ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ Г-ЖА J. КОКОТТ

представено на 6 май 2010 година[1]

I — Въведение

1. Настоящото преюдициално производство предоставя на Съда възможност да прецизира практиката си по отношение на дискриминацията въз основа на възраст във връзка с условията за уволнение на възрастни работници[2]. Наред с това Съдът за първи път е сезиран да изрази становище относно разграничението между пряка и непряка дискриминация въз основа на възраст.

2. Предмет на разглеждане е разпоредба на датското трудово право, която предвижда, че работници, които са работили дълго време без прекъсване при един и същ работодател, имат право на обезщетение в случай на уволнение. Такова обезщетение при уволнение обаче не се изплаща на лица, които вече са придобили право на пенсия. Това важи и в случаите, когато съответният работник би желал да си потърси нова работа и в случай на незабавно пенсиониране би претърпял финансови загуби, например под формата на пенсия в намален размер при ранно пенсиониране.

3. Спорният въпрос дали съдържащата се в правото на Съюза забрана за дискриминация въз основа на възраст може да има пряко действие и в отношенията между частноправни субекти[3] („хоризонтално непосредствено действие“) е без значение за настоящия случай, тъй като спорът по главното производство се отнася до „вертикално“ правоотношение, при което се противопоставят работник и неговият работодател със статут на публичноправен субект[4].

1 — Език на оригиналния текст: немски.

2 — В основата на съдебната практика по този въпрос е Решение от 16 октомври 2007 г. по дело Palacios de la Villa (C-411/05, Сборник, стр. I-8531).

3 — Решение от 22 ноември 2005 г. по дело Mangold (C-144/04, Recueil, стр. I-9981, и по-специално точка 77) и Решение от 19 януари 2010 г. по дело Kücükdeveci (C-555/07, Сборник, стр. I-365, точка 51); от критиката по тази съдебна практика вж. например заключението на генералния адвокат Mazák от 15 февруари 2007 г. по дело Palacios de la Villa (посочено в бележка под линия 2, и по-специално точки 79—97 и точки 105—139) и заключението на генералния адвокат Sharpston от 22 май 2008 г. по дело Bartsch (C-427/06, Сборник, стр. I-7245, и по-специално точки 31—65 и точки 79—93).

4 — Различен е случаят във висящото дело Rosenbladt (C-45/09), съдебното заседание по което се състоя на същата дата като по настоящото и по което генералният адвокат Trstenjak представи заключението си на 28 април 2010 г.

II — Правна уредба

A — *Правна уредба на Съюза*

4. Правната уредба на настоящия случай в рамките на правото на Съюза се съдържа в 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 [5]. Съгласно член 1 целта на Директивата е:

„[…] да регламентира основната рамка за борба с дискриминацията, основана на религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация по отношение на заетостта и упражняването на занятие, с оглед прилагането в държавите членки на принципа за равно третиране“.

5. Под заглавие „Понятие за дискриминация“ член 2 от Директива 2000/78 предвижда следното:

„1. За целите на настоящата директива, „принципът за равно третиране“ означава, че няма да има пряка или непряка дискриминация въз основа, на който и да е от признаците, посочени в член 1.

2. За целите на параграф 1:

а) проява на пряка дискриминация има, когато едно лице е, било е, или би било третирано по-малко благоприятно от друго в сравнима ситуация въз основа един от признаците, упоменати в член 1;

б) проява на непряка дискриминация има, когато видимо неутрална разпоредба, критерий или практика биха поставили лицата от определена религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация в сравнение с други лица в неблагоприятно положение, овен ако:

i) тази разпоредба, критерий или практика е обективно оправдана от законната си цел и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими […]

[…]“.

5 — ОВ L 303, стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7.

6. Приложното поле на Директива 2000/78 е определено в член 3:

„1. В границите на сферите на компетентност, поверени на Общността, настоящата директива се прилага към всички лица от публичния и частния сектор, включително публични органи, във връзка със:

[…]

в) условия за наемане и условия на труд, включително условията за уволнение и заплащане;

[…]“.

7. Член 6 от Директива 2000/78, който се отнася до „[о]правдаване[то] на разликите в третирането на основание възраст“, гласи (със съкращения):

„1. Независимо от член 2, параграф 2, държавите членки могат да регламентират, че разлики в третирането на основание възраст не представлява[т] 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;

[…]“.

8. В член 18, параграф 1 от Директива 2000/78 като краен срок за транспонирането ѝ е посочен 2 декември 2003 г.

Б — *Национална правна уредба*

9. Що се отнася до датското право, правната уредба във връзка с настоящия случай се съдържа в Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Funktionærlov, наричан по-нататък „FL“) [6].

6 — Закон за заетите лица, изменен със Закон № 224 от 19 май 1971 г. и Закон № 287 от 24 април 1996 г. (вж. във връзка с това Консолидационен закон (lovbekendtgørelse — LBK) № 68 от 21 януари 2005 г.).

10. Член 2а от FL гласи:

„1. Ако бъде прекратено трудовото правоотношение на работник или служител, който е работил непрекъснато в едно и също предприятие в продължение на 12, 15 или 18 години, при уволнението работодателят изплаща на работника или служителя сума съответно в размер на 1, 2 или 3 месечни заплати.

2. Параграф 1 не се прилага, ако при прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителят ще получава пенсия за осигурителен стаж и възраст по общата пенсионноосигурителна схема.

3. Ако при прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителят ще получава пенсия за осигурителен стаж и възраст от работодателя и е включен в тази пенсионноосигурителна схема преди навършване на 50-годишна възраст, правото на обезщетение при уволнение отпада.

[…]

5. Параграф 1 се прилага съответно в случай на незаконно уволнение“.

11. Както съобщава запитващата юрисдикция, датският Højesteret [7] в постоянната си практика [8] тълкува член 2а, параграф 3 от FL в смисъл, че самата възможност за получаване на пенсия изключва правото на обезщетение при уволнение, независимо дали уволненият работник или служител действително желае да получава пенсия, или не. Това важи и когато изплащането ѝ към момента на уволнението води до намаляване на пенсията спрямо размера, в който тя би била изплащана при по-късно пенсиониране (пенсия в намален размер при ранно пенсиониране).

III — Фактически обстоятелства и главно производство

12. Г-н Ole Andersen, роден на 31 май 1943 г., от 1 януари 1979 г. в продължение на 27 години работи като служител на Region Syddanmark [9] (бившия Sønderjyllands Amtsråd [10]). С писмо от 22 януари 2006 г. Region Syddanmark прекратява трудовото му правоотношение, считано от края на август 2006 г., като се позовава на съмнения относно способността на г-н Andersen да изпълнява задълженията си задоволително и безпристрастно. С последващо арбитражно решение обаче е установено, че г-н Andersen не е допуснал виновно твърдените нарушения на служебни задължения, поради което му е присъдено

7 — Върховен съд на Дания.

8 — Вж. например Решение на Върховния съд от 7 декември 1988 г., *Ugeskrift for Retsvæsen,* 1989 г., стр. 123 H.

9 — Регион Южна Дания.

10 — Областен съвет на Южна Ютландия.

обезщетение в размер на четири месечни заплати за незаконно уволнение [11].

13. След уволнението му, с електронно писмо от 2 октомври 2006 г. г-н Andersen предявява освен това и искане за обезщетение при уволнение съгласно член 2a, параграф 1 от FL в размер на три месечни заплати, като се позовава на над 18-годишния си трудов стаж в Region Syddanmark. С писмо от 14 октомври 2006 г. Region Syddanmark отказва да изплати обезщетение при уволнение, позовавайки се на член 2a, параграф 3 от FL. В писмото се казва, че г-н Andersen няма право на тази сума, тъй като към момента на прекратяването на трудовото му правоотношение вече е бил навършил 63 години и поради това можел да поиска да му бъде изплащана пенсия.

14. По време на службата си в Region Syddanmark г-н Andersen е осигуряван в пенсионна схема съгласно колективен трудов договор. Една трета от дължимите месечни вноски за пенсионно осигуряване е плащана от г-н Andersen, а Region Syddanmark е поемал останалите две трети. При навършване на 60-годишна възраст г-н Andersen е имал възможност съгласно условията на тази пенсионна схема да приключи трудовата си дейност и да се пенсионира.

