РЕШЕНИЕ НА СЪДА (втори състав)

21 юли 2011 година *

По съединени дела C-159/10 и C-160/10

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Германия) с актове от 29 март 2010 г., постъпили в Съда на 2 април 2010 г., в рамките на производствата по дела

Gerhard Fuchs (C-159/10),

Peter Köhler (C-160/10)

срещу

Land Hessen,

СЪДЪТ (втори състав),

състоящ се от: г-н J. N. Cunha Rodrigues, председател на състав, г-н A. Rosas, г-н U. Lõhmus, г-н A. Ó Caoimh и г-жа P. Lindh (докладчик), съдии,

* Език на производството: немски.

генерален адвокат: г-н Y. Bot,
секретар: г-н K. Malacek, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 5 април 2011 г.,

като има предвид становищата, представени:

— за Land Hessen, от адв. M. Deutsch, Rechtsanwalt,

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

— за Ирландия, от г-н D. O'Hagan и г-н B. Doherty, в качеството на представители,

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

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

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалните запитвания се отнасят до тълкуването на член 6, параграф 1 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 Тези запитвания са отправени в рамките на спорове съответно между г-н Fuchs и г-н Köhler и Land Hessen по повод пенсионирането им на 65-годишна възраст.

Правна уредба

Право на Съюза

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

„(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 Съображение 25 от Директива 2000/78 гласи:

„Забраната за дискриминация въз основа на възраст е важна част от изпълнението на целите, заложени в Насоките по заетостта, и насърчава многообразието на работната сила. Все пак разликите в третирането въз основа на възраст могат да бъдат оправдани при определени условия и следователно се изискват специфични разпоредби, които могат да се различават в съответствие със ситуацията в държавите членки. Следователно е важно да се разграничат разликите в третирането, които са оправдани, в частност от законова политика по заетостта, трудовия пазар и целите на професионалното обучение, и дискриминацията, която трябва да бъде забранена".

5 По смисъла на член 1 от нея тази директива има за цел „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“.

6 Член 2, параграф 1 и параграф 2, буква а) от посочената директива предвижда:

„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 на един от признаците, упоменати в член 1“.

7 Член 3 от Директива 2000/78, озаглавен „Приложно поле“, предвижда в параграф 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;

[…]“.

8 Член 6, параграфи 1 и 2 от тази директива разпорежда:

„1. 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;

б) определянето на минимални условия за възраст, професионален опит или старшинство в службата за достъп до заетост или до определени ползи, свързани със заетостта;

в) определянето на максимална възраст за наемане, основана на изискване за обучение за дадената длъжност или необходимост от разумен период на заетост преди пенсиониране.

2. Независимо от член 2, параграф 2, държавите членки могат да регламентират фиксирането на възраст за достъп до социално-осигурителни схеми, право на пенсия или обезщетение за инвалидност, включително определянето в съответствие с тези схеми на различна възраст за работници или служители или групи или категории и използването в контекст на такива схеми на критерий за възраст при статистическите изчисления не представляват дискриминация на основание възраст, като се гарантира, че това не води до дискриминация на основание пол".

Национална правна уредба

9 Федералният законодател е транспонирал Директива 2000/78 с Общия закон за равното третиране (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) от 14 август 2006 г. (BGBl. 2006 I, стр. 1897), изменен с член 15, параграф 66 от Закона от 5 февруари 2009 г. (BGBl. 2009 I, стр. 160).

10 Посоченият законодател е приел разпоредби относно пенсионирането на длъжностните лица на пожизнена служба на провинциите и общините, като тези разпоредби са формулирани по следния начин в член 25 от Федералния закон за координиране на статута на длъжностните лица на провинциите (Beamtenstatusgesetz) от 17 юни 2008 г. (BGBl. 2008 I, стр. 1010), изменен с член 15, параграф 16 от Закона от 5 февруари 2009 г. (BGBl. 2009 I, стр. 160):

„Длъжностните лица на пожизнена служба се пенсионират, след като достигнат възрастовата граница".

11 Тази разпоредба сама по себе си не определя възрастовата граница, а предоставя на провинциите грижата да я определят.

12 Член 50 от Закона за публичната служба на Land Hessen [провинция Hessen] (Hessisches Beamtengesetz), изменен със Закона от 14 декември 2009 г. (наричан по-нататък „HBG"), определя по следния начин задължителната възраст за пенсиониране на длъжностните лица на Land Hessen:

„(1) Длъжностните лица на пожизнена служба се пенсионират в края на месеца, през който навършват шестдесет и пет години (възрастова граница).

(2) В отклонение от параграф 1, посочените по-долу длъжностни лица на пожизнена служба се подчиняват на следните разпоредби:

1. преподавателите от обществените училища се пенсионират в края на последния месец от учебната година, през която навършват шестдесет и пет години;

2. професорите, преподавателите в областта на висшето образование, научните и артистични сътрудници, както и преподавателите, натоварени с особени задачи във висшите учебни заведения на провинцията, се пенсионират в края на последния месец от семестъра, през който навършват шестдесет и пет години.

(3) Ако интересът на работата го изисква, по искане на длъжностното лице пенсионирането може да се отложи след навършването на 65-годишна възраст, за периоди от по една година максимум, като се има предвид, че в никакъв случай не може да се надвишава възрастта от 68 години. Решението се взема от най-висшия йерархичен орган или от орган, определен от него".

13 Запитващата юрисдикция уточнява, че до 1992 г. запазването на работа на длъжностното лице след преминаване на възрастовата граница се е разрешавало, ако бъде поискано и ако това не противоречи на интереса на работата. Считано от посочената година, това запазване е било подчинено на условието да отговаря на интереса на работата.

14 HBG съдържа особена разпоредба относно възрастовата граница при длъжностните лица, назначени за определен срок вследствие на пряк избор, като кметовете или регионалните съветници. Те се пенсионират при навършване на 71-годишна възраст, ако до тази дата мандатът им не е изтекъл.

15 На федерално равнище и до 12 февруари 2009 г. приложимата към длъжностните лица обща възрастова граница е била определена на 65 години. От тази дата законодателството предвижда постепенно повишаване на тази възрастова граница до 67 години. Към момента на обстоятелствата по главното производство подобни разпоредби са били приети в определени провинции, но не и в Land Hessen.

