Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (десети състав)

27 ноември 2025 година*

„Преюдициално запитване — Свободно движение на работници — Член 45 ДФЕС — Регламент (ЕС) № 492/2011 — Член 7, параграф 1 — Социална политика — Равно третиране в областта на заетостта и професиите — Директива 2000/78/ЕО — Забрана на дискриминация, основана на възраст — Режим на възнагражденията на държавните служители — Национална правна уредба, съгласно която равностоен трудов стаж, придобит в друга държава членка, не се зачита — Невъзможност за повишаване на държавен служител поради административно решение, прието при условията на оперативна самостоятелност — Повишаване при навършване на определен брой прослужени години — Национална правна уредба, съгласно която равностоен трудов стаж, придобит в съответната държава членка, не се зачита“

По дело C-356/24

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Landesverwaltungsgericht Kärnten (Областен административен съд Каринтия, Австрия) с акт от 16 май 2024 г., постъпил в Съда на 16 май 2024 г., в рамките на производство по дело

A.B.

срещу

Kärntner Landesregierung,

СЪДЪТ (десети състав),

състоящ се от: J. Passer, председател на състава, M. L. Arastey Sahún (докладчик), председател на пети състав, D. Gratsias, съдия,

генерален адвокат: R. Norkus,

секретар: A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

– за австрийското правителство, от A. Posch и J. Schmoll, в качеството на представители,

* Език на производството: немски.

– за Европейската комисия, от S. Delaude и B.-R. Killmann, в качеството на представители,

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

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 45 ДФЕС, член 7, параграф 1 от Регламент (ЕС) № 492/2011 на Европейския парламент и на Съвета от 5 април 2011 година относно свободното движение на работници в Съюза (ОВ L 141, 2011 г., стр. 1), членове 1, 2 и 6 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, 2000 г., стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7) и членове 20 и 21 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“).

2 Запитването е отправено в рамките на спор между A.B. и Kärntner Landesregierung (правителство на провинция Каринтия, Австрия) относно незачитането на предходен трудов стаж на A.B. в Австрия и в чужбина при определяне на прослуженото време по системата за възнаграждения на държавните служители.

Правна уредба

Правото на Съюза

Директива 2000/78

3 Член 1 от Директива 2000/78 е озаглавен „Цел“ и гласи:

„Целта на настоящата директива 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“.

4 Член 2 от тази директива е озаглавен „Понятие за дискриминация“ и гласи:

„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 Член 3 от посочената директива е озаглавен „Приложно поле“ и в параграф 1, буква в) предвижда:

„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 с:

[…]

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

6 Член 6 от същата директива е озаглавен „Оправдаване на разликите в третирането на основание възраст“ и гласи:

„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.

[…]

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“.

Регламент № 492/2011

7 Член 7, параграф 1 от Регламент № 492/2011 предвижда:

„Работник, който е гражданин на държава членка, не може поради своето гражданство да бъде третиран на територията на друга държава членка различно от работниците — нейни граждани по отношение на условията за наемане и условията на труд, и по-специално, по отношение на трудовото възнаграждение, уволнението и ако остане безработен — на възстановяването или новото наемане на работа“.

Австрийското право

8 Член 143 от Kärntner Dienstrechtsgesetz (Закон за държавните служители на провинция Каринтия) от 1994 г. (LGBl. 71/1994), в редакцията му съгласно Закон № 81 на провинция Каринтия от 21 октомври 2021 г. (LGBl. 81/2021) (наричан по-нататък „K-DRG“), е озаглавен „Повишаване“ и гласи:

„(1) Повишаването се определя въз основа на референтна дата. Доколкото настоящият член не предвижда друго, необходимият период за повишаване във втора степен на ранг III е пет години, а за останалите степени — две години.

(2) Повишаването се осъществява на 1 януари или 1 юли след изтичането на две- или петгодишния период (дата за повишаване), освен ако към тази дата то не е отложено или спряно. Две- или петгодишният срок се счита за изпълнен на датата за повишаването дори ако изтича преди 31 март, респ. 30 септември след датата за повишаването.

[…]“.

