tej dyrektywy podkreślono, że zatrudnienie i praca są podstawowymi elementami mającymi zapewnić równe szanse dla wszystkich i w szerokim zakresie przyczyniają się do pełnego uczestnictwa obywateli w życiu gospodarczym, kulturalnym i społecznym oraz do ich rozwoju. Podobnie w motywie 11 owej dyrektywy wskazano, że dyskryminacja ze względu między innymi na wiek może być przeszkodą w realizacji celów traktatu FUE, w szczególności w zakresie wysokiego poziomu zatrudnienia i ochrony socjalnej, podnoszenia poziomu i jakości życia, spójności gospodarczej i społecznej, solidarności i swobodnego przepływu osób.

33 W tej kwestii należy przypomnieć, że dyrektywa 2000/78 została przyjęta na podstawie art. 13 WE – obecnie, po zmianie, art. 19 ust. 1 TFUE – który powierza Unii kompetencję do podejmowania środków niezbędnych w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji między innymi ze względu na wiek. Dyrektywa ta konkretyzuje zatem, w regulowanej przez siebie dziedzinie, ogólną zasadę niedyskryminacji, ujętą obecnie w art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą praw podstawowych") (wyrok z dnia 23 kwietnia 2020 r., Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, pkt 35, 38 i przytoczone tam orzecznictwo).

34 A zatem, jak zauważył rzecznik generalny w pkt 37 opinii, dyrektywa 2000/78 nie jest takim samym aktem prawa wtórnego Unii jak przepisy oparte w szczególności na art. 153 ust. 2 TFUE, które dotyczą ochrony wyłącznie pracowników jako słabszej strony stosunku pracy, lecz ma na celu wyeliminowanie, z uwagi na interes społeczny i publiczny, wszelkich opartych na względach dyskryminacyjnych przeszkód w zakresie dostępu do środków utrzymania i zdolności działania na rzecz społeczeństwa poprzez pracę, bez względu na to, w jakiej formie jest ona świadczona.

35 W konsekwencji ponieważ – jak wynika z treści postanowienia odsyłającego przybliżonej w pkt 15 niniejszego wyroku – piastowanie stanowiska przewodniczącego federacji HK/Privat stanowi rzeczywistą i efektywną działalność zawodową, w szczególności w zakresie, w jakim mowa jest o działalności w pełnym wymiarze czasu pracy, za którą wypłacane jest miesięczne wynagrodzenie, kwestia, czy warunki dostępu do takiego stanowiska są objęte zakresem stosowania dyrektywy 2000/78, nie zależy od zakwalifikowania takiego przewodniczącego jako pracownika w rozumieniu orzecznictwa przypomnianego pkt 28 niniejszego wyroku.

36 W uwagach przedstawionych Trybunałowi HK i FH utrzymują ponadto, że wspomniane warunki dostępu są wyłączone z zakresu stosowania tej dyrektywy, ponieważ stanowisko przewodniczącego organizacji pracowników, takiej jak federacja HK/Privat, jest stanowiskiem o charakterze politycznym, a osoba je piastująca jest wybierana przez członków tej organizacji.

37 Argumentacji tej nie można jednak uwzględnić.

38 Z jednej strony bowiem dyrektywa 2000/78 nie wyłącza z zakresu swego stosowania warunków dostępu do zatrudnienia lub pracy, w przypadku gdy dane stanowisko jest obsadzane w drodze wyborów. W tym względzie Trybunał stwierdził, że sposób rekrutacji na dane stanowisko nie ma żadnego znaczenia z punktu widzenia stosowania tej dyrektywy (zob. podobnie wyrok z dnia 25 kwietnia 2013 r., Asociația Accept, C-81/12, EU:C:2013:275, pkt 45).