16 От 1 януари 2008 г., извън сферата на публичната служба, член 35 от книга VI от Кодекса за социално осигуряване (Sozialgesetzbuch, sechstes Buch), приложим към подчинените на частното право заети лица, също предвижда постепенно повишаване до 67 години на възрастта, предоставяща право на пенсия за старост. По силата на преходни разпоредби тази възраст остава фиксирана на 65 години за лицата, родени преди 1 януари 1947 г.

Споровете по главното производство и преюдициалните въпроси

17 Обстоятелствата в основата на споровете по главното производство са почти идентични и поставените от запитващата юрисдикция въпроси са едни и същи.

18 Жалбоподателите във всяко от двете главни производства, съответно г-н Fuchs и г-н Köhler, родени през 1944 г., са упражнявали функциите на областен прокурор до 65-годишна възраст, която навършват през 2009 г. — възраст, на която съгласно член 50, параграф 1 от HBG поначало е следвало да се пенсионират.

19 Заинтересованите лица пожелават да упражняват своите функции в течение на една допълнителна година, като се позовават на член 50, параграф 3 от HBG.

20 Тъй като министърът на правосъдието на Land Hessen отхвърля техните искания с довода, че интересът на работата не изисква запазването им на служба, жалбоподателите в главните производства, от една страна, подават административна жалба до посочения министър, а от друга страна, завеждат обезпечително производство пред Verwaltungsgericht Frankfurt am Main.

21 Тази юрисдикция уважава така представените молби за допускане на обезпечение и разпорежда на Land Hessen да запази г-н Fuchs и г-н Köhler на заеманите от тях длъжности. Постановените от Verwaltungsgericht Frankfurt am Main решения обаче са обжалвани пред Hessischer Verwaltungsgerichtshof, който ги отменя и отхвърля молбите за допускане на обезпечение, представени от заинтересованите лица. От 1 октомври 2009 г. последните не могат повече да упражняват функциите си на областен прокурор и получават пенсия за осигурителен стаж.

22 Тъй като административните жалби на г-н Fuchs и г-н Köhler също са отхвърлени с решения на министъра на правосъдието на Land Hessen, заинтересованите лица подават жалба срещу тези решения пред Verwaltungsgericht Frankfurt am Main.

23 Тази юрисдикция изпитва съмнение относно съвместимостта на възрастовата граница, определена за упражняването на функциите на прокурор по-специално с член 6 от Директива 2000/78. Според юрисдикцията задължително пенсиониране на 65-годишна възраст на упражняващите своите функции лица представлява дискриминация в зависимост от възрастта, която противоречи на разпоредбите на Директива 2000/78.

24 Запитващата юрисдикция посочва, че спорната разпоредба е въведена в момент, когато се е считало, че след тази възраст работоспособността става

недостатъчна. Понастоящем изследователски трудове доказвали, че тази способност варира в зависимост от конкретното лице. Освен това удължаването на продължителността на живота довело законодателя до това да повиши до 67 години общата възрастова граница за пенсиониране и възникването на право на пенсия. В допълнение HBG предвиждал, че назначените вследствие на избор длъжностни лица могат да упражняват своите функции до 71-годишна възраст.

25 Според запитващата юрисдикция от становищата на Land Hessen, придружаващи HBG във версията му от 1962 г., е видно, че този закон е бил насочен към поощряване на назначаването на по-млади лица и гарантиране по този начин на подходяща възрастова структура. Подобна цел обаче не представлявала обективна обосновка, тъй като в националното право не съществувал достатъчно прецизен критерий за определяне на възрастова структура, която може да се квалифицира като благоприятна или неблагоприятна. Такава цел обслужвала не обществения интерес, а индивидуалния интерес на работодателя. Във всеки случай Land Hessen не представила нито естеството, нито причините за възрастовата структура, които счита за подходящи. Приведените от Land Hessen цифри показвали, че значителна част от личния състав на прокуратурата вече се състои от млади хора. Запитващата юрисдикция добавя, че скорошни проучвания показват, че не съществува корелация между задължителното пенсиониране на достигналите възрастовата граница лица и навлизането в професията на по-млади лица. Посочената юрисдикция се пита също дали цифри, които се отнасят единствено до Land Hessen — и в рамките на тази провинция единствено до попадащите в обхвата на публичното право длъжностни лица, които представляват само малка част от служителите на посочената провинция и от заетите лица в съответната държава членка — могат да докажат съществуването на цел от общ интерес и дали подобна цел не изисква издигане до по-високо ниво, по-специално до нивото на всички длъжностни лица и служители в Land Hessen, дори на всички длъжностни лица и служители в посочената държава членка.

26 Запитващата юрисдикция добавя, че пенсионирането на прокурорите невинаги води до набиране на кадри, за да се запълнят овакантените длъжности. Тя намеква, че Land Hessen се стремяла по този начин да реализира бюджетни икономии.

27 Освен това някои мерки били лишени от съгласуваност. Това се отнасяло по-специално до възможността служителят да бъде запазван на работа до 68-годишна възраст въпреки необорима презумпция за неспособност за изпълнение на служебните задължения, считано от 65-годишна възраст, до възпрепятстването на доброволните напускания преди навършване на тази възраст и до вече предвиденото от някои законодателни текстове повишаване на възрастта за пенсиониране.

28 При тези условия запитващата юрисдикция решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Преследват ли разпоредбите на [HBG] във връзка със задължителната възрастова граница, която е основание за пенсиониране на длъжностните лица, цел от общ интерес съобразно критериите на правото на Съюза?

Във връзка с това възникват преди всичко следните специфични въпроси:

— На какви специфични изисквания съгласно правото на Съюза трябва да отговаря тази цел от общ интерес? Кои други въпроси следва да разгледа запитващата юрисдикция, за да изясни фактическото положение?

— Представлява ли законосъобразна цел по смисъла на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 [...] интересът от спестяване на бюджетни средства и ограничаване на разходите за персонала — в настоящия случай става въпрос за избягване назначаването на нов персонал, за да се намалят разходите за персонал?

— Може ли да се счита за законосъобразна цел от общ интерес желанието на работодател в публичния сектор да планира в определена степен пенсионирането на длъжностните лица, включително и когато всеки ра-

ботодател в публичния сектор, който попада в обхвата на HBG или на федералния закон за координиране на статута на длъжностните лица в провинциите, може да разработи и наложи собствени управленски концепции относно планирането във връзка с персонала?

