Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (втори състав)

5 юли 2012 година*

„Равно третиране в областта на заетостта и професиите — Забрана на дискриминацията, основана на възраст — Национална правна уредба, която предоставя безусловно право на труд до навършването на 67-годишна възраст и допуска автоматично прекратяване на трудовия договор в края на месеца, през който работникът навършва тази възраст — Неотчитане на размера на пенсията за осигурителен стаж и възраст“

По дело C-141/11

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Södertörns tingsrätt (Швеция) с акт от 18 март 2011 г., постъпил в Съда на 21 март 2011 г., в рамките на производство по дело

**Torsten Hörnfeldt**

срещу

**Posten Meddelande AB,**

СЪДЪТ (втори състав),

състоящ се от: г-н J. N. Cunha Rodrigues, председател на състав, г-н U. Lõhmus, г-н A. Rosas, г-н Ал. Арабаджиев (докладчик) и г-н C. G. Fernlund, съдии,

генерален адвокат: г-н Y. Bot,

секретар: г-н A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

— от г-н Hörnfeldt,

— за Posten Meddelande AB, от г-н L. Bäckström,

— за шведското правителство, от г-жа A. Falk, в качеството на представител,

— за германското правителство, от г-н T. Henze и г-н J. Möller, в качеството на представители,

— за Европейската комисия, от г-н J. Enegren и г-н K. Simonsson, в качеството на представители,

* Език на производството: шведски.

предвид решението, взето след изслушване на генералния адвокат, делото да бъде разгледано без представяне на заключение,

постанови настоящото

## Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 6 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7).

2 Запитването е отправено в рамките на спор между г-н Hörnfeldt и бившия му работодател, Posten Meddelande AB, по повод прекратяването на трудовия договор на г-н Hörnfeldt в последния ден от месеца, в който той навършва 67 години.

## Правна уредба

*Правото на Съюза*

3 Съображения 8, 9 и 11 от Директива 2000/78 гласят:

„(8) Насоките по заетостта 2000, одобрени от Европейския съвет в Хелзинки на 10 и 11 декември 1999 г. подчертават необходимостта от създаване на трудов пазар, благоприятстващ социалната интеграция чрез формулиране на съгласуван пакет от политики, целящи борбата с дискриминация спрямо такива групи като лицата с увреждания. Те също подчертават необходимостта да се обърне специално внимание на подкрепата на по-възрастните работници, за да се увеличи тяхното участие на пазара на труда.

(9) Заетостта и упражняването на занятие са ключови елементи за гарантиране на равните възможности за всички и силно подпомагат пълното участие на гражданите в икономическия, културния и социален живот и реализирането на техния потенциал.

[…]

(11) Дискриминацията, която се основава на […], възраст […] може да възпрепятства постигането целите на Договора за ЕО, по-специално достигането на високо ниво на заетост и социална закрила, повишаване на жизнения стандарт и качеството на живота, икономическата и социална сплотеност и солидарност, свободното движение на хора“.

4 Член 6 от Директива 2000/78, озаглавен „Оправдаване на разликите в третирането на основание възраст“, предвижда в параграф 1, буква а) следното:

„Независимо от член 2, параграф 2, държавите членки могат да регламентират, че разлики в третирането на основание възраст не представлява дискриминация, ако в контекста на национално право те са обективно и обосновано оправдани от законосъобразна цел, включително законосъобразна политика по заетостта, трудов пазар и цели на професионалното обучение, и ако средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими.

Такива разлики в третирането могат да включват освен другото:

а) създаването на специални условия за достъп до заетост и професионално обучение, заетост и упражняване на занятие, включително условия за уволнение и възнаграждение, на млади хора, по-възрастни работници, лица, които издържат други лица, за да се насърчава тяхната професионална интеграция или да се осигури тяхната защита“.

*Шведското право*

5 Разпоредбите на Директива 2000/78 относно дискриминацията, основана на възраст, са транспонирани в шведското право със Закон (2008:567) относно дискриминацията [diskrimineringslagen (2008:567)].