9 Член 145 от K-DRG е озаглавен „Референтна дата за повишаване“ и гласи:

„(1) При спазване на ограниченията съгласно параграфи 4—8 референтната дата за повишаване се изчислява назад във времето от деня на назначаването на базата на следните периоди след 30 юни на годината, в която са или биха били налице девет приключени учебни години след постъпване в началната степен на обучение:

1. периодите, посочени в параграф 2, се вземат изцяло предвид;

2. останалите периоди:
   a) отговарящи на критериите по параграф 3, се вземат изцяло предвид;
   b) които не отговарят на критериите по параграф 3:
      aa) се вземат изцяло предвид до три години и
      bb) се вземат предвид наполовина, но не повече от три допълнителни години.

[…]

(11) Периодите по параграф 2 и параграф 1, точка 2, през които е упражнявана професионална дейност, която с оглед на упражняваната дейност към датата на встъпване в длъжност представлява равностойна дейност, осигуряваща равностоен професионален опит, следва изцяло да се зачетат, ако през тези периоди е упражнявана дейност извън територията на Австрия:

1. на територията на държава — страна по [Споразумението за Европейското икономическо пространство от 2 май 1992 г. (ОВ L 1, 1994 г., стр. 3; Специално издание на български език, 2007 г., глава 11, том 53, стр. 4)], или на държава — членка на Европейския съюз, или

2. в държава, чиито граждани се ползват със същите права на достъп до професия като австрийските граждани, или

3. за институция, орган, служба или агенция на Европейския съюз или за международна организация, на която Австрия е член.

[…]“.

10 Член 181 от K-DRG е озаглавен „Повишаване“ и гласи:

„(1) Повишаването е назначаване на държавен служител от общата администрация в по-горен ранг в неговата категория труд.

[…]

(3) Ако възнаграждението за най-ниската степен в новия му ранг на категорията труд е по-ниско от предишното му възнаграждение, държавният служител получава степента, съответстваща на предишното му възнаграждение, но ако такова възнаграждение не е предвидено, получава степента, съответстваща на непосредствено по-високото възнаграждение.

(4) След повишаване държавният служител се повишава отново на датата, на която съгласно параграф 3 изпълни в досегашния ранг условието да достигне следващата по-висока степен от новия ранг, но не по-късно от две години след повишаването. Времето в най-високата степен от даден ранг се зачита до четири години. По изключение в случаите, когато за повишаването в по-висока степен задължително се изисква прослужване на две години в най-високата степен на най-ниския ранг, времето, прослужено в най-високата степен на този ранг, се зачита до четири години, ако надвишава периода, който задължително трябва да се прослужи в тази степен. Членове 143 и 144 се прилагат по аналогия.

[…]“.

11 Член 305b от K-DRG е озаглавен „Обхват на отделните разпоредби“ и предвижда:

„[…]

(2) Референтната дата за повишаване и съответното положение с оглед на режима на възнагражденията подлежат на служебно преизчисляване в съответствие с членове 143 и 145 от настоящия закон, изменен със Закона [№ 60 на провинция Каринтия от 13 юни 2019 г.], без ненужно отлагане, и само в случаите, когато съществуващото положение с оглед на режима на възнагражденията се определя въз основа на референтна дата. […]

[…]

(4) […]

1. Членове 143 и 145 от настоящия закон продължават да се прилагат в действащата към 31 декември 2003 г. редакция [спрямо лицата, за които не е необходимо да се определя нова референтна дата за повишаване в съответствие с параграф 2. Ако] референтната дата за повишаване е определена съгласно член 145 от настоящия закон в действащата към 30 септември 1995 г. редакция, [членове 143 и 145 от настоящия закон] продължават да се прилагат в действащата към 30 септември 1995 г. редакция.

[…]“.