39 Z drugiej strony z dyrektywy 2000/78 nie wynika, by stanowiska o charakterze politycznym były wyłączone z zakresu jej stosowania. Przeciwnie, zgodnie z jej art. 3 ust. 1 lit. a) dyrektywa ta ma zastosowanie zarówno do sektora prywatnego, jak i do sektora publicznego, oraz „niezależnie od dziedziny działalności". Ponadto w przypadku gdy dyrektywa ta zezwala państwom członkowskim na niestosowanie systemu, który ustanawia, w odniesieniu do niektórych rodzajów

działalności zawodowej, określa ona rodzaje działalności, których to dotyczy. I tak art. 3 ust. 4 wspomnianej dyrektywy stanowi, że w kwestii dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność lub wiek może ona nie znajdować zastosowania wobec sił zbrojnych.

40 W pozostałym zakresie, jak zauważył rzecznik generalny w pkt 48 opinii, cel, którego realizacji służy dyrektywa 2000/78, a który został przypomniany w pkt 31–34 niniejszego wyroku, nie zostałby osiągnięty, gdyby gwarantowana przez ten akt ochrona przed dyskryminacją w dziedzinie zatrudnienia i pracy zależała od charakteru obowiązków wykonywanych w ramach konkretnego stanowiska.

41 Powyższej oceny nie podważa argument podniesiony przez FH podczas rozprawy, zgodnie z którym stosowanie art. 3 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2000/78 do wyborów na stanowisko przewodniczącego organizacji pracowników byłoby sprzeczne z art. 3 ust. 1 konwencji nr 87 Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) z dnia 9 lipca 1948 r. dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, który stanowi, że organizacje pracowników i pracodawców mają między innymi prawo swobodnego wybierania swoich przedstawicieli.

42 Przysługujące organizacjom pracowników prawo swobodnego wybierania swoich przedstawicieli stanowi ponadto jeden z elementów wyrażonej w art. 12 karty praw podstawowych wolności stowarzyszania się, której – jak wynika z motywu 5 dyrektywy 2000/78 – dyrektywa ta nie narusza.

43 Niemniej, jak zauważył rzecznik generalny w pkt 59 opinii, przysługującą organizacjom związkowym swobodę wybierania swoich przedstawicieli należy pogodzić z zakazem dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i pracy, będącym przedmiotem tej dyrektywy, która stanowi konkretny wyraz ogólnej zasady niedyskryminacji wyrażonej w art. 21 karty praw podstawowych i znajdującej też odzwierciedlenie w konwencji nr 111 MOP z dnia 25 czerwca 1958 r. dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, wskazanej w motywie 4 wspomnianej dyrektywy.

44 Jak bowiem wynika z art. 52 ust. 1 karty praw podstawowych, wolność stowarzyszania się nie jest prawem absolutnym, a korzystanie z niej może podlegać ograniczeniom, pod warunkiem że ograniczenia te są przewidziane ustawą i szanują istotę tej wolności oraz zasadę proporcjonalności, mianowicie są konieczne i rzeczywiście odpowiadają celom interesu ogólnego uznawanym przez Unię lub potrzebom ochrony praw i wolności innych osób.

45 Tak jest zaś w niniejszym przypadku. W szczególności ograniczenia wykonywania wolności stowarzyszania się mogące wynikać z dyrektywy 2000/78 są przewidziane ustawą, jako że wynikają bezpośrednio z tej dyrektywy. Ponadto szanują one istotę wolności stowarzyszania się, ponieważ stosowane są wyłącznie po to, by osiągnąć cele przyświecające dyrektywie 2000/78, a polegające na zagwarantowaniu zasady równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy oraz osiągnięciu wysokiego poziomu zatrudnienia i ochrony socjalnej. Są one zatem tymi celami uzasadnione (zob. analogicznie wyrok z dnia 23 kwietnia 2020 r., Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, pkt 50, 51).

46 Ograniczenia takie są również zgodne z zasadą proporcjonalności, ponieważ podlegające zakazowi przypadki dyskryminacji są wymienione w art. 1 dyrektywy 2000/78, której zakres stosowania, zarówno przedmiotowy, jak i podmiotowy, jest zakreślony w art. 3 tej dyrektywy, a ingerencja w wykonywanie wolności stowarzyszania się – polegająca na zakazaniu wyłącznie takich postanowień statutu organizacji pracowników, które ustanawiają dyskryminację w dziedzinie

zatrudnienia lub pracy – nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia celów owej dyrektywy (zob. analogicznie wyrok z dnia 23 kwietnia 2020 r., Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, pkt 52).