6 Основните норми, свързани със закрилата на заетостта, се съдържат в Закон (1982:80) за закрила на заетостта [lagen (1982:80) om anställningsskydd, SFS 1982, № 80, наричан по-нататък „ЗЗЗ“), член 32 bis от който гласи:

„Ако този закон не предвижда друго, работникът има право да продължи да работи до края на месеца, в който навършва 67-годишна възраст“.

7 Съгласно член 33 от ЗЗЗ „[а]ко иска да прекрати трудовия договор на работника в края на месеца, в който същият навършва 67-годишна възраст, работодателят го уведомява писмено поне един месец преди това“.

8 Членове 32 bis и 33 от ЗЗЗ заедно формират т.нар. „правило за 67-годишната възраст“. Съгласно това правило работникът има безусловно право да работи до последния ден от месеца, в който навършва шестдесет и седем години, като в този момент трудовият договор може да бъде прекратен без предизвестие.

9 От представената на Съда преписка е видно, че националните разпоредби, които допускат трудовият договор да бъде прекратен, когато работникът придобие право на пенсия за осигурителен стаж и възраст или достигне определена възраст, са въведени в шведското право през 1974 г. През 80-те години пенсионната възраст и оттам възрастта, при навършването на която трудовият договор се прекратява, са намалени от 67 на 65 години. През 1991 г. пенсионната възраст е увеличена на 67 години, но законът все пак допуска с колективен трудов договор да се уговори прекратяване на трудовия договор преди навършването на тази възраст. Правилото за 67-годишната възраст не допуска след 31 декември 2002 г. да се предвижда, без значение дали в индивидуален или колективен трудов договор, задължително пенсиониране преди навършването на 67 години.

10 В съответствие с въведения на 1 януари 1996 г. с новата пенсионна система принцип за отчитане на доходите от целия трудов стаж, доходите, получени през целия период на трудова заетост, служат като основа за определянето на размера на пенсията за осигурителен стаж и възраст.

11 Спрямо договора на г-н Hörnfeldt се прилага колективен трудов договор, сключен между работодателската организация Almega Tjänsteförbunden и синдиката на работещите в областта на услугите и съобщенията (SEKO).

**Спорът по главното производство и преюдициалните въпроси**

12 Г-н Hörnfeldt започва работа за бившето предприятие Postverket (шведските пощи) през 1989 г. Между 1989 г. и 2006 г. той работи само един ден седмично, макар неколкократно да е заявявал, че иска да работи повече, и получава почасово заплащане. Между 2006 г. и 2008 г. г-н Hörnfeldt работи на 75 % от пълното работно време. От 11 октомври 2008 г. до 31 май 2009 г. има безсрочен трудов договор и работи на 75 % от пълното работно време.

13 Г-н Hörnfeldt навършва 67 години на 15 май 2009 г. и трудовият му договор е прекратен в последния ден на същия месец на основание на правилото за 67-годишната възраст, съдържащо се в ЗЗЗ и в приложимия колективен трудов договор. Чистият размер на пенсията за осигурителен стаж и възраст, която г-н Hörnfeldt получава оттогава, е 5 847 SEK месечно.

14 С исковата си молба, подадена пред запитващата юрисдикция, г-н Hörnfeldt иска прекратяването на трудовия му договор да бъде признато за незаконно, тъй като според него правилото за 67-годишната възраст представлява незаконна дискриминация, основана на възраст.

15 Като се позовава по-конкретно на Решение от 22 ноември 2005 г. по дело Mangold (C-144/04, Recueil, стр. I-9981), запитващата юрисдикция приема, че национален закон и колективен трудов договор, които изискват индивидуалният трудов договор да бъде автоматично прекратен в края на месеца, в който работникът навършва 67-годишна възраст, водят до пряко основана на възраст разлика в третирането. Поради това тази юрисдикция поставя въпроса дали тази разлика може да се приеме за обективно и обосновано оправдана от законосъобразни цели и за подходяща и необходима за постигането на въпросните цели.