— Може ли да се счита за цел от общ интерес интересът от „подходящо възрастово разпределение“ или от „подходяща възрастова структура“, дори когато липсват правни разпоредби или общи стандарти относно това какво е желано като възрастово разпределение или възрастова структура?

— Може ли създаването на възможности за повишаване за длъжностни лица да се счита за законосъобразна цел от общ интерес по смисъла на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78[…]?

— Преследва ли ограничаването на възрастта законосъобразна цел от общ интерес, когато с нея се цели избягването на правни спорове с по-възрастни служители по въпроса дали те все още са способни да изпълняват служебните си задължения?

— Предполага ли общият интерес, предвиден в член 6, параграф 1 от Директива 2000/78[…], наличието на концепция относно политиката на заетост, която е по-широка от тази на отделните работодатели в публичния и/или частния сектор? При утвърдителен отговор, доколко единна и обвързваща трябва да бъде тази концепция?

— Възможно ли е възрастови граници с толкова стеснен обхват да позволяват на отделните работодатели в публичния или частния сектор да преследват цели от общ интерес по отношение на групи служители, в случая сведени до длъжностните лица, попадащи в приложното поле на HBG?

— При какви условия може да се счита за отговаряща на общия интерес предвидената в член 6, параграф 1 от Директива 2000/78[…] цел — законосъобразна, но не задължителна за работодателите в публичния сектор — освободените поради пенсиониране длъжности да се заемат чрез наемане на нови служители, евентуално след повишаване на вече наети служители? Трябва ли, освен от изявления с общ характер, общият интерес да произтича и от статистически данни или други констатации, които позволяват да се установи, че тази цел е достатъчно сериозна и може действително да бъде постигната?

2) а) На какви изисквания трябва да отговаря възрастовата граница по смисъла на HBG, за да бъде подходяща и в състояние да позволи постигането на преследваната цел?

б) Необходими ли са по-прецизни анализи, за да се определи съотношението между — предвидимия — брой длъжностни лица от двата пола, които биха желали да продължат да работят, след като са достигнали възрастовата граница, и броя на тези, които, след като са достигнали възрастовата граница, получават пенсия в пълен размер и поради това при всяко положение желаят да напуснат публичната служба? Не трябва ли в тази ситуация да се отдаде предпочитание на доброволното пред задължителното пенсиониране, доколкото намаляване на размера на пенсията — когато пенсията се получава преди достигане на пенсионната възраст — гарантира, че бюджетът за пенсии няма да бъде претоварен и че свързаните с това разходи за персонал ще бъдат ограничени? (При това положение доброволното пенсиониране вместо задължителното такова представлява по-подходящ режим и практически е не по-малко годно за постигане на преследваната цел.)

в) Може ли да се смята за подходящо и необходимо автоматичното прекратяване — въз основа на необорима презумпция за неспособност за изпълнение на служебните задължения — на служебното правоотношение на длъжностни лица от двата пола, които са достигнали определена възраст, в случая 65 навършени години?

г) Основателно ли е запазването на служебното правоотношение — което само по себе си е възможно, във всеки случай до навършване на 68-годишна възраст — да зависи изцяло от конкретните интереси на работодателя в публичния сектор, а липсата на такива интереси да води задължително до прекратяване на служебното правоотношение, без за съответното лице да съществува каквато и да е правна възможност за възстановяване на статута на длъжностно лице?

д) Когато, вместо да се ограничи до определяне на условията за получаване на пенсия в пълен размер съгласно член 6, параграф 2 от Директива 2000/78[...], разпоредбата относно възрастовата граница задължително води до загуба на работното място, може ли да се счита, че тази граница засяга в неоправдана степен интересите на възрастните хора в сравнение с интересите на по-младите хора, които по принцип не са по-значими?

е) Ако целта за улесняване на назначенията и/или повишаванията е призната за законосъобразна, какви специфични фактически изисквания следва да бъдат изпълнени, за да се установи до каква степен съответните възможности са действително оползотворени? Следва ли в това отношение позоваване да се прави на работодател в публичния сектор, който прилага възрастовата граница, или на всички работодатели в публичния сектор, обхванати от законовата уредба, и следва ли да бъде включен пазарът на труда като цяло?

ж) С оглед на празнотите от демографски характер, които вече се забелязват на пазара на труда, и неизбежната поява на необходимост от квалифициран персонал във всички области, включително в публичната служба на федерално равнище и на равнище провинции, подходящо и необходимо ли е длъжностните лица от двата пола, които са способни и желаят да продължат да изпълняват своята дейност, да бъдат задължавани да напускат публичната служба въпреки неизбежната поява на необходимост от значителен персонал, на която пазарът на труда не може да отговори? Необходими ли са във връзка с това данни за всеки клон на пазара на труда, които евентуално да се наложи да бъдат събирани впоследствие?

3) а) На какви изисквания за съгласуваност трябва да отговарят разпоредбите в областта на възрастовата граница, предвидени от законодателството на Land Hessen и евентуално от германското федерално законодателство?

б) Може ли да се счита, че няма противоречие между параграф 1 и параграф 3 от член 50 от HBG, при положение че продължаването на служебното правоотношение след преминаване на възрастовата граница зависи изцяло от интересите на работодателя в публичния сектор?

в) Може ли член 50, параграф 3 от HBG да се тълкува в съответствие с Директивата [2000/78] евентуално в смисъл, че за да се избегне дискриминация, основана на възраст, служебното правоотношение трябва винаги да бъде продължавано, ако никакво служебно съображение не възпрепятства това? На какви изисквания следва да отговаря такова служебно съображение? Трябва ли да се счита, че за да изискват интересите на работата запазването на служебното правоотношение, е достатъчно прекъсването му да води до неоправдана дискриминация, основана на възраст?

г) Как такова тълкуване на член 50, параграф 3 от HBG може да позволи статутът на длъжностно лице на жалбоподателя да се продължи или възстанови, дори когато вече му е бил отнет? Трябва ли в тази хипотеза прилагането на член 50, параграф 1 от HBG да се изключи, във всеки случай до навършване на 68-годишна възраст от заинтересованото лице?

д) Подходящо и необходимо ли е, от една страна, да се създават пречки за доброволното пенсиониране при навършване на възраст от 60 или от 63 години чрез трайно намаляване на размера на пенсията, като, от друга страна, се изключва доброволното продължаване на служебното правоотношение след навършване на 65-годишна възраст, освен ако по изключение работодателят в публичния сектор не заяви специален интерес от такова продължаване?