12 Член VI, параграф 7 от Gesetz, mit dem das Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994 (20. K-DRG-Novelle), das Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz 1994 (17. Kärntner Landesvertrags-bedienstetengesetz-Novelle), das Kärntner Gemeindebediensteten-gesetz, das Kärntner Stadtbeamtengesetz 1993 und das Kärntner Gemeindevertragsbedienstetengesetz geändert werden (Закон за изменение на Закона на провинция Каринтия от 1994 г. за държавните служители (Двадесети закон за изменение на Закона на провинция Каринтия за държавните служители), Закон на провинция Каринтия от 1994 г. за договорно наетите служители (Седемнадесети закон за изменение на Закона на провинция Каринтия за договорно наетите служители), Закон на провинция Каринтия от 1993 г. за общинските служители и Закон на провинция Каринтия за договорно наетите общински служители) от 7 юли 2011 г. (LGBl. 82/2011, наричан по-нататък „Закон № 82/2011“) гласи:

„(7) Референтната дата за повишаване и съответното положение с оглед на режима на възнагражденията подлежат на преизчисляване в съответствие с членове 143 и 145 от [K-DRG], изменен с член I, или с членове 41 и 42 от [Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz] [Закон на провинция Каринтия за договорно наетите служители], изменен с член II, само по заявление и само в случаите, когато актуалната степен на заплащане се определя въз основа на референтна дата. […]“.

13 Член VIII, параграф 3 от Gesetz, mit dem das Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994 (39. K-DRG-Novelle), das Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz 1994 (32. K-LVBG-Novelle), das Kärntner Gemeindebedienstetengesetz, das Kärntner Gemeindevertrags-bedienstetengesetz, das Kärntner Stadtbeamtengesetz 1993, das Kärntner Pensionsgesetz 2010 und das Kärntner Landes-Personalvertretungsgesetz geändert werden (Закон за изменение на Закона на провинция Каринтия от 1994 г. за държавните служители (Тридесет и девети закон за изменение на K-DRG), Закон на провинция Каринтия от 1994 г. за договорно наетите служители (Тридесет и втори закон за изменение на K-LVBG), Закон на провинция Каринтия за общинските служители, Закон на провинция Каринтия за договорно наетите общински служители, Закон на провинция Каринтия от 1993 г. за общинските служители, Закон на провинция Каринтия от 2010 г. за пенсионното осигуряване и Закон на провинция Каринтия за представителните органи на персонала) от 21 октомври 2021 г. (LGBl. 81/2021, наричан по-нататък „Закон № 81/2021“) гласи:

„Ако държавен служител на провинция или община докаже предходен трудов стаж по смисъла на член 145, параграфи 11 и 12 от [K-DRG], в редакцията на член I от настоящия закон, или на член 41, параграфи 12 и 13 от [Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz] [Закон на провинция Каринтия от 1994 г. за договорно наетите служители], в редакцията на член II от настоящия закон, които все още не са изцяло взети предвид при определянето на референтната дата за повишаване съгласно друга разпоредба и които вече трябва да бъдат изцяло взети предвид съгласно настоящия закон, референтната дата за повишаване трябва, по негово искане, да бъде съответно коригирана“.

14 Beschluss der Kärntner Landesregierung zur Festlegung von Richtlinien für die Vorrückung, Zeitvorrückung und Beförderung der Beamten des Landes Kärnten (LAD-PW-22/1-98) (Постановление на правителството на провинция Каринтия за приемане на Указания за

повишаване, повишаване въз основа на прослужено време и повишаване на държавните служители на провинция Каринтия (LAD-PW-22/1-98) от 20 октомври 1998 г. по-конкретно предвижда:

„Държавните служители на провинцията се повишават по преценка на правителството на провинцията.

Могат да бъдат повишени само държавните служители, които изпълняват посочените по-долу условия и чиито служебни постижения и умения, както и служебното и извънслужебното им поведение обосновават повишаване, като следва да се вземат предвид съответното щатно разписание и класификацията на длъжностите.

Времеви условия:

Категория труд	Ранг V	Ранг VI	Ранг VII	Ранг VIII
A	9 години	13 години	19 години	30 години
B	19 години	25 години	31 години	
C	29 години			

Годините се изчисляват, считано от референтната дата за повишаване.

[…]“.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

15 A.B. е австрийски гражданин, роден през 1968 г., който на 3 октомври 2005 г. започва работа като договорно нает служител в провинция Каринтия (наричана по-нататък „Провинцията“). Преди това, от 1 октомври 1987 г. до 4 април 2003 г. включително, той е работил за частни работодатели в Австрия и в чужбина, след което, от 13 октомври 2003 г. до 2 октомври 2005 г., е работил за Провинцията въз основа на служебна бележка („Dienstzettel“).