16 От една страна, запитващата юрисдикция установява, че правилото за 67-годишна възраст е въведено, за да могат физическите лица да работят по-дълго и да увеличат размера на пенсията си за осигурителен стаж и възраст. Според тази юрисдикция въпросното правило се дължи на постигнатия баланс между съображения, свързани с бюджета, заетостта и пазара на труда. Все пак тя отбелязва, че в подготвителните документи, свързани с въвеждането на посоченото правило в ЗЗЗ, не са изложени изрични съображения защо работодателят следва да има безусловно право да прекрати трудовия договор при навършване на споменатата възраст.

17 От друга страна, запитващата юрисдикция поддържа, че видно от Решение от 16 октомври 2007 г. по дело Palacios de la Villa (C-411/05, Сборник, стр. I-8531), едно от условията за прекратяване на трудовия договор на работника на основание възраст е той да отговаря на изискванията за получаване на пенсия за осигурителен стаж и възраст. В това отношение тя посочва, че в Решение от 12 октомври 2010 г. по дело Rosenbladt (C-45/09, Сборник, стр. I-9391) Съдът не разглежда въпроса за размера на пенсията за осигурителен стаж и възраст, получавана от заинтересованото лице. Според запитващата юрисдикция правилото за 67-годишната възраст в случая няма никаква връзка с размера на пенсията за осигурителен стаж и възраст, която ще получава работникът.

18 При тези условия Södertörns tingsrätt решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Може ли национална норма като правилото за 67-годишната възраст, която води до основана на възраст разлика в третирането, да бъде оправдана дори ако нито от обстоятелствата при нейното приемане, нито от други данни е видна преследваната с тази норма цел?

2) Национална норма относно пенсионирането като правилото за 67-годишната възраст, при прилагането на която не се допускат изключения и не се отчитат фактори като размера на пенсията, която ще получава заинтересованото лице, надхвърля ли това, което е подходящо и необходимо за постигането на преследваната цел?“.

**По преюдициалните въпроси**

19 С тези два въпроса, които следва да бъдат разгледани заедно, запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали член 6, параграф 1, втора алинея от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална мярка като разглежданата в главното производство, която дава възможност на работодателя да прекрати трудовия договор на работника само поради това че същият е навършил 67 години и която не отчита размера на пенсията за осигурителен стаж и възраст, която ще получава заинтересованото лице.

20 Видно от акта за преюдициално запитване и становищата, представени пред Съда, безспорно е, че правилото за 67-годишната възраст, съгласно което работникът има безусловно право да работи до последния ден от месеца, в който навършва шестдесет и седем години — дата, на която трудовият договор се прекратява по право, ако работодателят и работникът не са уговорили друго, — представлява основана на възраст разлика в третирането по смисъла на член 6, параграф 1, буква а) от Директива 2000/78.

21 От член 6, параграф 1, първа алинея от Директива 2000/78 следва обаче, че разликата в третирането, основана на възрастта, не представлява дискриминация, ако в контекста на националното право тя е обективно и обосновано оправдана от законосъобразна цел, включително от законосъобразни цели, свързани с политиката по заетостта, трудовия пазар и професионалното обучение, и ако средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими.

22 Следователно, за да се отговори на поставените въпроси, трябва да се провери дали правилото за 67-годишната възраст е оправдано от законосъобразна цел и дали използваните за постигането ѝ средства са подходящи и необходими.

23 Следва да се преценят последиците от това, че в ЗЗЗ не се споменава целта на правилото за 67-годишната възраст, и по-конкретно на член 33 от този закон. Всъщност според запитващата юрисдикция, като определя възрастова граница от 67 години, ЗЗЗ не уточнява ясно каква цел преследва с посоченото правило.