е) Съществуването на предвидени за лицата на непълно работно време по-благоприятни режими по отношение на възрастните лица, от една страна, и на длъжностните лица, наети със срочни договори, от друга страна, лишава ли предвидената в член 50, параграф 1 от HBG възрастова граница от нейния подходящ и необходим характер?

ж) Как от гледна точка на съгласуваността следва да се преценяват различните правила, установени в областта на правото на публичната служба, на трудовото право и на правото на социално осигуряване, които, от една страна, се стремят към трайно повишаване на възрастта, предоставяща право на пенсия в пълен размер, от друга страна, забраняват уволнението поради достигане на възрастта, предвидена за обичайната пенсия за старост, и същевременно налагат на навършилите тази възраст лица край на служебното правоотношение?

з) От значение ли е от гледна точка на съгласуваността фактът, че постепенното повишаване на възрастовите граници по отношение на заетите лица, попадащи в приложното поле на кодекса за социално осигуряване, и на работещите в публичната служба на федералната държава и на някои провинции, обслужва преди всичко интереса на заетите лица да бъдат обхванати колкото е възможно по-късно от по-строгите условия, приложими за получаването на пенсия за старост в пълен размер в публичния или в частния сектор? Трябва ли тези въпроси да се считат за ирелевантни, тъй като все още никакво повишаване на възрастовата граница не е приложено спрямо обхванатите от HBG длъжностни лица от двата пола, въпреки че това повишаване е непосредствено предстоящо за договорно наетите служители?“.

29 С Определение на председателя на Съда от 6 май 2010 г. дела C-159/10 и C-160/10 са съединени за целите на писмената и устната фаза на производството и за целите на съдебното решение.

По преюдициалните въпроси

30 Запитващата юрисдикция поставя многобройни запитвания, групирани по същество в три въпроса, някои от които се отнасят до тълкуването на националното право. В това отношение следва да се напомни, че по силата на член 267 ДФЕС Съдът не е компетентен да се произнася преюдициално относно тълкуването на норми, спадащи към вътрешното право. Компетентността на Съда е ограничена до разглеждането единствено на разпоредбите от правото на Съюза (вж. по-специално Решение от 10 януари 2006 г. по дело Cassa di Risparmio di Firenze и др., C-222/04, Recueil, стр. I- 289, точка 63).

31 Ето защо на поставените въпроси следва да се отговори, като се отчита това ограничение.

По първия въпрос

32 С първия си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали Директива 2000/78 не допуска закон като HBG, който предвижда задължителното пенсиониране на длъжностните лица на пожизнена служба, в конкретния случай прокурорите, на 65-годишна възраст, като се държи сметка за възможността те да продължат да работят, ако интересът на работата го изисква, до максималната възраст от 68 години, щом този закон е насочен към една или няколко от следните цели, а именно установяване на „благоприятна възрастова структура", планирането на напусканията, повишаването на длъжностните лица, предотвратяването на правни спорове или реализирането на бюджетни икономии.

33 Не се спори, че прекратяването на трудовия договор на длъжностните лица от Land Hessen, по-специално на прокурорите, когато те навършат възраст, позволяваща им да се ползват от пенсия в пълен размер, а именно 65-годишна възраст, представлява разлика в третирането, основана на възраст, по смисъла на член 6, параграф 1, буква а) от Директива 2000/78.

34 Разпоредба като член 50, параграф 1 от HBG всъщност засяга условията за наемане и труд по смисъла на член 3, параграф 1, буква в) от Директива 2000/78, като възпрепятства съответните прокурори да продължат да работят след 65-годишна възраст. Освен това, като осигурява на тези лица по-неизгодно третиране от запазеното за лица, които не са навършили тази възраст, посочената разпоредба въвежда разлика в третирането, пряко основана на възраст, по смисъла на член 2, параграф 1 от тази директива.

35 Член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 гласи, че разлика 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.

36 Ето защо, за да се отговори на поставения въпрос, следва да се провери дали посочената разпоредба е оправдана от законосъобразна цел и дали използваните за постигането ѝ средства са подходящи и необходими.

По съществуването на законосъобразна цел

37 В самото начало следва да се разгледат последствията от липсата на изрично упоменаване в HBG на преследваната от него цел, последствията, произтичащи от изменение на тази цел и от контекста, в който тя се вписва, както и възможността или липсата на възможност да се изтъкват няколко цели.

38 Най-напред от акта за преюдициално запитване е видно, че HBG не уточнява ясно целта, която преследва чрез член 50, параграф 1 от него, като определя на 65 години възрастовата граница за длъжностните лица на пожизнена служба.

39 В това отношение Съдът многократно приема, че от член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 не може да се направи заключение, че липсата на уточнение във въпросната правна уредба относно преследваната цел би довела до автоматично изключване на възможността тя 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 установяване на целта, с която тя е приета, с оглед упражняване на съдебен контрол за нейната законосъобразност, както и по отношение на това дали средствата, използвани за осъществяването ѝ, са подходящи и необходими (Решение от 16 октомври 2007 г. по дело Palacios de la Villa, C-411/05, Сборник, стр. I-8531, точки 56 и 57, Решение от 12 януари 2010 г. по дело Petersen, C-341/08, Сборник, стр. I-47, точка 40, както и Решение от 12 октомври 2010 г. по дело Rosenbladt, C-45/09, Сборник, стр. I-9391, точка 58).

40 Що се отнася до изменението на преследваната цел, от акта за преюдициално запитване е видно, че първоначално член 50 от HBG се е основавал на необоримата презумпция за неработоспособност след 65-годишна възраст. По време на съдебното заседание представителите на Land Hessen и на германското правителство обаче подчертават, че тази презумпция не следва повече да се счита като представляваща основанието на възрастовата граница и че законодателят е признал, че лицата могат да бъдат работоспособни след тази възраст.

41 В това отношение следва да се счита, че промяна на контекста, в който се вписва даден закон, водеща до изменение на целта на този закон, не би могла сама по себе си да попречи законът да преследва законосъобразна цел по смисъла на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78.

42 Обстоятелствата могат да се променят и законът въпреки това да бъде запазен поради други причини.

43 Затова в настоящите главни производства, освен промяната във връзка със схващането за работоспособността над 65-годишна възраст, изтъкнатото от запитващата юрисдикция обстоятелство, според което възрастовата граница е въведено през период на пълна заетост, а после запазено в период на безработица, може да доведе до изменение на преследваната цел, без все пак да попречи на това тя да разкрива законосъобразен характер.