16 Когато встъпва в длъжност като договорно нает служител на Провинцията, референтната дата за повишаване на A.B. е определена на 8 септември 2001 г. За целта му е зачетен — на основание член 41 от Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz (Закон на провинция Каринтия за договорно наетите служители на провинцията) от 1994 г. (LGBl. 73/1994), в редакцията му, приложима към датата на постъпване на работа — стаж от четири години, 0 месеца и 25 дни, съответстващ на времето, през което A.B. е бил нает на работа, отбил е военна служба и е работил за Провинцията въз основа на споменатата служебна бележка, като е добавен и период от една година и шест месеца. Последният период съответства на максималния срок, който австрийското право допуска да бъде зачетен при изчисляване на стаж в частния сектор, освен ако този стаж не е от съществено значение за назначаването като служител на Провинцията и вземането му предвид не се налага от съображения, свързани с обществения интерес.

17 Впоследствие, считано от 1 януари 2010 г., A.B. е назначен за държавен служител на длъжност от категория B, ранг III, степен 7, като от този момент нататък заплащането му се определя от установения с K-DRG режим на възнагражденията. На основание член 145 от

Закона на провинция Каринтия за държавните служители на провинцията, в редакцията му, приложима към датата на това назначаване, отново е прието, че за референтна дата за повишаване ще се счита 8 септември 2001 г.

18 А.В. е повишен в степен на 1 юли 2011 г. и още няколко пъти през следващите години. На 1 януари 2016 г. и на 1 януари 2022 г. А.В. е повишен съответно в ранг V и в ранг VI.

19 На 14 ноември 2022 г., позовавайки се на Закон № 81/2021, А.В. иска предходният трудов стаж в Австрия и в чужбина да му се зачете за равностоен на държавна служба, както и съответно да му се плати със задна дата разликата във възнаграждението, която счита, че му се дължи.

20 С решение от 20 септември 2023 г. правителството на провинция Каринтия отхвърля искането, като се позовава на член VI, параграф 7 от Закон № 82/2011, тъй като счита, че А.В. е повишен в ранг VI въз основа на предишно повишаване и поради това положението му с оглед на режима на възнагражденията вече не се определя от референтната дата за повишаване.

21 Жалбоподателят обжалва това решение пред запитващата юрисдикция Landesverwaltungsgericht Kärnten (Областен административен съд Каринтия, Австрия).

22 Запитващата юрисдикция отбелязва, че съгласно член 145, параграф 11 от K-DRG, в редакцията му, приета със Закон № 81/2021, придобитият в чужбина предходен равностоен трудов стаж трябва да се зачита при определяне на референтната дата за повишаване.

23 Според запитващата юрисдикция обаче член 305b, параграф 2 от K-DRG и член VI, параграф 7 от Закон № 82/2011 не допускат преразглеждане на референтната дата за повишаване по искане на държавен служител, който вече е повишен, тъй като приложим след повишаването му е станал режимът на възнагражденията и повишаванията.

24 В това отношение запитващата юрисдикция счита, първо, че член 45 ДФЕС и член 7, параграф 1 от Регламент № 492/2011 не допускат национални разпоредби, съгласно които придобит в чужбина предходен равностоен трудов стаж, който не е бил зачетен при определяне на прослуженото време, не може да бъде зачетен след повишаването на съответния служител и следователно прослуженото от него време за целите на режима за заплащане не може да бъде преизчислено, докато друга разпоредба от K-DRG с общо приложение по принцип предвижда такова зачитане.

25 Второ, с оглед на обстоятелството, че за повишаване се изискват определен брой прослужени години, запитващата юрисдикция стига до извода, че по принцип повишаване искат по-възрастни служители и че следователно именно те не могат да поискат при определяне на референтната им дата за повишаване да се вземе предвид и предходният им равностоен трудов стаж. Поради това тя счита, че разглежданата австрийска правна уредба би могла да представлява непряка дискриминация, основана на възраст.