24 Това обстоятелство обаче не е определящо. Всъщност от член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 не може да се направи заключение, че липсата на уточнение в националната правна уредба относно преследваната цел води до автоматично изключване на възможността въпросната уредба да може да бъде обоснована съгласно тази разпоредба. При липсата на такова уточнение е важно други данни, изведени от общия контекст на съответната мярка, да позволяват да се установи целта, с която тя е приета, така че да може да се упражни съдебен контрол по отношение на законосъобразността на тази цел, както и по отношение на въпроса дали средствата, използвани за осъществяването ѝ, са подходящи и необходими (вж. Решение от 21 юли 2011 г. по дело Fuchs и Köhler, C-159/10 и C-160/10, Сборник, стр. I-6919, точка 39 и цитираната съдебна практика).

25 Както се вижда от акта за преюдициално запитване, в подготвителните документи във връзка със ЗЗЗ и Закон (2008:567) относно дискриминацията са посочени редица цели, свързани с политиката по заетостта и трудовия пазар. С правилото за 67-годишната възраст се цели по-конкретно да се увеличи размерът на бъдещата пенсия, като се позволи на работниците да полагат труд и след навършване на 65-годишна възраст, и да се противодейства на недостига на

работна ръка поради предстоящите пенсионирания. Запитващата юрисдикция отбелязва освен това, че според омбудсмана по въпросите на дискриминацията (Diskrimineringsombudsmannen) правилото за 67-годишната възраст е оправдано, тъй като освобождава места за по-младите работници на трудовия пазар.

26 Шведското правителство поддържа, че с правилото за 67-годишната възраст се цели, първо, да се избегне прекратяването на трудовия договор при условия, които са унизителни за работниците поради напредналата им възраст, второ, да се заложи в пенсионните системи принципът на отчитане на доходите от целия трудов стаж, трето, да се намалят пречките за лицата, които искат да работят и след навършване на 65-годишна възраст, четвърто, да се съобразят демографските промени и да се предотврати опасността от недостиг на работна ръка, и пето, да се установи право, а не задължение да се работи до 67-годишна възраст, тоест възможност за работа по трудово правоотношение и след навършването на 65 години. С определянето на задължителна пенсионна възраст се улеснявал и достъпът на младите хора до пазара на труда.

27 Според това правителство подобна възрастова граница отразява отдавна установения между социалните партньори политически и социален консенсус. Този консенсус бил израз на целта на политиката по заетостта, а именно насърчаване на възрастните работници да продължат да полагат труд, и създавал равновесие между, от една страна, интересите на работника да работи по-дълго, и от друга страна, желанието да се направи по-плавен преходът от активен живот към пенсия.

28 В това отношение Съдът приема, че автоматичното прекратяване на трудовите договори на работниците, които отговарят на условията за възраст и осигурителен стаж за придобиване на пенсионни права, отдавна е част от трудовото право в редица държави членки и широко се използва в трудовите правоотношения. Този механизъм осигурява равновесие между различни политически, икономически, социални, демографски и/или бюджетни съображения и зависи от избора между възможността за удължаване на активния трудов живот на работниците и обратно, за по-ранното им пенсиониране (вж. Решение по дело Rosenbladt, посочено по-горе, точка 44).

29 Освен това съгласно съдебната практика насърчаването на наемането на работа безспорно е законосъобразна цел на социалната политика или политиката по заетостта на държавите членки, особено когато става въпрос за благоприятстване на достъпа на младите хора до упражняването на професия (Решения от 18 ноември 2010 г. по дело Георгиев, C-250/09 и C-268/09, Сборник, стр. I-11869, точка 45 и по дело Fuchs и Köhler, посочено по-горе, точка 49).

30 Ето защо по принцип трябва да се приеме, че „в контекста на национално[то] право“ цели от вида на изтъкнатите от шведското правителство „обективно и обосновано“ оправдават — съгласно предвиденото в член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 — основана на възрастта разлика в третирането като установената с член 33 от 333 (вж. по аналогия Решение по дело Rosenbladt, посочено по-горе, точка 45).

31 По-нататък трябва да се провери в съответствие със самия текст на посочения член 6, параграф 1 дали средствата за постигане на тези цели са подходящи и необходими.