15. Размерът на пенсията съгласно колективния трудов договор наред с други фактори зависи и от момента на пенсионирането на правоимащото лице. Ако отложи този момент, то може да получи пенсия в по-висок размер. В настоящия случай според неоспорените до момента сведения на Region Syddanmark в производството пред Съда [12] се очертава следната фактическа обстановка: при прекратяване на плащането на вноските към 1 август 2006 г. и незабавно пенсиониране годишната пенсия на г-н Andersen би възлизала на 125 374 DKK (датски крони), докато при продължаване на плащането на вноските в същия размер до 1 юни 2008 г. и отлагане на момента на пенсионирането до тази дата тя би нараснала на 152 611 DKK [13].

16. След уволнението му г-н Andersen не е пожелал да излезе в пенсия и вместо това е обявил, че търси работа.

17. На 12 юли 2007 г. Ingeniørforeningen i Danmark [14] — професъюзът, който защитава интересите на датските инженери, пре-

11 — Според непротиворечиви данни на страните по главното производство това обезщетение се основава на член 2b от FL и може да бъде кумулирано със спорното в случая обезщетение по член 2a от FL (във връзка с това вж. и член 2a, параграф 5 от FL).

12 — В случая Region Syddanmark се позовава на справка, издадена на процесуалния представител на г-н Andersen на 30 януари 2008 г. от Danske civil- og akademiingeniørers Pensionskasse.

13 — Освен това след 1 януари 2007 г. осигурените лица биха могли да преминат към нова пенсионна схема, което би довело до увеличение на пенсията на г-н Andersen след 1 юни 2008 г. до 167 411 DKK годишно при прекратяване на плащането на вноски след 1 август 2006 г. или до 176 544 DKK годишно при продължаване на плащането на вноски до 1 юни 2008 г.

14 — Съюз на датските инженери.

дявява иск от името на г-н Andersen срещу Region Syddanmark за изплащане на обезщетение при уволнение в размер на три месечни заплати. Делото се гледа от запитващата юрисдикция — Vestre Landsret. По същество ищецът твърди, че разпоредбата на член 2а, параграф 3 от FL, съгласно която на г-н Andersen е отказано обезщетение при уволнение, води до дискриминация въз основа на възраст. Ответникът оспорва иска.

IV — Преюдициално запитване и производство пред Съда

18. С определение от 14 ноември 2008 г., постъпило в секретариата на Съда на 19 ноември 2008 г., Vestre Landsret решава да спре производството и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:

„Следва ли забраната за пряка или непряка дискриминация, основана на възраст, съдържаща се в членове 2 и 6 от Директива 2000/78 […], да се тълкува в смисъл, че не допуска държава членка да остави в сила правна уредба, съгласно която работодателят е длъжен при уволнение на работници и служители, работили непрекъснато в едно и също предприятие в продължение на 12, 15 или 18 години, да заплати към момента на прекратяване на трудовото правоотношение сума, равняваща се съответно на една, две или три месечни заплати, но по смисъла на която това обезщетение не се дължи, когато към момента на прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителят има право на пенсия за осигурителен стаж и възраст от пенсионноосигурителна схема, за която работодателят е плащал вноски?“.

19. В производството пред Съда наред с двете страни по главното производство писмени становища представят датското и германското правителство, както и Европейската комисия, които се явяват и в съдебното заседание. Освен това в писмената фаза на производството вземат участие и нидерландското и унгарското правителство.

V — От правна страна

20. С въпроса си запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали членове 2 и 6 от Директива 2000/78 допускат национална правна уредба, съгласно която уволнените работници и служители нямат право на законоустановеното обезщетение при уволнение, ако при прекратяването на трудовото им правоотношение вече са придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

A — *Предварителни бележки относно приложението на Директива 2000/78*

1. Разграничение от общия принцип за забрана на дискриминацията, основана на възраст

21. Както Съдът е постановил [15], Директива 2000/78 сама по себе си не провъзгласява принципа за равно третиране в областта на заетостта и професиите, а съгласно съображенията и член 1 от нея има за предмет „единствено да регламентира в същите тези области основната рамка за борба с дискриминацията, основана на различни признаци, сред които е възрастта“. Забраната на дискриминацията, основана на възраст, следва да се разглежда като общ принцип на правото на Съюза.

22. Изхождайки от тези съображения, до момента в отговор на две преюдициални запитвания Съдът се е позовал директно на общия принцип на недопускане на дискриминация, основана на възраст [16], и е постановил, че националната юрисдикция е длъжна при необходимост да остави без приложение всяка разпоредба от националната правна уредба, която противоречи на този принцип [17]. В тези случаи обаче явно става дума за похват при решаване на проблеми на дискриминацията в правоотношения между частноправни субекти, спрямо които Директива 2000/78 няма пряко приложение и следователно не може да замести националните гражданско- или трудовоправни разпоредби [18].

23. При все че се изкушавам да систематизирам и разгледам подробно теоретичните основи на оспореното хоризонтално непосредствено действие на общите правни принципи и основните права в частноправните отношения [19], тук това би представлявало ненужно отклонение. По същество в настоящия случай Съдът е сезиран да вземе отношение по вертикално правоотношение, при което в спора със своя публичноправен работодател г-н Andersen като служител несъмнено може да се позове пряко на принципа за

15 — Решение по дело Mangold (точки 74 и 75) и Решение по дело Kücükdeveci (точки 20 и 21), посочени в бележка под линия 3.

16 — Относно оспорвания извод за този общ правен принцип вж. заключенията на генералния адвокат Tizzano от 30 юни 2005 г. по дело Mangold (посочено в бележка под линия 3, точки 83 и 84), на генералния адвокат Mazák по дело Palacios de la Villa (посочено в бележка под линия 2, точки 79—97), на генералния адвокат Sharpston по дело Bartsch (посочено в бележка под линия 3, точки 79—93) и моето заключение от 29 април 2010 г. по дело Akzo и Akcros/Комисия (C-550/07 P, висящо пред Съда точка 96).

17 — Решение по дело Mangold (точка 77) и Решение по дело Kücükdeveci (точка 51), посочени в бележка под линия 3.

18 — Решение по дело Kücükdeveci (посочено в бележка под линия 3, точка 46 и цитираната съдебна практика).

19 — Вж. във връзка с това например заключенията на генералния адвокат Tizzano по дело Mangold (посочено в бележка под линия 3, точки 83, 84 и 100), на генералния адвокат Mazák по дело Palacios de la Villa (посочено в бележка под линия 2, точки 133—138) и на генералния адвокат Sharpston по дело Bartsch (посочено в бележка под линия 3, точки 79—93), съответно с цитираната съдебна практика.

равно третиране, съдържащ се в Директива 2000/78 [20]. Затова е напълно достатъчно отговорът на преюдициалния въпрос на Vestre Landsret да бъде основан единствено на тази директива, която конкретизира общия правен принцип за забрана на дискриминацията въз основа на възраст [21]. Съдът е възприел подобен подход към проблематиката на дискриминацията въз основа на възраст и при други дела, разгледани в последно време, в които също се засягат вертикални правоотношения [22].

2. Действие на Директива 2000/78 ratione personae, ratione materiae и ratione temporis

24. Съгласно член 3, параграф 1, буква в) от Директива 2000/78 тя се прилага „в границите на сферите на компетентност, поверени на Общността, […] към всички лица от публичния и частния сектор, включително публични органи, във връзка със: […] условия за наемане и условия на труд, включително условията за уволнение и заплащане“ [23].

25. Като служител на датската областна администрация г-н Andersen е бил служител в „публичния сектор“, съответно в „публичен орган“, поради което попада в приложното поле ratione personae на Директива 2000/78.

26. Разпоредбата на член 2а от FL урежда правото на обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение по инициатива на работодателя. Тук става дума за финансово задължение, което спада към условията за наемане и условията на труд по смисъла на член 3, параграф 1, буква в) от Директива 2000/78, за чиято правна природа е без значение дали ще бъде причислено към условията за прекратяване на трудовото правоотношение или към категорията на трудовите възнаграждения. Нито обстоятелството, че това обезщетение се предоставя едва след приключване на трудовото правоотношение, нито обстоятелството, че произтича от законова разпоредба, са пречка за квалифицирането му като финансово задължение [24].