44 Що се отнася до едновременното позоваване на няколко цели, от съдебната практика е видно, че съвместното съществуване на няколко цели не представлява пречка за съществуването на законосъобразна цел по смисъла на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78.

45 Такъв е случаят в делото, по което е произнесено Решение по дело Rosenbladt, посочено по-горе, в което Съдът приема — в точки 43 и 45 от това решение — че цели от естеството на изтъкнатите от германското правителство могат да се считат за спадащи към целите, посочени в член 6, параграф 1 от Директива 2000/78.

46 Изтъкнатите цели могат да бъдат свързани помежду си (вж. в този смисъл Решение от 18 ноември 2010 г. по дело Георгиев, Сборник, стр. I-11869, точки 45, 46 и 68) или класирани по ред на значимост, както в делото, по което е постановено Решение по дело Petersen, посочено по-горе, в което, както е видно от точки 41 и 65, германското правителство се е опирало преди всичко на една цел, а при условия на евентуалност — на друга цел.

По целите, изтъкнати от запитващата юрисдикция

47 Според запитващата юрисдикция член 50, параграф 1 от HBG има за цел по-специално установяването на „благоприятна възрастова структура“, която щяла да се изразява в едновременното присъствие в разглежданата професия, а именно прокурорската, на млади заети лица в началото на кариерата и по-възрастни

заети лица, намиращи се в неин напреднал стадий. Land Hessen и германското правителство поддържат, че тук става въпрос за основната цел, преследвана от тази разпоредба. Задължението за пенсиониране на 65-годишна възраст според тях цели установяване на равновесие между поколенията, към което се добавят три други цели, споменати от запитващата юрисдикция — а именно ефикасно планиране на напусканията и назначенията, поощряване на наемането, както и повишаването на младите, и избягването на съдебни спорове относно способността на заетото лице да упражнява своята дейност над тази възраст.

48 Land Hessen и германското правителство поддържат, че присъствието в съответната публична служба на лица от различни възрасти позволява също предаване на опит от най-възрастните на най-младите и разпространение от последните на наскоро получени знания, като така това присъствие допринася за предлагането на качествена обществена услуга в сферата на правосъдието.

49 Следва да се напомни, че според съдебната практика насърчаването на наемането на работа безспорно е законосъобразна цел на социалната политика или политиката по заетостта на държавите членки, по-специално когато става въпрос за благоприятстване на достъпа на младите до упражняването на професия (Решение по дело Георгиев, посочено по-горе, точка 45). Освен това Съдът приема, че съвместната работа на различни поколения може да допринесе и за качеството на осъществяваните дейности, като по-специално се благоприятства обмяната на опит (вж. в този смисъл, когато става въпрос за преподаватели и научни изследователи, Решение по дело Георгиев, посочено по-горе, точка 46).

50 По същия начин следва да се счита, че може да представлява законосъобразна цел на политиката по заетостта и пазара на труда целта, изразяваща се в установяване на възрастова структура, балансирана между младите и по-възрастните длъжностни лица, за да се благоприятства наемането на работа и повишаването на младите, да се оптимизира управлението на персонала и следователно да се предотвратяват евентуалните правни спорове относно способността на заетото лице да упражнява своята дейност след определена възраст, като същевременно тази цел е насочена към предлагане на качествена услуга в сферата на правосъдието.

51 Запитващата юрисдикция обаче иска да се установи дали мярка като предвидената в член 50, параграф 1 от HBG не удовлетворява по-скоро интереса на работодателя, отколкото общия интерес. Юрисдикцията поставя по-специално въпроса дали разпоредбите, приети от една-единствена провинция за част от нейните служители — в конкретния случай длъжностните лица на пожизнена служба, към които спадат прокурорите — не се отнасят до твърде ограничена група лица, за да представляват мярка, преследваща цел от общ интерес.

52 Съдът преценява, че целите, които могат да се приемат за „законосъобразни“ по смисъла на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78, са цели, разкриващи характер от общ интерес, които се различават от чисто индивидуалните мотиви, присъщи на положението на работодателя, като намаляване на разходите или подобряване на конкурентоспособността, без обаче да може да се изключи възможността при преследването на посочените законосъобразни цели национална норма да признае определена степен на свобода на действие на работодателите (вж. в този смисъл Решение от 5 март 2009 г. по дело Age Concern England, C-388/07, Сборник, стр. I-1569, точка 46).

53 Следва да се констатира, че цели като споменатите в точка 50 от настоящото съдебно решение, които отчитат интересите на всички заинтересовани длъжностни лица, в рамките на загриженост във връзка с политиката на заетостта и пазара на труда, с оглед осигуряване на качествена публична услуга — в конкретния случай тази на правосъдието — могат да се считат за цели от общ интерес.

54 Освен това Съдът приема, че компетентните органи на национално, регионално или секторно равнище следва да имат възможност да променят средствата за постигане на законосъобразната цел от общ интерес, например като ги приспособяват към развитието на положението на заетостта в съответната държава членка (Решение по дело Palacios de la Villa, посочено по-горе, точка 70).

55 Ето защо обстоятелството, че разпоредба е приета на регионално равнище, не представлява пречка за това тя да преследва законосъобразна цел по смисъла на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78. В държава като Федерална

република Германия законодателят може да прецени, че в интерес на всички заинтересовани лица следва по-скоро провинциите, а не федералните власти да приемат определени законодателни мерки, попадащи в приложното поле на тази разпоредба, като например пенсионната възраст на длъжностните лица на пожизнена служба.

56 Пенсиониране, което по принцип е задължително на 65-годишна възраст, като предвиденото в член 50, параграф 1 от HBG, трябва също да бъде подходящо и необходимо за тази цел.

57 Относно подходящия характер на подобна мярка Land Hessen и германското правителство изтъкват, че броят на наличните длъжности в публичната служба е ограничен, по-специално що се отнася до прокурорските длъжности и особено до най-високите нива. С оглед на бюджетните изисквания възможността за създаване на нови длъжности била ограничена. Land Hessen и германското правителство уточняват, че прокурорите, както всички длъжностни лица, се назначават пожизнено и само по изключение се оттеглят доброволно и преждевременно от упражняване на своите функции. При това положение определянето на задължителна възраст за пенсиониране на прокурорите представлявало единствения начин службата да се разпредели справедливо между поколенията.