26 Трето, запитващата юрисдикция отбелязва, че член 145 от K-DRG предвижда зачитане на целия предходен равностоен трудов стаж, придобит извън Австрия, но не и на предходния равностоен трудов стаж, придобит в частния сектор и на територията на страната. Такова

изключване било несъвместимо с член 20 от Хартата, който прогласява принципа на равно третиране, както и с член 45 ДФЕС и член 7, параграф 1 от Регламент № 492/2011, които закрепват свободата на движение на работниците.

27 При тези обстоятелства Landesverwaltungsgericht Kärnten (Областен административен съд Каринтия) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Трябва ли правото на Съюза, и по-конкретно член 45 ДФЕС и член 7, параграф 1 от Регламент № 492/2011, да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, съгласно която релевантният предходен трудов стаж, прослужен в друга държава членка на Съюза, не се зачита при определянето на референтната дата за повишаване, ако съществуващото положение на държавния служител с оглед на режима на възнагражденията е определено с дискреционен акт на работодателя (повишаване в длъжност), а не с повишаване въз основа на прослуженото време, и съгласно тази национална правна уредба референтната дата за следващото повишаване се определя само ако съществуващата степен на заплащане е определена въз основа на референтна дата?

2) Трябва ли правото на Съюза, и по-конкретно членове 1, 2 и 6 от Директива 2000/78/ЕО във връзка с член 21 от Хартата, да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, съгласно която релевантният предходен трудов стаж, прослужен в друга държава членка на Съюза, не се зачита при определянето на референтна дата за повишаване, ако съществуващото положение на държавния служител с оглед на режима на възнагражденията е определено с дискреционен акт на работодателя (повишаване в длъжност), а не с повишаване въз основа на прослужено време, и съгласно тази национална правна уредба референтната дата за следващото повишаване се определя само ако съществуващата степен на заплащане е определена въз основа на референтната дата, но съгласно съответните указания на работодателя повишаване по принцип се предвижда едва след 19 и 25 години служба (изчислени въз основа на референтната дата за повишаване) и се отнася следователно за по-възрастни държавни служители?

3) Допускат ли закрепените в член 45 ДФЕС и член 20 от Хартата принципи на свободно движение на работниците национална правна уредба, съгласно която при определяне на референтната дата за повишаване се зачитат всички периоди на равностойна професионална дейност, ако тази професионална дейност е упражнявана извън Австрия (на територията на държава — страна по Споразумението за [Европейското икономическо пространство], в държава членка на Съюза, в държава, чиито граждани се ползват със същите права на достъп до професия като австрийските граждани, в институция на Европейския съюз или в международна организация, на която Австрия е член), а упражнявани в страната равностойни професионални дейности в частния сектор не се зачитат?“.

По допустимостта на преюдициалното запитване

28 Австрийското правителство твърди, че преюдициалното запитване е недопустимо.

29 От една страна, съображенията и обясненията на запитващата юрисдикция по първия и втория въпрос се отнасяли до член 305b от K-DRG, който обаче не бил приложим към обстоятелствата по спора в главното производство. Следователно отговорът на тези два въпроса не бил необходим за решаването на този спор. От друга страна, първият и третият въпрос били ирелевантни за разрешаването на спора в главното производство, доколкото се отнасяли до тълкуването на разпоредбите на правото на Съюза, приложими към свободното движение на работници. По отношение по-конкретно на първия въпрос австрийското правителство посочва, че периодите, през които жалбоподателят в главното производство е бил командирован в Австрия от австрийски работодател, попадат в приложното поле на разпоредбите относно свободното предоставяне на услуги. Третият въпрос според австрийското правителство се отнася до изцяло вътрешно положение.

30 В това отношение следва да се припомни, че е налице презумпция за релевантност на въпросите, свързани с тълкуване на правото на Съюза, които са поставени от националния съд в определена от него съгласно неговите собствени правомощия нормативна и фактическа рамка и проверката на чиято точност не е задача на Съда. Съдът може да откаже да се произнесе по отправено от национална юрисдикция преюдициално запитване само ако е очевидно, че исканото тълкуване на правото на Съюза няма никаква връзка с действителността или с предмета на спора в главното производство, когато проблемът е от хипотетично естество или пък когато Съдът не разполага с необходимите данни от фактическа и правна страна, за да бъде полезен с отговора на поставените му въпроси (решение от 9 ноември 2023 г., Keolis Agen, C-271/22—C-275/22, EU:C:2023:834, т. 38 и цитираната съдебна практика).