20 — Според постоянната съдебна практика при спорове с държавата, особено в качеството ѝ на работодател, физическите лица могат да се позовават на разпоредбите на директива във всички случаи, когато последните са безусловни откъм съдържание и достатъчно конкретни (вж. например Решение от 26 февруари 1986 г. по дело Marshall, 152/84, Recueil, стр. 723, точка 49, Решение от 15 април 2008 г. по дело Impact, C-268/06, Сборник, стр. I-2483, точка 57 и Решение от 23 април 2009 г. по дело Angelidaki и др., C-378/07 до C-380/07, Сборник, стр. I-3071, точка 193). По правило такива са забраните за дискриминация, закрепени в правото на Съюза (вж. точка 90 от моето заключение от 9 януари 2008 г. по дело Impact, както и по-специално относно пряката приложимост на забраната за дискриминация във връзка с условията за наемане и условията на труд посоченото в него Решение по дело Marshall, точки 52—55).

21 — Решение по дело Kücükdeveci (посочено в бележка под линия 3, точка 21).

22 — Решение от 18 юни 2009 г. по дело Hütter (C-88/08, Сборник, стр. I-5325), както и Решение от 12 януари 2010 г. по дело Wolf (C-229/08, Сборник, стр. I-1) и Решение по дело Petersen (C-341/08, Сборник, стр. I-47).

23 — Вж. във връзка с това и Решение по дело Hütter (посочено в бележка под линия 22, точка 34).

24 — Относно изпълнението на финансови задължения *след приключване на трудовото правоотношение*, вж. Решение от 1 април 2008 г. по дело Maruko (C-267/06, Сборник, стр. I-1757, точки 40—44). Относно финансови задължения на работодателя *въз основа на законови разпоредби* вж. напр. Решение от 17 май 1990 г. по дело Barber (C-262/88, Recueil, стр. I-1889, точки 16—18), Решение от 17 февруари 1993 г. по дело Комисия/Белгия (C-173/91, Recueil, стр. I-673, точка 17) и Решение от 8 юни 2004 г. по дело Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-220/02, Recueil, стр. I-5907, точка 36); последно посочената съдебна практика засяга принципа за равно заплащане на мъжете и жените, но безусловно може да бъде отнесена и към Директива 2000/78.

Следователно няма пречки и пред приложението на Директивата ratione materiae.

27. Разпоредбите на Директива 2000/78 намират приложение към спора по главното производство и ratione temporis, тъй като трудовото правоотношение на г-н Andersen е прекратено на 22 януари 2006 г., т.е. повече от три години след изтичането на срока за транспониране на тази директива (вж. член 18, параграф 1 от Директивата).

Б — *Анализ на правна уредба като датската с оглед на Директива 2000/78*

28. Съгласно член 1 във връзка с член 2, параграф 1 от Директива 2000/78 се забранява дискриминацията въз основа на възраст в областта на заетостта и професиите. Дискриминацията представлява разлики в третирането, които не са оправдани [25]. Следователно, за да се установи дали норма като тази на член 2а, параграф 3 от FL води до дискриминация въз основа на възраст, първо трябва да се разгледа въпросът дали тази разпоредба води до разлики в третирането на основание възраст (по този въпрос вж. по-нататък раздел 1); ако отговорът е положителен, следва да се изясни дали тези разлики в третирането са оправдани (по този въпрос вж. по-нататък раздел 2) [26].

1. Неравно третиране по смисъла на член 2, параграф 2 от Директива 2000/78

29. Както е видно от член 1 във връзка с член 2, параграф 1 от Директива 2000/78, тя цели да противодейства както на пряката, така и на непряката дискриминация въз основа на възраст в областта на заетостта и професиите.

30. Проява на *пряка дискриминация въз основа на възраст* по смисъла на Директива 2000/78 има, когато едно лице е, било е, или би било третирано по-малко благоприятно от друго в сравнима ситуация въз основа на възраст (член 2, параграф 2, буква а) във връзка с член 1) [27]; следователно съществените в случая разлики в

25 — Вж. във връзка с това последното изречение от съображение 25 от Директива 2000/78: „Следователно е важно да се разграничат разликите в третирането, които са оправдани, […] и дискриминацията, която трябва да бъде забранена“; в същия смисъл Решение по дело Mangold (посочено в бележка под линия 3, точка 58), Решение по дело Palacios de la Villa (посочено в бележка под линия 2, точка 52) и Решение по дело Kücükdeveci (посочено в бележка под линия 3, точки 32 и 33).

26 — Така процедира и Съдът, напр. в посочените в бележка под линия 22 Решение по дело Wolf (точка 25) и Решение по дело Petersen (точка 31).

27 — Вж. също Решение по дело Palacios de la Villa (посочено в бележка под линия 2, точка 50), Решение от 5 март 2009 г. по дело Age Concern England (C-388/07, Сборник, стр. I-1569, точка 33), Решение по дело Hütter (посочено в бележка под линия 22, точка 37), Решение по дело Wolf (посочено в бележка под линия 22, точка 28), Решение по дело Petersen (посочено в бележка под линия 22, точка 34) и Решение по дело Kücükdeveci (посочено в бележка под линия 3, точка 28).

третирането са пряко свързани с възрастта. Проява на *непряка дискриминация* обаче има, когато видимо неутрална разпоредба, критерий или практика биха поставили лицата от определена […] възраст […] в сравнение с други лица в неблагоприятно положение (член 2, параграф 2, буква б).

31. Правната значимост на разграничението между пряка и непряка дискриминация се дължи най-вече на различните възможности тя да бъде оправдана в зависимост от това дали въпросните разлики в третирането са пряко или непряко свързани с възрастта [28]. Възможностите за оправдаване на *непряката дискриминация* въз основа на възраст са формулирани доста общо в член 2, параграф 2, буква б), подточка i) от Директива 2000/78 („обективно оправдана от законната си цел"), докато *пряката дискриминация* въз основа на възраст може да бъде оправдана само със съображения на социалната политика по смисъла на член 6, параграф 1 от Директивата [29], със специфични професионални изисквания по смисъла на член 4, параграф 1 от Директивата [30] или с изисквания на обществения ред по смисъла на член 2, параграф 5 от Директивата. Оттук следва, че диапазонът на възможните цели, които могат да оправдаят пряката дискриминация въз основа на възраст, е по-тесен от този на целите, които могат да оправдаят непряка дискриминация, независимо че основните изисквания към проверката за пропорционалност са едни и същи.

32. Всички работници и служители, визирани в член 2a, параграф 3 от FL, се намират в една и съща ситуация: след дългогодишна (поне 12 години) непрекъсната работа в дадено предприятие са уволнени от работодателя си. По отношение на спорното в случая обезщетение при уволнение обаче те биват третирани различно в зависимост от това дали вече са придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, съфинансирана от работодателя, или не.

33. Общо погледнато, подобно разграничение според наличието или отсъствието на право на пенсия говори само за непряко неравно третиране на основание възраст, тъй като с позоваването на правото на пенсия разпоредбата на член 2a, параграф 3 от FL на пръв поглед се основава на неутрален критерий, който само като практически резултат е неблагоприятен

28 — В този смисъл и Решение по дело Age Concern England (посочено в бележка под линия 27, по-специално точки 58, 62 и 65).

29 — Вж. Решение по дело Age Concern England (посочено в бележка под линия 27, точка 46, първо изречение и точки 49 и 52) и Решение по дело Hütter (посочено в бележка под линия 22, точка 41), в които Съдът пояснява, че „целите, които могат да се приемат за „легитимни" по смисъла на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 и следователно за годни да обосноват дерогиране на принципа за забрана на дискриминацията, основана на възраст, са *цели, свързани със социалната политика* като тези относно заетостта, трудовия пазар или цели на професионалното обучение" (курсивът е мой).

30 — Решение по дело Wolf (посочено в бележка под линия 22, по-специално точки 35 и 45).

предимно за по-възрастните работници и служители.

34. Тази гледна точка обаче, която в настоящия случай е възприета най-вече от датското правителство и Комисията, е твърде рестриктивна. Тя пренебрегва факта, че пряка дискриминация може да има и ако разликите в третирането се основават на критерий, който, макар на пръв поглед да изглежда неутрален, всъщност е неразривно свързан с някое от забранените в правото на Съюза разграничителни основания.

35. Така например Съдът е постановил, че е налице пряка, а не само непряка дискриминация, основана на пол, ако действията на работодателя се определят от това дали дадена служителка е бременна, или не [31], тъй като бременността е неразривно свързана с пола на служителката.

36. Тази съдебна практика във връзка с равното третиране на мъжете и жените може да бъде отнесена към интересуващия ни в случая принцип на равно третиране съгласно Директива 2000/78 [32]. Съответно следва да се приеме, че е налице пряка дискриминация на основание възраст не само когато изрично въз основа на възрастта едно лице е, било е или би било третирано по-неблагоприятно от друго в сравнима ситуация, а и когато то бъде третирано по този начин въз основа на критерий, който е неразривно свързан с абсолютната или относителната му [33] възраст.