58 В рамките на професии, при които броят на наличните длъжности е ограничен, Съдът вече е приел, че пенсионирането на определена в закона възраст е в състояние да улесни достъпа на младите до службата (вж. в този смисъл, що се отнася до сключилите договор със здравноосигурителна каса зъболекари, Решение по дело Petersen, посочено по-горе, точка 70 и, що се отнася до университетските професори, Решение по дело Георгиев, посочено по-горе, точка 52).

59 По отношение на прокурорската професия в Германия изглежда, че достъпът до тази професия е ограничен от задължението нейните членове да са получили особена квалификация, изискваща успешното преминаване на цикъл от обучения и подготвителен стаж. Освен това навлизането на младите би могло да бъде възпрепятствано поради пожизненото назначаване на съответните длъжностни лица.

60 При такива обстоятелства не изглежда неразумно, че компетентните власти на държава членка смятат, че мярка като член 50, параграф 1 от HBG може да бъде в състояние да позволи постигането на целта, изразяваща се във въвеждането на балансирана възрастова структура с оглед да се улеснява планирането на напусканията, да се осигурява повишаването на длъжностните лица, по-специално на най-младите сред тях, и да се предотвратяват правни спорове, които евентуално могат да възникнат при пенсионирането.

61 Следва да се напомни, че държавите членки разполагат с голяма свобода на преценката при определянето на мерките, които могат да осъществят посочената цел (вж. в този смисъл Решение по дело Palacios de la Villa, посочено по-горе, точка 68).

62 Все пак държавите членки не биха могли да изпразнят от съдържание прогласената в Директива 2000/78 забрана за дискриминация, основана на възраст. Тази забрана следва да се разглежда в светлината на правото на труд, признато в член 15, параграф 1 от Хартата на основните права на Европейския съюз.

63 Оттук 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 посоченото запазване 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.

64 При все това интересът, който запазването на активността на посочените лица представлява, следва да се взема предвид при зачитане на други, евентуално разнопосочни интереси. Лицата, навършили даващата право на пенсия възраст, могат да желаят да се възползват от това право и да напуснат своята длъжност с

ползването на такава пенсия, вместо да продължат да работят. Освен това клаузи за автоматично прекратяване на трудовите договори на работниците и служителите, навършили пенсионна възраст, биха могли да благоприятстват — в интерес на разпределяне на работата между поколенията — професионалната интеграция на младите трудещи се.

65 Затова при определянето на своята социална политика в зависимост от политически, икономически, социални, демографски и/или бюджетни съображения съответните национални власти могат да бъдат принудени да изберат удължаване на продължителността на активния живот на трудещите си или, напротив, да предвидят тяхното по-ранно пенсиониране (вж. Решение по дело Palacios de la Villa, посочено по-горе, точки 68 и 69). Съдът приема, че на тези власти е възложено да намерят справедлив баланс между различните съществуващи интереси, като следят да не излязат извън рамките на това, което е подходящо и необходимо за постигане на преследваната законосъобразна цел (вж. в този смисъл Решение по дело Palacios de la Villa, посочено по-горе, точки 69 и 71, както и Решение по дело Rosenbladt, посочено по-горе, точка 44).

66 В това отношение Съдът приема, че мярка, позволяваща задължителното пенсиониране на работниците и служителите, когато те навършат 65-годишна възраст, може да съответства на целта, изразяваща се в насърчаване на наемането на работа и да се счита като ненакърняваща прекомерно законните претенции на съответните работници и служители, когато тези лица могат да се ползват от пенсия, чийто размер не би могъл да се приеме за неразумен (вж. в този смисъл Решение по дело Palacios de la Villa, посочено по-горе, точка 73). Когато става въпрос за мярка, налагаща автоматичното прекратяване на трудовите договори при навършване на тази възраст, в сектор, в който според запитващата юрисдикция тази мярка може да причини значителна финансова вреда на съответния работник или служител, Съдът също приема, че тази мярка не надхвърля необходимото за постигане на преследваните цели, по-конкретно насърчаването на наемането на работа. Съдът взема предвид, че работникът или служителят е можел да получи изплащане на пенсията си, оставайки на пазара на труда и ползвайки се от защитата срещу дискриминация, основана на възраст (вж. в този смисъл Решение по дело Rosenbladt, посочено по-горе, точки 73—76).

67 В настоящите главни производства от преписката по делата е видно, че прокурорите по принцип са пенсионирани на 65-годишна възраст с ползване на пенсия в пълен размер, съответстваща на приблизително 72 % от последната им

заплата. Освен това член 50, параграф 3 от HBG предвижда възможност прокурорите да работят още три години, до навършване на 68-годишна възраст, ако те пожелаят това и интересът на работата го изисква. На последно място, националното право не би попречило на тези лица да упражняват друга професионална дейност, като например юрисконсулт, без ограничение във възрастта.

68 С оглед на тези фактори следва да се счита, че мярка, предвиждаща пенсионирането на прокурорите при навършване на 65-годишна възраст, каквато е предвидената в член 50, параграф 1 от HBG мярка, не надхвърля необходимото за постигане на целта, изразяваща се в установяване на балансирана възрастова структура, за да се благоприятства наемането на работа и повишаването на младите, да се оптимизира управлението на персонала и следователно да се предотвратяват съдебните спорове относно способността на заетото лице да упражнява своята дейност над определена възраст.

69 Следва да се отбележи още, че запитващата юрисдикция търси отговор от Съда и относно законността с оглед на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 на цел, изразяваща се в реализирането на бюджетни икономии.

70 Land Hessen и германското правителство изтъкват обаче, че по тяхно мнение член 50, параграф 1 от HBG не преследва такава цел. Според Land Hessen обстоятелството, че някои длъжностни лица на пожизнена служба, в конкретния случай прокурори, не са били заменени, се обяснява с факта, че те са били назначени, за да се отговори на изключително разрастване на определен съдебен спор в даден момент. Посочената провинция отбелязва, че като се оставят настрана тези съкращения, от 2006 г. броят на прокурорите се е увеличил.

71 В това отношение от компетентност на националния съд е да провери дали целта, изразяваща се в реализиране на бюджетни икономии, е преследвана от HBG цел.