31 От тази съдебна практика следва, че Съдът не може — както по същество иска от него австрийското правителство с доводите си, представените накратко в точка 29 от настоящото решение — да поставя под въпрос както тълкуването на националното право, на което се основава запитващата юрисдикция, така и установената от нея фактическа обстановка.

32 Ето защо първият и вторият въпрос са допустими.

33 По отношение на довода, че разпоредбите относно свободното движение на работници не са приложими към визираното в третия въпрос положение поради изцяло вътрешния му характер, следва да се припомни, че ако преюдициален въпрос се отнася до разпоредби на правото на Съюза, които не са приложими към спора в главното производство, тези разпоредби са ирелевантни за решаването на спора и отправеното преюдициално запитване не е необходимо, за да може запитващата юрисдикция да постанови решението си, поради което този въпрос трябва да се обяви за недопустим (вж. в този смисъл решение от 22 октомври 2024 г., Kolin Inşaat Turizm Sanayi ve Ticaret, C-652/22, EU:C:2024:910, т. 38).

34 Освен това постоянната съдебна практика приема, че не е от компетентността на Съда да разглежда правни положения извън приложното поле на правото на Съюза и че евентуално позоваване на разпоредби от Хартата само по себе си не обосновава такава компетентност (решение от 4 септември 2025 г., Gnattai, C-543/23, EU:C:2025:653, т. 56 и цитираната съдебна практика).

35 В случая следва да се отбележи, че член 45, параграф 1 ДФЕС, който по принцип забранява всяка пречка за свободното движение на работници, се прилага към трансгранични положения в рамките на Съюза, а не в чисто национален контекст.

36 Същото важи и за забраната за дискриминация, предвидена в член 45, параграф 2 ДФЕС и в член 7 от Регламент № 492/2011.

37 Хипотезата в третия въпрос на запитващата юрисдикция, а именно определяне на положението на държавен служител с оглед на режима на възнагражденията, без да се зачете предходен равностоен трудов стаж, натрупан от този служител в частния сектор в Австрия, се вписва в чисто национален контекст.

38 От това следва, че в случая член 45, параграфи 1 и 2 ДФЕС и член 7 от Регламент № 492/2011 са неприложими.

39 Поради това липсва връзка, която съгласно член 51 от Хартата да даде основание за анализ на разглежданото положение през призмата на член 20 от Хартата.

40 С оглед на изложените съображения следва да се заключи, че третият въпрос, доколкото се отнася до тълкуването на член 20 от Хартата, не е от компетентността на Съда и доколкото се отнася до член 45 ДФЕС, е недопустим.

По преюдициалните въпроси

По първия въпрос

41 Най-напред следва да се констатира, че с първия си въпрос запитващата юрисдикция иска по-конкретно да се установи дали член 45 ДФЕС допуска правна уредба на държава членка, предвиждаща, че при определени обстоятелства равностоен трудов стаж, който лицето е придобило в друга държава от Европейското икономическо пространство (ЕИП), преди да стане държавен служител в тази държава членка, не се зачита.

42 За да се отговори на този въпрос, най-напред следва да се подчертае, че зачитането на предходния равностоен трудов стаж, придобит от работник от една държава членка в друга държава от ЕИП, с цел да се възнагради предходният му професионален опит, трябва да се извършва при условия, които изключват, от една страна, всяка дискриминация, основана на гражданство, в съответствие с член 45, параграф 2 ДФЕС и член 7 от Регламент № 492/2011, и от друга страна, всяка пречка пред свободата на движение, закрепена в член 45, параграф 1 ДФЕС (вж. в този смисъл решение от 10 октомври 2019 г., Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, т. 21 и 54).

43 Ето защо следва да се приеме, че първият въпрос се състои от две части.

По първата част от първия въпрос

44 За целите на разглеждането на първата част от първия въпрос следва да се отбележи, че съгласно предоставената от запитващата юрисдикция и обобщена в точка 26 от настоящото решение информация член 145 от K-DRG предвижда зачитане на целия предходен равностоен трудов стаж, придобит извън Австрия, но не и на предходния равностоен трудов стаж, придобит в частния сектор и на територията на страната.