37. Такъв е случаят с разпоредбата на член 2а, параграф 3 от FL, с която не се предоставя правото на обезщетение при уволнение на работници и служители, които са придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, тъй като подобна хипотеза засяга изключително работниците и служителите, които вече са достигнали минималната възраст, която им дава право на пенсия (минимална възраст за пенсиониране). По-конкретно в рамките на пенсионноосигурителната схема съгласно колективния трудов договор, в която участва и г-н Andersen, както и в повечето други

31 — Решение от 8 ноември 1990 г. по дело Dekker (C-177/88, Recueil, стр. I-3941, точки 12 и 17) и Решение от 8 ноември 1990 г. по дело Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (C-179/88, Recueil, стр. I-3979, точка 13), както и Решение от 27 февруари 2003 г. по дело Busch (C-320/01, Recueil, стр. I-2041, точка 39) и Решение от 20 септември 2007 г. по дело Kiiski (C-116/06, Сборник, стр. I-7643, точка 55).

32 — В същия смисъл е заключението на генералния адвокат Sharpston от 25 юни 2009 г. по дело Bressol и др. (C-73/08, Сборник, стр. I-2735), според което определението за пряка дискриминация, формулирано във връзка с равното третиране на мъжете и жените, може да бъде отнесено към всички форми на пряка дискриминация, която се извършва на недопустимо основание.

33 — Относно разграничението между абсолютна и относителна възраст вж. заключението на генералния адвокат Sharpston по дело Bartsch (посочено в бележка под линия 3, точки 96 и 97, както и 104 и 105).

подобни схеми в Дания [34], право на пенсия за осигурителен стаж и възраст имат само работници и служители, навършили 60 години. Следователно в приложното поле на член 2а, параграф 3 от FL ratione personae попадат само лица, достигнали определена възраст. Единствено те не могат да се възползват от предвиденото в член 2а, параграф 1 от FL обезщетение при уволнение. Затова пък работниците и служителите, които имат същия стаж в предприятието, но все още не са достигнали тази минимална възраст за пенсиониране, имат право на обезщетение при уволнение.

38. Точно както критерият за бременност може да се отнася само за работнички и служителки, позоваването в датския закон на възможността за получаване на пенсия за осигурителен стаж и възраст може да засяга само работници и служители, достигнали минималната възраст за пенсиониране, т.е. навършили определена възраст. Следователно критерият, свързан с наличието или отсъствието на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, по който се определя дали работник или служител с дългогодишен непрекъснат стаж в предприятието ще получи обезщетение при уволнение, не е обективен разграничителен признак, а е неразривно свързан с възрастта на засегнатото лице.

39. В този смисъл разпоредба като член 2а, параграф 3 от FL води до пряка дискриминация, основана на възраст, по смисъла на член 2, параграф 2, буква а) във връзка с член 1 от Директива 2000/78 [35].

2. Оправдани разлики в третирането

40. Разпоредба като член 2а, параграф 3 от FL обаче може да доведе до забранена по силата на Директива 2000/78 дискриминация въз основа на възраст само ако предизвиканото от нея неравно третиране въз основа на възрастта не е оправдано. Изискванията на правото на Съюза за оправдаване на подобни разлики в третирането се съдържат в член 2, параграф 5, член 4,

34 — Вж. във връзка с това неоспорените изявления на ищеца в главното производство в производството пред Съда.

35 — В същия смисъл и Решение по дело Age Concern England (посочено в бележка под линия 27, точка 63), в което позоваването на „възрастта за пенсиониране“ се разглежда като „форма на пряка дискриминация по смисъла на член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78“.

параграф 1 и член 6 от Директива 2000/78 [36]. Към настоящия случай е приложима единствено последната от тези разпоредби, и по-точно параграф 1 от нея.

42. С тази донякъде тромава формулировка Директива 2000/78 в крайна сметка не очертава нищо по-различно от общопризнатите в правото на Съюза изисквания във връзка с оправдаването на разлики в третирането. При това уводната фраза „обективно и обосновано оправдани“ по същество изразява същото като следващата част на изречението — „оправдани от законосъобразна цел и [...] подходящи и необходими“ [37].

а) Изисквания във връзка с оправдаването на разлики в третирането съгласно член 6, параграф 1 от Директива 2000/78

41. Съгласно член 6, параграф 1, първа алинея от Директива 2000/78 държавите членки могат да регламентират, че разлики в третирането на основание възраст не представляват 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“.

43. Съдът вече е изяснил, че наречието „обосновано“ [38] в словосъчетанието „обективно и обосновано“ в първата част на изречението на член 6, параграф 1, първа алинея от Директива 2000/78 няма самостоятелно значение за проверката дали разликите в третирането са оправдани [39].

36 — Относно член 4 от Директива 2000/78 като основание за оправдаване на преки разлики в третирането въз основа на възраст вж. Решение по дело Wolf (посочено в бележка под линия 22), относно член 6 от Директива 2000/78 като основание за оправдаване на преки разлики в третирането въз основа на възраст вж. Решение по дело Age Concern England (посочено в бележка под линия 27, по-специално точка 62); също и в Решение по дело Mangold (посочено в бележка под линия 3), Решение по дело Palacios de la Villa (посочено в бележка под линия 2), Решение по дело Hütter (посочено в бележка под линия 22), Решение по дело Petersen (посочено в бележка под линия 22) и Решение по дело Kücükdeveci (посочено в бележка под линия 3) Съдът е разгледал въпроса доколко случаи на преки разлики в третирането въз основа на възраст са оправдани с оглед на член 6 от Директивата.

37 — Изразът „обективно и обосновано оправдани“ (на английски: „objectively and reasonably justified“, на френски: „objectivement et raisonnablement justifiées“) вероятно води началото си от практиката на Европейския съд за правата на човека (ЕСПЧ) във връзка с член 14 ЕКПЧ, където също е използван само като встъпителна формула за оценка на законосъобразната цел и пропорционалността: „Selon la jurisprudence de la Cour [européenne des Droits de l'Homme], une distinction est discriminatoire au sens de l'article 14 [CEDH] si elle „manque de justification objective et raisonnable“, c'est-à-dire si elle ne poursuit pas un „but légitime“ ou s'il n'y a pas de „rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé““ (Решение на ЕСПЧ от 16 септември 1996 г. по дело Gaygusuz/Австрия, *Recueil des arrêts et décisions* 1996-IV, стр. 1141, § 42).

38 — В текста на английски език „reasonably“, в текста на френски — „raisonnablement“.

39 — Решение по дело Palacios de la Villa (посочено в бележка под линия 2, точки 56 и 57) и Решение по дело Age Concern England (посочено в бележка под линия 27, точки 65 и 67).

44. Останалата част от член 6, параграф 1, първа алинея от Директивата в крайна сметка също изразява очевидни неща.

45. Така например с понятието „обективно“ се подчертава, че фактите и съображенията във връзка с оправдаването на разлики в третирането трябва да бъдат проверяеми. Освен това от думата „обективно“ може да се заключи, че съображения извън конкретния контекст и особено такива, които са тясно свързани с критериите за диференциране, забранени по силата на член 1 от Директива 2000/78, не могат да служат за оправдаване на дискриминация, основана на възраст. Наред с това подобни разлики в третирането трябва и да преследват само „законосъобразни цели“ [40], примери за каквито дава член 6, параграф 1 от Директивата.

46. Думите „подходящи и необходими“ във втората част на изречението на член 6, параграф 1, първа алинея от Директива 2000/78 описват в крайна сметка общоприетата в правото на Съюза проверка за пропорционалност.

47. Ето защо като цяло, за да бъде оправдана пряката дискриминация, основана на възраст, съгласно член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 е необходимо съответната мярка да има *законосъобразна* цел и да издържа *проверката за пропорционалност*.

б) Законосъобразна цел

48. Текстът на закона не дава пояснения за целите, преследвани с член 2а, параграф 3 от FL. От него не става ясно защо уволнени работници и служители, които вече са придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, финансирана от дотогавашния им работодател, не могат да ползват обезщетение при уволнение.