72 Следва да се напомни, че въпросите, които са свързани с тълкуването на правото на Съюза и са поставени от националния съд в нормативната и фактическата рамка, която той определя съгласно своите правомощия и проверката на чиято точност не е задача на Съда, се ползват с презумпция за релевантност (вж. по-специално Решение от 22 юни 2010 г. по дело Melki и Abdeli, C-188/10 и C-189/10, Сборник, стр. I-5667, точка 27). В случая, тъй като не изглежда очевидно, че исканото тълкуване на правото на Съюза няма никаква връзка с реалността или с предмета на спора по главното производство, или че проблемът е от хипотетично естество, Съдът трябва да отговори на поставения въпрос.

73 Както е видно от точка 65 на настоящото съдебно решение, в рамките на приемането на мерки в областта на пенсионирането, правото на Съюза не възпрепятства държавите членки да вземат предвид бюджетни съображения, паралелно с политически, социални или демографски съображения, доколкото — като действат по този начин — те зачитат по-специално общия принцип за забрана на дискриминацията, основана на възраст.

74 В това отношение, въпреки че бюджетни съображения могат да се намират в основата на избора на социална политика на дадена държава членка и да оказват влияние върху естеството или обхвата на мерките, които тя желае да приеме, такива съображения не могат да представляват сами по себе си законосъобразна цел по смисъла на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78.

75 Предвид предходните съображения на първия въпрос следва да се отговори, че Директива 2000/78 допуска закон като HBG, който предвижда задължителното пенсиониране на длъжностните лица на пожизнена служба, в конкретния случай прокурорите, когато те навършат 65-годишна възраст, като същевременно им позволява да продължат да работят, ако интересът на работата изисква това, до максималната възраст от 68 години, доколкото този закон има за цел установяване на балансирана възрастова структура, за да се благоприятства наемането на работа и повишаването на младите, да се оптимизира управлението на персонала и следователно да се предотвратяват евентуалните съдебни спорове относно способността на заетото лице да упражнява своята дейност над определена възраст, и доколкото законът позволява постигане на тази цел с подходящи и необходими средства.

По втория въпрос

76 С втория си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се установи какви данни трябва да бъдат представени от държавата членка, за да се докаже подходящият и необходим характер на разглежданата в главното производство мярка и по-специално дали трябва да се приведат статистически или точни цифрови данни.

77 От точка 51 от Решение по дело Age Concern England, посочено по-горе, произтича, че общите твърдения относно годността на определена мярка да бъде елемент от политиката на заетост, на трудовия пазар или на професионалното обучение сами по себе си не са достатъчни, за да се покаже, че целта на тази мярка може да обоснове дерогиране от принципа за недопускане на дискриминация, основана на възраст, нито съставляват доказателства, които позволяват разумно да се приеме, че избраните средства са годни да позволят постигането на тази цел.

78 В точка 67 от това решение Съдът подчертава също, че член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 предвижда за държавите членки тежестта да установят законосъобразния характер на посочената като оправдание цел, като прилагат високи изисквания за доказване.

79 Съгласно съображение 15 от Директива 2000/78 преценката на фактите, от които може да се заключи, че е налице дискриминация, е от компетенциите на националните съдебни или други компетентни органи, в съответствие с разпоредбите на националното законодателство или практика. Тези разпоредби биха могли да предвиждат по-специално непряката дискриминация да се установява с всички средства, включително и въз основа на статистически данни.

80 За да се прецени степента на точност на изискваните доказателства, следва да се напомни, че държавите членки разполагат с широко право на преценка при избора на мярка, която считат за подходяща.

81 Така този избор може да се основава на икономически, социални демографски и/или бюджетни съображения, които обхващат съществуващи и подлежащи на проверка данни, но също така прогнози, които по природа могат да се окажат неточни и следователно съдържат степен на несигурност. Освен това посочената мярка може да се основава на политически съображения, които често предполагат намиране на компромис между няколко възможни разрешения и също не позволяват да се придаде сигурен характер на очаквания резултат.

82 От компетентност на националния съд е да прецени според нормите на националното право доказателствената стойност на представените пред него данни, които могат да съдържат в частност статистически данни.

83 Поради това на втория въпрос следва да се отговори, че за да бъде доказан подходящият и необходим характер на съответната мярка, тя не трябва да изглежда неразумна с оглед на преследваната цел и трябва да се основава на данни, преценката на чиято доказателствена стойност е от компетентност на националния съд.

По третия въпрос

84 С третия си въпрос запитващата юрисдикция иска да се установи съгласуваността на закон като HBG. Юрисдикцията по-специално се пита по същество дали този закон не съдържа нелогичност, доколкото принуждава прокурорите да се пенсионират при навършване на 65-годишна възраст, докато същевременно, първо, им позволява да продължат упражняването на техните дейности до 68-годишна възраст, ако интересът на работата изисква това, второ, цели да възпира доброволното напускане на 60 или 63-годишна възраст, като в този случай намалява размера на пенсията, и трето, законите, приложими към публичната служба на федерално равнище и в няколко други провинции, както и Кодексът за социално осигуряване, приложим към заетите лица от частния

сектор, предвиждат постепенното повишаване от 65 на 67 години на възрастта за пенсиониране с пълна пенсия.

85 В съответствие с постоянната съдебна практика следва да се напомни, че дадено законодателство е в състояние да гарантира осъществяването на изтъкнатата цел единствено ако действително отговаря на грижата за съгласуваното и систематичното ѝ постигане (Решение от 10 март 2009 г. по дело Hartlauer, C-169/07, Сборник, стр. I-1721, точка 55 и Решение по дело Petersen, посочено по-горе, точка 53).

86 Изключения от разпоредбите на даден закон могат в някои случаи да накърнят неговата съгласуваност, по-специално когато поради своя обхват те водят до резултат, противоположен на преследваната от посочения закон цел (вж. в този смисъл Решение по дело Petersen, посочено по-горе, точка 61).

87 Относно формулираното в член 50, параграф 3 от HBG изключение, свързано с продължаването на дейността на прокурорите до 68-годишна възраст, следва да се констатира, че то намира приложение само ако интересът на работата го изисква и ако заинтересованото лице го пожелае.

88 В съдебното заседание Land Hessen посочва, че това изключение цели да обхване случая, при който прокурор навърши 65-годишна възраст, докато му е поверено наказателно дело, производството по което все още не е приключило. С оглед да се избегнат евентуалните усложнения, дължащи се на заместването на заинтересованото лице, HBG предвиждал по изключение то да може да продължи да упражнява своите функции. Така в интерес на работата съответната администрация можела да прецени, че за предпочитане е по-скоро да запази посочения прокурор на служба, отколкото да назначи заместник, който би следвало да поеме преписка, чието съдържание не познава.