45 С оглед на това следва да се приеме, че с първата част от първия въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали член 45, параграф 2 ДФЕС и член 7, параграф 1 от Регламент № 492/2011 трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат правна уредба на държава членка, предвиждаща, че равностоен трудов стаж — който дадено лице е придобило в друга държава от ЕИП, преди да постъпи на служба като държавен служител в първата държава членка, и който не е бил зачетен при класирането му по скалата на заплащане — се зачита с обратно действие, ако положението на този държавен служител с оглед на режима на възнагражденията е определено въз основа на повишаване за прослужено време, а не въз основа на повишаване по силата на административно решение, прието при условията на оперативна самостоятелност, но не се зачита, ако предходният трудов стаж е придобит в частния сектор и на територията на страната.

46 Член 45, параграф 2 ДФЕС забранява всякаква дискриминация, основана на гражданство, между работниците от държавите членки, що се отнася до заетост, възнаграждение и други условия на труд. Член 7, параграф 1 от Регламент № 492/2011 е просто конкретен израз на принципа на недопускане на дискриминация, прогласен в член 45, параграф 2 ДФЕС, в специфичната област на условията на заетост и труд и следователно трябва да се тълкува по същия начин, както член 45, параграф 2 ДФЕС (решение от 10 октомври 2019 г., Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, т. 21 и цитираната съдебна практика).

47 Правна уредба на държава членка като разглежданата в главното производство — установяваща реда и условията за зачитане за целите на класирането по скалата на заплащане на равностоен трудов стаж, който даден работник е придобил в държава от ЕИП, преди да постъпи на служба като държавен служител на първата държава членка — безспорно е от областта на условията на заетост и труд. Тази правна уредба попада следователно в приложното поле на цитираните в предходната точка от настоящото решение разпоредби (вж. по аналогия решение от 10 октомври 2019 г., Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, т. 22 и цитираната съдебна практика).

48 Съгласно постоянната съдебна практика принципът на равно третиране, закрепен в член 45 ДФЕС, забранява не само преките дискриминационни практики, основани на гражданството, но и всички непреки форми на дискриминация, които чрез прилагане на други критерии за разграничаване фактически водят до същия резултат (решение от 15 юни 2023 г., Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (Специални класирания), C-132/22, EU:C:2023:489, т. 28 и цитираната съдебна практика).

49 По отношение, първо, на наличието на дискриминация, основана пряко на гражданството, следва да се отбележи, че разглежданата в главното производство национална правна уредба се прилага без разлика към всички назначени от Провинцията държавни служители, независимо от тяхното гражданство, и не би могла следователно да се счита за съставляваща такава дискриминация.

50 Второ, разпоредба от националното право, приложима по отношение на всички работници без оглед на гражданството им, трябва да се счита за непряко дискриминационна, когато поради самото си естество може да засегне в по-голяма степен работниците, граждани на други държави членки, отколкото работниците, местни граждани, и следователно може да постави по-специално първата категория в по-неблагоприятно положение, освен ако не е обективно оправдана и пропорционална на преследваната цел (решение от 10 октомври 2019 г., Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, т. 24 и цитираната съдебна практика).

51 Вярно е, че в случая пълната невъзможност за зачитане с обратна сила на равностоен трудов стаж — който дадено лице е придобило в друга държава от ЕИП, преди да постъпи на служба като държавен служител в първата държава членка, и който не му е зачетен при класирането му по скалата на заплащане, като същото лице е повишено по силата на административно решение, прието при условията на оперативна самостоятелност — може да постави този държавен служител в по-неблагоприятно положение в сравнение с държавен служител в равностойно положение, който не е бил повишен.

52 Такава разлика в третирането на работници би могла обаче да се счита за непряка дискриминация по смисъла на член 45, параграф 2 ДФЕС и на член 7, параграф 1 от Регламент № 492/2011 само ако по самото си естество засяга в по-голяма степен работниците, граждани на други държави членки, отколкото работниците, местни граждани (вж. по аналогия решение от 10 октомври 2019 г., Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, т. 31).