49. Това обаче не означава, че датската разпоредба трябва да бъде автоматично изключена от обхвата на оправдаването съгласно член 6, параграф 1 от Директива 2000/78. По-скоро от общия законов контекст могат да се изведат други данни,

40 — Терминологичното разграничение между „легитимни“ и „законосъобразни“ цели е особеност на текста на Директивата на немски език: подобно разграничение във формулировката се среща и на италиански („finalità legittima“ и „giustificati obiettivi“). В текста на член 6, параграф 1, първа алинея от Директива 2000/78 на всички други езици, а именно български, чешки, датски, английски,, гръцки, испански, естонски, френски, латвийски, литовски, унгарски, малтийски, нидерландски, полски, португалски, румънски, словашки, словенски, финландски и шведски, такъв проблем не стои: в някои от тях се среща само едно прилагателно, което може да бъде преведено като „легитимни“ или „законосъобразни“, а в други едно и също прилагателно е използвано два пъти.

които да послужат за изясняване на целта, с която е приета [41].

50. В настоящия случай данни относно целта на член 2а, параграф 3 от FL могат да бъдат изведени от документите, изготвени в рамките на законодателната процедура [42], на които се позовават както Vestre Landsret, така и някои от другите участници в производството. Според тези документи датският законодател е приел, че уволнени работници и служители, които имат право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, в общия случай напускат трудовия пазар. Затова те не бивало да ползват обезщетението при уволнение по реда на член 2а, параграф 1 от FL, с което се цели „улесняване на прехода към встъпване в ново трудово правоотношение за по-възрастни работници“ с дългогодишен стаж при един и същ работодател.

51. Поставяйки си за задача да улесни завръщането на трудовия пазар на по-възрастните работници и служители, които се нуждаят от нова работа, след като не по своя вина са загубили предишната, и да направи социално приемлив прехода им към ново трудово правоотношение, датският законодател несъмнено преследва законосъобразна цел на социалната политика в сферата на политиката по заетостта и трудовия пазар. При подобна цел по принцип разликите в третирането на основание възраст могат да бъдат оправдани с оглед на условията за уволнение, съответно за компенсиране (член 6, параграф 1, първа алинея от Директива 2000/78 във връзка с втора алинея, буква а) [43].

в) Проверка за пропорционалност

52. Остава обаче да се провери дали за постигането на тази законосъобразна цел е било пропорционално да се ограничава кръгът на правоимащите лица по член 2а от FL до работниците и служителите, които при напускане на предприятието не са придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст — ограничение, което следва от член 2а, параграф 3 от FL съгласно тълкуването му в датската съдебна практика. С други думи, следва да се изясни дали ограничаването на кръга на правоимащите лица, предприето от датския законодател, е „подходящо и необходимо“

41 — Решение по дело Palacios de la Villa (посочено в бележка под линия 2, точки 56 и 57), Решение по дело Age Concern England (посочено в бележка под линия 27, точки 44 и 45) и Решение по дело Petersen (посочено в бележка под линия 22, точки 39 и 40).

42 — Мотивите към законопроекта за включване на спорната в случая разпоредба във FL (*Folketingstidende* 1970-1971, приложение A, колона 1334). Тогавашните съображения са затвърдени в по-ново време при транспонирането на Директива 2000/78 във връзка с дискриминацията въз основа на възраст, а именно с мотивите към законопроект L 92 (*Folketingstidende* 2004-2005 [1. сборник], приложение A, стр. 2686, 2701), който в крайна сметка води до приемането на Закон № 1417 от 22 декември 2004 г.

43 — В същия смисъл и Решение по дело Mangold (посочено в бележка под линия 3, точки 59—61), Решение по дело Palacios de la Villa (посочено в бележка под линия 2, точки 65 и 66) и Решение по дело Kücükdeveci (посочено в бележка под линия 3, точки 35 и 36).

за постигане на неговата социалнополитическа цел и дали то не води до прекомерно увреждане на интересите на работниците и служителите, на които се отказва обезщетение при уволнение [44].

54. В съдебната практика е установено, че държавите членки разполагат с широко право на преценка при избора на мерки, с които е възможно да постигнат целите си в областта на социалната политика и заетостта [46]. С оглед на тази свобода на преценка ролята на Съда се ограничава до това да гарантира, че предприетите мерки *няма да се окажат неразумни* [47] или, иначе казано, че няма да бъдат *явно неподходящи* за постигането на преследваната цел.

i) Подходящи средства (мерки, които не са явно неподходящи)

53. Използваното от националния законодател средство (в случая — ограничаване на кръга на лицата с право на обезщетение при уволнение до тези, които не са придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст) е „подходящо“ по смисъла на втората част от изречението на член 6, параграф 1, първа алинея от Директива 2000/78, ако е *в състояние* да осигури постигането на поставената законосъобразна цел, а именно целта да бъде облекчен финансово преходът към ново трудово правоотношение на по-възрастните работници и служители, които след уволнението се нуждаят от нова работа [45].

55. Разпоредби като член 2а, параграф 3 от FL гарантират право на обезщетение при уволнение само на работниците и служителите, които все още не са придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Следователно правоимащи са само лицата, за които с голяма вероятност може да се очаква, че ще останат на трудовия пазар и ще си търсят нова работа. Несъмнено обезщетение при уволнение, което се предоставя само на този ясно ограничен кръг лица, служи за постигането на преследваната от законодателя цел, а именно да бъдат подпомагани само дългогодишни служители на предприятието, които реално са в процес на преход към ново трудово правоотношение.

44 — Относно последното изискване вж. по смисъл Решение по дело Palacios de la Villa (посочено в бележка под линия 2, точка 73).

45 — Употребата на прилагателното „angemessen“ в текста на немски език на член 6, параграф 1, алинея 1 от Директива 2000/78 е необичайна. Както е видно от текста на други езици (английски: „appropriate“, френски: „appropriés“, италиански: „appropriati“, испански: „adecuados“, португалски: „apropriados“, нидерландски: „passend“), на немски по-подходящо би било прилагателното „geeignet“. С използване впрочем на понятието „geeignet“ би могло да се избегне обърквашото повторение на „angemessen“ в първата и втората част от изречението на тази разпоредба, както това е постигнато на други езици.

46 — Решение по дело Mangold (посочено в бележка под линия 3, точка 63), Решение по дело Palacios de la Villa (посочено в бележка под линия 2, точка 68), Решение по дело Age Concern England (посочено в бележка под линия 27, точка 51), Решение по дело Hütter (посочено в бележка под линия 22, точка 45) и Решение по дело Küsükdeveci (посочено в бележка под линия 3, точка 38); в същия смисъл и съображение 25 от Директива 2000/78, според което разликите в третирането въз основа на възраст „изискват специфични разпоредби, които могат да се различават в съответствие със ситуацията в държавите членки“ (цитирано в Решение по дело Palacios de la Villa, точка 69).

47 — Решение по дело Palacios de la Villa (посочено в бележка под линия 2, точка 72) и Решение по дело Petersen (посочено в бележка под линия 22, точка 70).

Същевременно по този начин може да бъде сведен до минимум рискът от нецелесъобразно използване или злоупотреба с обезщетението при уволнение от страна на лица, които в действителност са спрели да си търсят работа и разчитат на пенсията си за осигурителен стаж и възраст.

56. Ищецът в главното производство и Комисията възразяват, че противно на изрично поставената цел на датския законодател, от обезщетението по член 2а, параграф 1 от FL се облагодетелствали не само „по-възрастни“, а и по-млади работници и служители, които са започнали кариерата си сравнително рано и имат дълъг стаж при един и същ работодател. Така някои от тях можели да достигнат необходимите за придобиване на право на обезщетение при уволнение 12, 15 или 18 години стаж в предприятието, преди да са навършили 40 години, ако са постъпили при работодателя достатъчно рано и не са прекъсвали трудовото си правоотношение. С това възражение се поставя под въпрос съгласуваността на разпоредбата на член 2а от FL.

57. Вярно е, че национално законодателство е в състояние да гарантира осъществяването на изтъкнатата цел единствено „ако действително отговаря на грижата за съгласуваното и систематичното ѝ постигане“ [48]. Всъщност, ако националният законодател е искал да подсигури финансово при прехода към встъпване в ново трудово правоотношение само онези работници и служители, които са достигнали сравнително висока възраст, наистина би било несъгласувано да се осигурява обезщетение при уволнение и на по-млади работници и служители със същия стаж в предприятието.

58. Както обаче бе пояснено в съдебното заседание от Region Syddanmark и датското правителство, в действителност право на обезщетение при уволнение имат *всички* работници и служители, които са работили сравнително дълго при един и същ работодател, тъй като за тях преходът към ново трудово правоотношение е особено труден. При тези обстоятелства няма съмнение относно съгласуваността на датската правна уредба [49].