47 Ponadto ograniczenia wykonywania wolności wypowiedzi wynikające z dyrektywy 2000/78 są konieczne w celu zagwarantowania praw w dziedzinie zatrudnienia i pracy przysługujących osobom należącym do grup osób, których dotyczy jeden ze względów wymienionych w art. 1 tej dyrektywy (zob. analogicznie wyrok z dnia 23 kwietnia 2020 r., Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, pkt 53).

48 Z powyższego wynika, że „warunki dostępu" w rozumieniu art. 3 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2000/78 do stanowiska przewodniczącego organizacji pracowników są objęte zakresem stosowania tej dyrektywy.

W przedmiocie art. 3 ust. 1 lit. d) dyrektywy 2000/78

49 Artykuł 3 ust. 1 lit. d) dyrektywy 2000/78 przewiduje, że dyrektywę tę stosuje się między innymi w odniesieniu do działania w organizacji pracowników.

50 Jak zauważył rzecznik generalny w pkt 52 opinii, fakt zgłoszenia kandydatury w wyborach na przewodniczącego organizacji pracowników stanowi, podobnie jak sprawowanie funkcji przewodniczącego już po wyborze, formę „działania", w przyjętym znaczeniu tego słowa, w takiej organizacji.

51 Taka wykładnia odpowiada celowi dyrektywy 2000/78, który polega na ustanowieniu ogólnych ram dla walki z dyskryminacją, między innymi ze względu na wiek, w dziedzinie zatrudnienia i pracy, w związku z czym pojęcia, które w art. 3 tej dyrektywy uściślają zakres stosowania tej dyrektywy, nie mogą być przedmiotem wykładni zawężającej.

52 Ponadto należy przypomnieć, że w kontekście swobodnego przepływu pracowników zagwarantowanego w art. 45 TFUE prawodawca Unii uznał, że ta podstawowa swoboda obejmuje prawo pracowników do ubiegania się w wyborach o stanowiska przedstawicieli organizacji związkowych państwa ich zatrudnienia. Jak zauważył rzecznik generalny w pkt 53 opinii, zakres stosowania dyrektywy 2000/78 określony w art. 3 ust. 1 lit. d) tego aktu został przejęty z rozporządzenia Rady (EWG) nr 1612/68 z dnia 15 października 1968 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty (Dz.U. 1968, L 257, s. 2), które przewidywało w art. 8 ust. 1, że pracownik ma prawo udziału w organach reprezentacji pracowniczej w przedsiębiorstwie, przy czym art. 8 akapit pierwszy rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii (Dz.U. 2011, L 141, s. 1), które zastąpiło rozporządzenie nr 1612/68, przewiduje, że prawo do równego traktowania, z którego korzysta pracownik w zakresie przynależności do związków zawodowych i wykonywania praw związkowych, obejmuje również prawo do zajmowania stanowisk administracyjnych i kierowniczych w związku zawodowym.

53 W tych okolicznościach należy stwierdzić, że działanie w charakterze przewodniczącego organizacji pracowników, takie jak to rozpatrywane w postępowaniu głównym, także mieści się w zakresie stosowania art. 3 ust. 1 lit. d) dyrektywy 2000/78.

54 W świetle powyższych rozważań odpowiedź na zadane pytanie winna brzmieć: art. 3 ust. 1 lit. a) i d) dyrektywy 2000/78 należy interpretować w ten sposób, że ustanowiona w statucie organizacji pracowników granica wieku uprawniająca do ubiegania się o stanowisko przewodniczącego tej organizacji jest objęta zakresem stosowania tej dyrektywy.

W przedmiocie kosztów

55 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (druga izba) orzeka, co następuje:

Artykuł 3 ust. 1 lit. a) i d) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy należy interpretować w ten sposób, że ustanowiona w statucie organizacji pracowników granica wieku uprawniająca do ubiegania się o stanowisko przewodniczącego tej organizacji jest objęta zakresem stosowania tej dyrektywy.

Podpisy