32 Предвид голямата свобода на преценка, призната на държавите членки и евентуално на социалните партньори на национално равнище, не само при избора на конкретна цел в областта на социалната политика и политиката по заетостта, но и при определянето на мерките, които могат да я осъществят, не изглежда необосновано те да считат, че мярка като

правилото за 67-годишната възраст може да бъде подходяща за постигането на изложените по-горе цели (вж. в този смисъл и по аналогия Решение по дело Rosenbladt, посочено по-горе, точки 41 и 69).

33 Всъщност, от една страна, може да се допусне, че правилото за 67-годишната възраст, установявайки право да се работи до навършването на тази възраст, позволява да се намалят пречките за лицата, които искат да работят и след навършване на 65-годишна възраст, да се заложи в пенсионните системи принципът на отчитане на доходите от целия трудов стаж, да се съобразят демографските промени и да се предотврати опасността от недостиг на работна ръка.

34 От друга страна, може да се допусне и че правилото за 67-годишната възраст, давайки възможност на работодателя да прекрати трудовия договор, когато работникът е достигнал тази възраст, е начин да се избегне прекратяването на трудовия договор при условия, които са унизителни за работниците в напреднала възраст. Освен това може да се допусне, че според положението на разглеждания пазар на труда или на съответното предприятие, когато засегнатите работници са ограничен брой, това правило улеснява достъпа и/или задържането на младите хора на пазара на труда.

35 По същество запитващата юрисдикция се пита дали наистина е необходим предвиденият в член 33 от ЗЗЗ механизъм на автоматично прекратяване на трудовия договор, доколкото тази разпоредба не предвижда възможност да се вземе предвид размерът на пенсията за осигурителен стаж и възраст, която ще получава заинтересованото лице.

36 Г-н Hörnfeldt подчертава в това отношение, че доколкото дълго време е работил на непълно работно време, присъствието му на пазара на труда е било необичайно кратко и поради това пенсията му за осигурителен стаж и възраст е неразумно ниска. Ако трудовият му договор бе продължен за още две или три години, размерът на пенсията му за осигурителен стаж и възраст би нараснал с около 2 000 SEK месечно. Г-н Hörnfeldt изтъква, че поради това по отношение на работниците, които като него искат да продължат да работят, би трябвало да се допусне изключение от правилото за 67-годишната възраст.

37 Следва да се отбележи, че съдържащата се в Директива 2000/78 забрана на дискриминацията, основана на възраст, трябва да се тълкува с оглед на правото на труд, признато в член 15, параграф 1 от Хартата на основните права на Европейския съюз. От това произтича, че следва да се отделя особено внимание на участието на възрастните работници и служители в професионалния живот и следователно в икономическия, културния и социалния живот. Запазването на тези лица в активния живот благоприятства многообразието на работната сила, което е цел, призната в съображение 25 от Директива 2000/78. Освен това запазването им допринася за реализирането на потенциала, както и за качеството на живот на съответните работници и служители, в съответствие с прогласените в съображение 8, 9 и 11 от тази директива основания за загриженост на законодателя на Съюза (Решение по дело Fuchs и Köhler, посочено по-горе, точки 62 и 63).

38 За да се прецени дали разглежданата в главното производство мярка надхвърля необходимото за постигането на преследваните цели и дали прекомерно уврежда интересите на навършващите 67-годишна възраст работници, следва тази мярка да се анализира в нормативния ѝ контекст и да се вземат предвид както вредите, които може да причини на съответните лица, така и ползите от нея за обществото като цяло и за отделните му членове (Решение по дело Rosenbladt, посочено по-горе, точка 73).