48 — По всички тези въпроси вж. Решение от 10 март 2009 г. по дело Hartlauer (C-169/07, Сборник, стр. I-1721, точка 55) и Решение от 17 ноември 2009 г. по дело Presidente del Consiglio dei Ministri („Sardegna“, C-169/08, Сборник, стр. I-10821, края на точка 42), както и конкретно във връзка с оправдаването на разлики в третирането на основание възраст — посочените в бележка под линия 22 Решение по дело Petersen (точка 53) и Решение по дело Hütter (точки 46 и 47), в които става дума за противоречивостта и липсата на вътрешна съгласуваност на националната правна уредба.

49 — В най-новата си практика Съдът също набляга на необходимостта работниците да бъдат равно третирани по отношение на стажа им в предприятието, независимо на каква възраст са постъпили (вж. Решение по дело Hütter, посочено в бележка под линия 22, точки 47—50 и Решение по дело Kücükdeveci, посочено в бележка под линия 3, точки 29—31 и 40—42).

59. Ето защо не може да се приеме, че разпоредба като член 2а, параграф 3 от FL явно не е в състояние да осигури постигането на преследваната от законодателя социалнополитическа цел. Затова тя е „подходяща“ по смисъла на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78.

ii) Необходими средства

60. Разпоредба като член 2а, параграф 3 от FL обаче е „необходима“ само ако преследваната законосъобразна цел не може да бъде постигната с по-малко ограничително и също толкова ефикасно средство.

61. Проблемът тук е, че с член 2а, параграф 3 от FL датският законодател *по общ начин* лишава от право на обезщетение при уволнение работниците и служителите, придобили право на пенсия, независимо дали съответните лица действително желаят да приключат кариерата си, или пък искат да продължат да работят.

62. Както вече бе споменато, държавите членки разполагат с широко право на преценка при избора на мерки, с които е възможно да постигнат целите си в областта на социалната политика и заетостта [50]. Това право на преценка по принцип включва и възможността с цел опростяване да не се разглеждат конкретните случаи, а вместо това работниците и служителите да бъдат класифицирани в определени групи посредством типово разглеждане по общи критерии [51], дори и това да е свързано с известна несправедливост в отделни случаи.

63. Независимо от това, правото на преценка, с което държавите членки разполагат в областта на социалната политика, не следва да лишава от съдържание принципа за забрана за дискриминация въз основа на възраст [52].

64. Тъкмо това обаче се получава в настоящия случай. Разпоредба като член 2а, параграф 3 от FL, която автоматично освобождава работодателя от задължението да плаща обезщетение при уволнение, ако е налице право на пенсия, буквално го приканва да освобождава предимно работници и служители, които са достигнали минималната възраст за пенсиониране. За работодателя е финансово по-изгодно при

50 — Вж. по-горе точка 54 от настоящото заключение с позоваванията на съдебната практика в бележка под линия 46.

51 — Вж. моето заключение от 1 април 2004 г. по дело Hlozek (C-19/02, Recueil, стр. I-11491, точки 57 и 58).

52 — Решение по дело Age Concern England (посочено в бележка под линия 27, точка 51), в същия смисъл Решение от 9 февруари 1999 г. по дело Seymour-Smith и Perez (C-167/97, Recueil, стр. I-623, точка 75), Решение от 20 март 2003 г. по дело Kutz-Bauer (C-187/00, Recueil, стр. I-2741, точка 57) и Решение от 18 януари 2007 г. по дело Confédération générale du travail и др. (C-385/05, Сборник, стр. I-611, точка 29), вж. също моето заключение по дело Hlozek (посочено в бележка под линия 51, точка 59).

еднакъв стаж в предприятието да уволнява онези работници и служители, които са навършили определена възраст, а именно минималната възраст за пенсиониране.

65. Независимо от това могат да се изберат по-малко ограничителни мерки, за да се гарантира, че от обезщетението при уволнение ще се възползват само работници и служители, които действително остават на трудовия пазар и си търсят нова работа. Така например датският законодател би могъл да обвърже изплащането на обезщетението при уволнение с изискването съответният работник или служител действително да се включи за определен минимален срок в списъка на търсещите работа и до изтичането на този срок да не подава молба да му се изплаща пенсия за осигурителен стаж и възраст. За да бъде същевременно работодателят защитен от прекомерен разход на административен капацитет, работникът или служителят може да бъде задължен да представя без поискване съответните удостоверения в предварително установени срокове. Както изтъква Комисията, освен това той би могъл да бъде задължен да възстанови обезщетението в случай на нецелесъобразно използване или злоупотреба.

66. С оглед на тези обстоятелства разпоредбата на член 2а, параграф 3 от FL надхвърля онова, което е необходимо, за да се гарантира, че в съответствие с волята на законодателя от обезщетението при уволнение ще се възползват само лица, които след уволнението им се нуждаят от нова работа.

iii) Прекомерно увреждане на интересите на работниците и служителите

67. Дори и разпоредбата на член 2а, параграф 3 от FL да бъде приета за необходима за постигането на законосъобразната цел, преследвана от националния законодател, остава да се разгледа въпросът дали тя не води до прекомерно увреждане на оправданите правни очаквания на работниците и служителите.

68. Този допълнителен критерий, формулиран от Съда в Решение по дело Palacios de la Villa [53], в крайна сметка е израз на действащия в правото на Съюза общ принцип на пропорционалност. Съгласно този принцип дори и мерки, които са подходящи и необходими за постигането на законосъобразни цели, *не следва да причиняват неудобства, които са несъразмерни с преследваните цели* [54] (т. нар. „пропорционалност в тесен смисъл“). Иначе казано, преследваната на национално равнище социалнополитическа цел трябва да бъде съгласувана в максималната възможна степен с изискванията на принципа на пропорционалност [55], а съответната държава членка трябва да осигури

53 — В този смисъл Решение по дело Palacios de la Villa (посочено в бележка под линия 2, точка 73).

54 — Постоянна съдебна практика, вж. например Решение от 11 юли 1989 г. по дело Schräder (265/87, Recueil, стр. 2237, точка 21), Решение от 10 март 2005 г. по дело Tempelman и Van Schaijk (C-96/03 и C-97/03, Recueil, стр. I-1895, точка 47) и Решение от 9 март 2010 г. по дело ERG и др. (C-379/08 и C-380/08, Сборник, стр. I-2007, точка 86).

55 — Решение от 19 март 2002 г. по дело Lommers (C-476/99, Recueil, стр. I-2891, точка 39, относно принципа на равно третиране на работниците от мъжки и женски пол) и Решение по дело Mangold (посочено в бележка под линия 3, точка 65, относно принципа на равно третиране съгласно Директива 2000/78).

„справедливо равновесие между различните противоречащи си интереси“ [56].

69. Интересите на засегнатите работници и служители могат да включват и възможността въпреки придобиването на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст да продължат трудовата си дейност и след като са загубили дългогодишната си работа. Във връзка с това е от значение, че по силата на правото на Съюза всеки има право да работи и да упражнява професията си (член 15, параграф 1 от Хартата на основните права на Европейския съюз [57]). Това основно право на ЕС се отнася и за държавите членки при прилагане на правото на Съюза, включително и на приложимата в случая Директива 2000/78 (член 51, параграф 1 от Хартата на основните права). То трябва да се взема предвид и при тълкуването и прилагането на действащите национални правни норми спрямо заварени положения [58].

70. Разпоредба като член 2а, параграф 3 от FL затруднява работниците и служителите, които вече са придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, да продължат да упражняват правото си на труд, тъй като за разлика от други лица със същия стаж в предприятието те не получават финансова подкрепа под формата на обезщетение при уволнение при прехода към встъпване в ново трудово правоотношение. По този начин трудно може да се реализира и залегналото в Директива 2000/78 намерение за подпомагане на повъзрастните работници и служители с цел увеличаване на дела им сред работещото население [59].

71. Интересът на засегнатите работници и служители да продължат кариерата си обаче трябва да бъде справедливо претеглен спрямо останалите интереси. В Решение по дело Palacios de la Villa Съдът например установява, че по съображения на политиката по заетостта и пазара на труда може да бъде оправдано работници, които са достигнали определена възраст, незабавно да бъдат „задължително пенсионирани“ [60].