89 Следва да се констатира, че подобно изключение не изглежда в състояние да накърни преследваната цел, а именно да се гарантира балансирана възрастова структура с оглед по-конкретно да се осигури високо качество на услугата.

90 Изключение от този вид може, напротив, да смекчи строгостта на закон като HBG в интерес именно на съответната публична услуга. Всъщност, макар планирането на напусканията и назначенията вследствие систематичното напускане на прокурорите при навършване на 65-годишна възраст да допринася за доброто функциониране на посочената услуга, въвеждането в този закон на изключението, споменато в точка 88 от настоящото съдебно решение, позволява справяне с конкретни ситуации, при които напускането на прокурора би могло да бъде неблагоприятно за оптималното изпълнение на възложената му задача. При тези условия посоченото изключение не изглежда несъгласувано с оглед на съответния закон.

91 Следва да се добави, че други фигуриращи в HBG и споменати от запитващата юрисдикция изключения — като запазването на служба на някои преподаватели в продължение на няколко допълнителни месеца след навършване на 65-годишна възраст, за да довършат период на обучение, или на някои избрани лица, за да приключат своя мандат — целят по същия начин да гарантират изпълнението на възложените на заинтересованите лица задачи и също не изглежда да накърняват преследваната цел.

92 Според запитващата юрисдикция друг свързан със съгласуваността проблем се дължи на факта, че HBG се стреми да затруднява доброволното пенсиониране на навършилите 60 или 63-годишна възраст прокурори чрез разпоредба, която предвижда намаляване на размера на отпуснатата в тези случаи пенсия, докато същевременно член 50, параграф 1 от този закон ги възпрепятства да упражняват тяхната дейност след 65-годишна възраст.

93 Следва да се констатира, че изтъкнатият от запитващата юрисдикция проблем за съгласуваност не е ясно очертан. Напротив — разпоредба като посочената от запитващата юрисдикция изглежда логична последица на член 50, параграф 1 от HBG. Въвеждането на подобна разпоредба, която обуславя планиране на пенсиониране на 65-годишна възраст, всъщност изисква изключенията от това пенсиониране да бъдат ограничени. Разпоредба, предвиждаща намаляване на размера на пенсията, обаче е в състояние да възпре или поне да затрудни

преждевременното пенсиониране на прокурорите. По този начин подобна разпоредба допринася за осъществяването на преследваната цел и не позволява HBG да се счита за белязан от несъгласуваност.

94 Запитващата юрисдикция споменава и постепенното повишаване от 65 на 67 години на възрастта, предоставяща право на пълна пенсия за осигурителен стаж — както в закона, приложим към публичната служба на федерално равнище, така и в законите, приети от няколко провинции, а също в Кодекса за социално осигуряване, приложим към заетите лица от частния сектор. Към момента на обстоятелствата по главното производство подобно повишаване е било предвидено от Land Hessen, но все още не е било прието.

95 В това отношение единствено фактът, че в определен момент законодателят възнамерява да измени закона, за да повиши възрастта, предоставяща право на пълна пенсия за осигурителен стаж, не би могъл да доведе до незаконосъобразността на съществуващия закон, считано от този момент. Следва да се признае, че такова евентуално преминаване от един закон към друг не е незабавно, а изисква изтичането на определено време.

96 Както е видно от съображение 25 от Директива 2000/78, ритъмът на промените може да варира между различните държави членки, за да се отчита особената ситуация в тези държави. Той може да бъде различен и в един или друг регион, в конкретния случай в една или друга провинция, за да се съобрази с регионалните специфики и да позволи на компетентните власти да направят необходимите адаптации.

97 Следователно съществуването на обикновено разминаване във времето между промените, внесени в закона на една държава членка или провинция, и промените, въведени в друга държава или провинция, с оглед повишаване на възрастта, предоставяща право на пълна пенсия за осигурителен стаж, не би могло само по себе си да придаде на разглежданото законодателство несъгласуван характер.

98 Ето защо на третия въпрос следва да се отговори, че закон като HBG, който предвижда задължително пенсиониране на прокурорите при навършване на

65-годишна възраст, не разкрива несъгласуваност единствено поради факта че им позволява в определени случаи да работят до 68-годишна възраст, че освен това съдържа разпоредби, предназначени да затрудняват пенсионирането преди 65-годишна възраст, и че други законови разпоредби на съответната държава членка предвиждат запазването на служба на определени длъжностни лица, по-специално определени избрани лица, след тази възраст, както и постепенно повишаване на пенсионната възраст от 65 на 67 години.

По съдебните разноски

99 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:

1) 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 допуска закон като Закона за публичната служба на Land Hessen (Hessisches Beamtengesetz), изменен със Закона от 14 декември 2009 г., който предвижда задължителното пенсиониране на длъжностните лица на пожизнена служба, в конкретния случай прокурорите, когато те навършат 65-годишна възраст, като същевременно им позволява да продължат да работят, ако интересът на работата изисква това, до максималната възраст от 68 години, доколкото този закон има за цел установяване на балансирана възрастова структура, за да се благоприятства наемането на работа и повишаването на младите, да се оптимизира управлението на персонала и следователно да се предотвратяват евентуалните съдебни спорове относно способността на заетото лице да

упражнява своята дейност над определена възраст, и доколкото законът позволява постигане на тази цел с подходящи и необходими средства.

2) За да бъде доказан подходящият и необходим характер на съответната мярка, тя не трябва да изглежда неразумна с оглед на преследваната цел и трябва да се основава на данни, преценката на чиято доказателствена стойност е от компетентност на националния съд.

3) Закон като Закона за публичната служба на Land Hessen, изменен със Закона от 14 декември 2009 г., който предвижда задължително пенсиониране на прокурорите при навършване на 65-годишна възраст, не разкрива несъгласуваност единствено поради факта че им позволява в определени случаи да работят до 68-годишна възраст, че освен това съдържа разпоредби, предназначени да затрудняват пенсионирането преди 65-годишна възраст, и че други законови разпоредби на съответната държава членка предвиждат запазването на служба на определени длъжностни лица, по-специално определени избрани лица, след тази възраст, както и постепенно повишаване на пенсионната възраст от 65 на 67 години.

Подписи