39 В това отношение следва да се отбележи, на първо място, че правилото за 67-годишната възраст дава възможност на социалните партньори да прилагат, по пътя на индивидуалното или колективното договаряне, механизма на автоматично прекратяване на трудовия договор едва с навършването на 67 години, доколкото член 32 bis от ЗЗЗ забранява да се предвижда

задължителна пенсионна възраст под 67 години. Така тази разпоредба предоставя на работника безусловно право да продължи да полага труд, докато навърши шестдесет и седем години, в частност за да увеличи доходите, въз основа на които ще бъде изчислена пенсията му за осигурителен стаж и възраст, и оттам размера на тази пенсия.

40 На второ място, прекратяването по право на трудовия договор на основание на разпоредба като член 33 от ЗЗЗ не принуждава автоматично съответните лица да се оттеглят окончателно от пазара на труда. Всъщност, от една страна, посоченият член не въвежда императивен режим за задължително пенсиониране; той предвижда условията, при които работодателят може да се отклони от принципа за забрана на дискриминацията, основана на възраст, и да прекрати трудовия договор на работника, по съображение че същият е навършил 67 години.

41 От друга страна, шведското правителство изтъква, че ако трудовият договор бъде прекратен, работодателят може да предложи на съответния работник срочен трудов договор. Тогава работодателят и работникът могат свободно да договорят срока на този договор, а могат също и евентуално да го подновят.

42 На трето място, правилото за 67-годишната възраст не се основава само на факта, че е достигната определена възраст, а по същество отчита и обстоятелството, че в края на професионалната си кариера работникът получава финансово обезщетение чрез заместващ доход под формата на пенсия за осигурителен стаж и възраст (вж. в този смисъл и по аналогия Решение по дело Rosenbladt, посочено по-горе, точка 48).

43 Всъщност от представените пред Съда становища е видно, че възрастта, определена в член 33 от ЗЗЗ, от една страна, съответства на законоустановената към момента на настъпване на фактите по главното производство възраст за пенсиониране, и от друга страна, е над възрастта за придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, която пенсия по правило включва три елемента, а именно пропорционалната пенсия, пенсията по премийна система и допълнителната пенсия.

44 На четвърто място, от представените пред Съда становища е видно, че лицата, които нямат право на основана на доходите им пенсия за осигурителен стаж и възраст или имат малка пенсия, при навършване на 65 години могат да получат пенсия по линията на социалното подпомагане под формата на социална пенсия, жилищна помощ и/или помощ за старост.

45 В това отношение следва да се припомни, че в точка 47 от Решение по дело Rosenbladt, посочено по-горе, Съдът стига до извода, че липсва прекомерно увреждане на интересите на съответните работници, макар в делото, по което е постановено това решение, пенсионната възраст да е под предвидената в член 33 от ЗЗЗ и размерът на пенсията за осигурителен стаж и възраст, която получава г-жа Rosenbladt, да е доста по-нисък от този, който може да иска г-н Hörnfeldt.

46 С оглед на всички тези обстоятелства, чиято точност следва да провери запитващата юрисдикция, няма основание да се поддържа, че Директива 2000/78 не допуска национална мярка като разглежданата в главното производство.

47 Поради това на поставените въпроси следва да се отговори, че член 6, параграф 1, втора алинея от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национална мярка като разглежданата в главното производство, която дава възможност на работодателя да прекрати трудовия договор на работника само поради това че същият е навършил 67 години и която не отчита размера на пенсията за осигурителен стаж и възраст, която ще получава заинтересованото лице, при положение че тази мярка е обективно и обосновано оправдана от законосъобразна цел, свързана с политиката по заетостта и пазара на труда, и представлява необходимо и подходящо средство за постигането на тази цел.

**По съдебните разноски**

48 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (втори състав) реши:

**Член 6, параграф 1, втора алинея от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национална мярка като разглежданата в главното производство, която дава възможност на работодателя да прекрати трудовия договор на работника само поради това че същият е навършил 67 години и която не отчита размера на пенсията за осигурителен стаж и възраст, която ще получава заинтересованото лице, при положение че тази мярка е обективно и обосновано оправдана от законосъобразна цел, свързана с политиката по заетостта и пазара на труда, и представлява необходимо и подходящо средство за постигането на тази цел.**

Подписи