72. Наистина не може да се отрече правото на държавите членки, както и на социалните партньори, да прилагат помалко ограничителни мерки от задължителното пенсиониране: разпоредбата на член 2а, параграф 3 от FL не забранява на работници и служители, придобили право на пенсия, да продължат трудовата си

56 — Решение по дело Palacios de la Villa (посочено в бележка под линия 2, точка 71).

57 — Хартата на основните права на Европейския съюз е тържествено прогласена за първи път на 7 декември 2000 г. в Ница (ОВ C 364, стр. 1) и отново след това на 12 декември 2007 г. в Страсбург (ОВ C 303, стр. 1).

58 — В този смисъл е постоянната съдебна практика, според която новата разпоредба има пряко приложение спрямо бъдещите последици от фактическо положение, възникнало по време на действието на старата разпоредба; вж. Решение от 5 декември 1973 г. по дело SOPAD (143/73, Recueil, стр. 1433, точка 8), Решение от 29 януари 2002 г. по дело Pokrzeptowicz-Meyer (C-162/00, Recueil, стр. I-1049, точка 50), Решение от 11 декември 2008 г. по дело Комисия/Федерална провинция Саксония (C-334/07 P, *Сборник*, стр. I-9465, точка 43) и Решение от 14 януари 2010 г. по дело Stadt Papenburg (C-226/08, Сборник, стр. I-131, точка 46). По този начин се обяснява и защо Съдът в Решение по дело Kücükdeveci (посочено в бележка под линия 3, точка 22) и Решение от 4 март 2010 г. по дело Chakroun (C-578/08, Сборник, стр. I-1839, точка 44) се позовава на Хартата като на императивна разпоредба на първичното право.

59 — Съображение 9 от Директива 2000/78.

60 — Решение по дело Palacios de la Villa (посочено в бележка под линия 2, по-специално точка 73).

дейност. Засегнатите лица само не получават финансова подкрепа при търсенето на нова работа в размера, на който имат право останалите работници и служители, които все още нямат право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. По този начин, както подчертават датското и германското правителство, се държи сметка и за законния интерес на работодателите за ограничаване на финансовата тежест при уволненията [61].

73. Независимо от това дори и само отпадането на правото на финансово подпомагане при прехода към встъпване в ново трудово правоотношение може да доведе до тежко увреждане на интересите на уволнения работник или служител. Да вземем например случая, когато незабавното пенсиониране на засегнатото лице би довело до сериозно намаляване на размера на пенсията поради ранно пенсиониране или до други значителни намаления спрямо максимално достижимия размер на пенсията. В такива случаи интересът му да продължи трудовата си дейност е особено значим. Колкото по-дълго той продължава да работи, по правило толкова по-висока е очакваната пенсия и толкова по-малки са загубите му при евентуално ранно пенсиониране.

74. Случаят с г-н Andersen представлява нагледен пример за това: ако при прекратяване на трудовото си правоотношение през август 2006 г. той бе решил незабавно да се пенсионира, е щял да има право на пенсия за осигурителен стаж и възраст в размер на 125 374 DKK годишно [62]. При продължаване на плащането на пенсионноосигурителни вноски в същия размер до 1 юни 2008 г. и отлагане на излизането му в пенсия до този момент размерът на пенсията му за осигурителен стаж и възраст би нараснал до 152 611 DKK годишно [63], което представлява номинално увеличение с над 20 % само за по-малко от две години.

61 — Съдът наистина подчертава, че „чисто индивидуални цели, присъщи на положението на работодателя, като намаляване на разходите или подобряване на конкурентоспособността“, сами по себе си не могат да оправдаят пряката дискриминация въз основа на възраст. Същевременно обаче той не изключва възможността интересите на работодателите да бъдат вземани под внимание при преследване на целите от общ интерес на политиката по заетостта и пазара на труда. В този смисъл е законосъобразно, че при регламентирането на правото на обезщетение при уволнение съгласно член 2a от FL датският законодател е отчел и интереса на работодателите за избягване на прекомерната финансова тежест; във връзка с това вж. Решение по дело Age Concern England (посочено в бележка под линия 27, точка 51). В Решение по дело Kücükdeveci (посочено в бележка под линия 3) Съдът също е приел, че задачи като „по-голяма гъвкавост при управление на персонала“ и намаляване на задълженията за работодателя при уволнение на определени групи работници и служители съвсем не са ирелевантни (точка 39); Съдът обаче приема, че за постигането на тези цели законодателят е въвел правна уредба, която „не е подходяща за постигането на тази цел“ (точка 40).

62 — Към 31 август 2006 г. тази сума е съответствала на 16 807,64 EUR, т.е. около 1 400 EUR месечно.

63 — Към 1 юни 2008 г. тази сума е съответствала на 20 460,56 EUR, т.е. около 1 705 EUR месечно.

75. Определено в крайна сметка широкото право на преценка на националния законодател в областта на трудовата и социалната политика (съответно на социалните партньори) му позволява да прецени до каква степен да допусне намаляване на размера на пенсията поради ранно пенсиониране или други значителни намаления спрямо максимално достижимия размер на пенсията на работниците и служителите. По всичко изглежда обаче, че тези проблеми не са били добре обмислени от датския законодател нито при приемането на оспорвания в случая член 2а, параграф 3 от FL [64], нито при транспонирането на Директива 2000/78 след това [65]. В този случай датският законодател изобщо не е упражнил правото си на преценка.

76. Член 2а, параграф 3 от FL не прави разлика между работници и служители, които са достигнали нормалната възраст за пенсиониране, и такива, които са достигнали само минималната възраст за пенсиониране. Двете групи обаче не могат с лека ръка да бъдат приведени под общ знаменател, тъй като се различават по един съществен показател: по правило получаването на пенсия за осигурителен стаж и възраст преди достигането на нормалната възраст за пенсиониране е свързано със значително намаляване на размера на пенсията поради ранно пенсиониране, което може да доведе до болезнени финансови загуби за засегнатите лица. Освен това колкото по-далеч е работникът или служителят от навършване на нормалната възраст за пенсиониране, толкова по-нисък е очакваният размер на пенсията му.

77. Наистина след изменението през 1996 г. член 2а, параграф 3 от FL ограничава отпадането на обезщетението при уволнение до случаите, в които уволненият работник или служител се е включил в пенсионноосигурителната схема преди навършване на 50-годишна възраст. Единственият резултат от това е, че евентуалното право на т.нар. „минимални пенсии“ не засяга правото на обезщетение при уволнение. Затова пък е възможно работник или служител да понесе сериозно намаляване на размера на пенсията си поради ранно пенсиониране. В най-лошия случай може да се получи така, че даден работник или служител, който се е включил в пенсионноосигурителната схема на 49-годишна възраст и на 61 години е загубил работата си, няма да има право на обезщетение при уволнение по реда на член 2а, параграф 1 от FL, въпреки че след като е плащал вноски в продължение на 12 години, може да разчита единствено на сравнително ниска пенсия за осигурителен стаж и възраст съгласно колективния трудов договор, а ако се пенсионира незабавно, пенсията му освен това ще е в намален размер поради ранно пенсиониране.

64 — Преди член 2а, параграф 2 от FL.

65 — Както е видно от преписката, датският законодател е разгледал член 2а от FL във връзка с транспонирането на Директива 2000/78 единствено с оглед на въпроса дали по същество е оправдано да се отказва обезщетение при уволнение на *млади работници и служители*. Очевидно обаче не е повдиган въпросът дали разпоредбата на член 2а, параграф 3 от FL не представлява дискриминация на основание възраст спрямо *по-възрастни работници и служители*, които вече са придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст (вж. и бележка под линия 42).

78. Поради всичко това разпоредбата на член 2а, параграф 3 от FL не може да се разглежда като осигуряваща справедливо равновесие между засегнатите интереси. Тя води до прекомерно увреждане на интересите на работниците и служителите, като въвежда необоримата презумпция, че въпреки значителните финансови загуби спрямо съответния достижим размер на пенсията те непременно ще напуснат трудовия пазар. Работникът обаче има законен интерес да продължи трудовата си дейност, след като при незабавно пенсиониране би получил пенсия в значително по-нисък размер поради ранно пенсиониране или би претърпял други значителни намаления спрямо максимално достижимия размер на пенсията.

79. В това впрочем е съществената разлика между настоящия случай и дело Palacios de la Villa, в което приложимите разпоредби на испанското законодателство и на колективния трудов договор се отнасят не до минималната, а до нормалната възраст за пенсиониране и ищецът вече е достигнал максималния възможен размер на пенсията си [66].

66 — Решение по дело Palacios de la Villa (посочено в бележка под линия 2, точки 24, 27 и 30).

iv) Междинно заключение

80. Разпоредба като член 2а, параграф 3 от FL не е необходима за постигането на преследваната с нея цел. Освен това тя води до прекомерно увреждане на интересите на засегнатите работници и служители. Поради тези две причини произтичащите от нея преки разлики в третирането въз основа на възрастта не могат да бъдат оправдани съгласно член 6, параграф 1 от Директива 2000/78.

3. Последици за главното производство

81. Съгласно постоянната съдебна практика при прилагането на вътрешното право националните юрисдикции са длъжни, доколкото е възможно, да тълкуват това право в светлината на текста и на целите на съответната директива, за да постигнат посочения в нея резултат и по този начин да се съобразят с член 288, параграф 3 от ДФЕС [67].

82. Това задължение за тълкуване на националното право в съответствие с директивите несъмнено е ограничено от общите принципи на правото, и по-конкретно от принципите на правната сигурност и забраната на обратното действие; освен това

67 — Вж. например Решение от 10 април 1984 г. по дело von Colson и Kamann (14/83, Recueil, стр. 1891, точка 26), Решение от 5 октомври 2004 г. по дело Pfeiffer и др. (C-397/01—C-403/01, Recueil, стр. I-8835, точка 113), Решение по дело Impact (посочено в бележка под линия 20, точка 98), Решение по дело Angelidaki и др. (посочено в бележка под линия 20, точка 197) и Решение по дело Kücükdeveci (посочено в бележка под линия 3, точка 47).

то не може да служи за основа на тълкуване contra legem на националното право [68].

83. Принципът за тълкуване на националното право в съответствие с директивите обаче изисква от националните юрисдикции, като отчитат всички правила на националното право и като прилагат методите за неговото тълкуване, да направят и всичко възможно в рамките на правомощията си, за да гарантират пълната ефикасност на съответната директива и за да постигнат резултат, който съответства на посочената в нея цел [69]. В това отношение те са длъжни да използват в пълна степен предоставената им от националното право свобода на преценка [70].

84. Задача на запитващата юрисдикция е да провери дали и доколко член 2а, параграф 3 от FL може да бъде тълкуван в съответствие с разгледаните по-горе изисквания на Директива 2000/78. Без да се опитвам да изпреварвам преценката на Vestre Landsret, който единствен е компетентен да тълкува националното право [71], считам, че в настоящия случай е напълно възможно тълкуване в съответствие с Директивата. Все пак настоящото рестриктивно прилагане на изключението по член 2а, параграф 3 от FL почива единствено върху тълкуването му в датската съдебна практика. Текстът на разпоредбата („Ако при прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителят ще получава пенсия за осигурителен стаж и възраст […]“) може да бъде тълкуван и в смисъл, че става дума само за лица, които *действително ще получават* пенсия за осигурителен стаж и възраст, без непременно да се имат предвид и лицата, които просто са *придобили право на* пенсия за осигурителен стаж и възраст [72].

85. Ако се окаже невъзможно член 2а, параграф 3 от FL да бъде тълкуван в съответствие с Директивата, тази разпоредба няма как да бъде приложена в главното производство [73], от което следва, че

68 — Решение от 16 юни 2005 г. по дело Pupino (C-105/03, Recueil, стр. I-5285, точки 44 и 47), Решение по дело Impact (посочено в бележка под линия 20, точка 100) и Решение по дело Angelidaki и др. (посочено в бележка под линия 20, точка 199).

69 — Решение по дело Pfeiffer (посочено в бележка под линия 67, точки 115, 116, 118 и 119), Решение по дело Impact (посочено в бележка под линия 20, точка 101) и Решение по дело Angelidaki и др. (посочено в бележка под линия 20, точка 200); в подобен смисъл още и Решение от 13 ноември 1990 г. по дело Marleasing (C-106/89, Recueil, стр. I-4135, точка 8), в което Съдът подчертава, че при тълкуването националните юрисдикции „трябва да се придържат, доколкото е възможно, към текста и целта на директивата“.

70 — Решение по дело von Colson и Kamann (посочено в бележка под линия 67, точка 28); вж. също Решение от 4 февруари 1988 г. по дело Murphy и др. (157/86, Recueil, стр. 673, точка 11) и Решение от 11 януари 2007 г. по дело ITC (C-208/05, Сборник, стр. I-181, точка 68).

71 — Решение от 4 юли 2006 г. по дело Adeneler и др. (C-212/04, Recueil, стр. I-6057, точка 103), Решение от 19 септември 2006 г. по дело Wilson (C-506/04, Recueil, стр. I-8613, точка 34) и Решение по дело Angelidaki и др. (посочено в бележка под линия 20, точка 48).

72 — Както датското правителство изтъква в писмените си обяснения, настоящата практика във връзка с член 2а, параграф 3 от FL се основава на телеологично стеснително тълкуване на разпоредбата, при което датският глагол „vil“ се разглежда в смисъл на „kan“.

73 — Постоянна съдебна практика; вж. напр. Решение по дело Marshall (посочено в бележка под линия 20, точки 55 и 56), според което принципът на равно третиране „може да бъде противопоставян на държавен орган в качеството му на работодател, за да се избегне прилагането на каквито и да било национални разпоредби, които не съответстват на [този принцип]“; вж. освен това Решение по дело ITC (посочено в бележка под линия 70, точка 69) и Решение по дело Petersen (посочено в бележка под линия 22, точки 80 и 81).

правото на обезщетение при уволнение по реда на член 2а, параграф 1 от FL трябва да бъде признато и на лица, намиращи се в положението на г-н Andersen, тъй като — докато националният законодател не вземе мерки за възстановяване на равното третиране — спазването на принципа на равно третиране може да се осигури само чрез предоставянето на категорията лица, които се намират в неравностойно положение, на същите предимства, с които се ползват лицата от привилегированата категория [74].

4. Заключителни бележки

86. За да се даде полезен отговор на преюдициалния въпрос на запитващата юрисдикция, за пълнота ще отбележа и следното:

87. Обстоятелството, че член 2а, параграф 1 от FL обвързва изплащането на обезщетение при уволнение с дългогодишен непрекъснат стаж в предприятието, може да послужи като указание, че смисълът и целта на това обезщетение не са само в оказването на финансова подкрепа при прехода към встъпване в ново трудово правоотношение. По-скоро е вероятно това обезщетение при уволнение поне отчасти да представлява и възнаграждение за лоялността на работника към предприятието.

88. Участниците в производството не постигнаха съгласие при отговора на съответния въпрос на Съда, а именно дали в разпоредбата на член 2а от FL се съдържа подобен елемент на възнаграждение за лоялност. Докато датското правителство, Region Syddanmark и Комисията отрекоха тази възможност, ищецът в главното производство застана на противоположната позиция. В крайна сметка задача на националния съд е да си състави мнение по този въпрос [75].

89. Ако се приеме, че разпоредбата на член 2а от FL поне отчасти представлява възнаграждение за дългогодишна лоялност към предприятието, това би било допълнително императивно съображение да не се отказва обезщетение при уволнение на работници и служители само поради това че вече са придобили право на пенсия, тъй като по отношение на възнаграждението за лоялност към предприятието е без значение дали към момента на уволнението работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, или не.

74 — Постоянна съдебна практика; вж. напр. Решение от 21 юни 2007 г. по дело Jonkman и др. (C-231/06—C-233/06, Сборник, стр. I-5149, точка 39 и цитираната съдебна практика).

75 — Решение по дело Petersen (посочено в бележка под линия 22, точка 42).

VI — Заключение

90. В светлината на предходните съображения предлагам на Съда да отговори на поставения от Vestre Landsret въпрос по следния начин:

„Ако работниците и служителите с дългогодишен стаж в съответното предприятие по закон имат право на обезщетение при уволнение с цел финансово улесняване на прехода им към встъпване в ново трудово правоотношение, лишаването от това обезщетение при уволнение на работниците и служителите, които при прекратяване на трудовото правоотношение са придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, противоречи на членове 2 и 6 от Директива 2000/78/ЕО, ако не се вземе под внимание:

— дали към този момент съответният работник или служител действително ще започне да получава пенсия за осигурителен стаж и възраст, или ще остане на трудовия пазар, и

— дали пенсионирането на съответния работник или служител в този момент би довело до значително намаляване на размера на пенсията поради ранно пенсиониране или до други значителни финансови загуби, свързани с размера на пенсията“.