53 Това обаче не се отнася за посочената в първата част от първия въпрос правна уредба на държава членка, предвиждаща, че професионален опит, придобит в частния сектор на тази държава членка, не се зачита, докато равностоен трудов стаж, придобит в друга държава от ЕИП, се зачита, ако съответният държавен служител не е повишен по силата на административно решение, прието при условията на оперативна самостоятелност. Всъщност гражданите на държави от ЕИП, различни от съответната държава членка, е по-вероятно да имат придобит професионален опит в друга държава от ЕИП, отколкото работниците, граждани на тази държава членка, докато последните е по-вероятно, преди да постъпят на служба, да имат придобит професионален опит в частния сектор в тази държава членка, така че не може да се счита, че такава уредба по своята същност би могла да постави в неравностойно положение държавните служители, граждани на други държави членки.

54 Въз основа на изложените съображения следва да се приеме, че правна уредба на държава членка като визираната в първата част от първия въпрос не може да се счита за непряко дискриминационна по отношение на работниците, които са граждани на държави от ЕИП, различни от посочената държава членка, и следователно за противоречаща на член 45, параграф 2 ДФЕС и на член 7, параграф 1 от Регламент № 492/2011.

55 С оглед на изложените съображения на първата част от първия въпрос следва да се отговори, че член 45, параграф 2 ДФЕС и член 7, параграф 1 от Регламент № 492/2011 трябва да се тълкуват в смисъл, че допускат правна уредба на държава членка, предвиждаща, че равностоен трудов стаж — който дадено лице е придобило в друга държава от ЕИП, преди да постъпи на служба като държавен служител в първата държава членка, и който не е бил зачетен при класирането му по скалата на заплащане — се зачита с обратно действие, ако положението на този държавен служител с оглед на режима на възнагражденията е определено въз основа на повишаване за прослужено време, а не въз основа на повишаване по силата на административно решение, прието при условията на оперативна самостоятелност, но не се зачита, ако предходният трудов стаж е придобит в частния сектор и на територията на страната.

По втората част от първия въпрос

56 С втората част от първия въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали член 45, параграф 1 ДФЕС трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска правна уредба на държава членка, предвиждаща, че равностоен трудов стаж — който дадено лице е придобило в друга държава от ЕИП, преди да постъпи на служба като държавен служител в първата държава членка, и който не е бил зачетен при класирането му по скалата на заплащане — трябва да се зачете с обратно действие, ако положението на този държавен служител с оглед на режима на възнагражденията е определено въз основа на повишаване за прослужено време, а не въз основа на повишаване по силата на административно решение, прието при условията на оперативна самостоятелност.

57 В това отношение следва да се припомни, че член 45, параграф 1 ДФЕС забранява по принцип всяко ограничаване на свободното движение на работниците в рамките на Съюза и че всички разпоредби на Договора за функционирането на ЕС, свързани със свободното движение на лица, целят да улеснят гражданите на държавите членки при упражняването на професионална дейност от какъвто и да е характер на територията на Съюза и не допускат мерки, които биха могли да поставят в неблагоприятно положение тези граждани, когато искат да полагат наемен труд на територията на друга държава членка (вж. в този смисъл решение от 10 октомври 2019 г., Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, т. 40 и цитираната съдебна практика).

58 Гражданите на държавите членки разполагат в частност с произтичащо пряко от Договора право да напускат своята държава членка по произход, за да отидат на територията на друга държава членка, както и да пребивават там с цел упражняване на дейност. Следователно член 45 ДФЕС не допуска никаква национална мярка, която може да затрудни или да направи по-малко привлекателно упражняването от гражданите на Съюза на гарантираната с тази разпоредба основна свобода (решение от 10 октомври 2019 г., Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, т. 41 и цитираната съдебна практика).

59 Съдът вече е постановил, че национална правна уредба, която при определяне на размера на възнаграждението на работник не зачита целия предходен равностоен трудов стаж, придобит в държава от ЕИП, различна от тази по произхода на работника мигрант, може в нарушение на член 45, параграф 1 ДФЕС да направи по-непривлекателно свободното движение на работници (решение от 23 април 2020 г., Land Niedersachsen (Предходен релевантен трудов стаж), C-710/18, EU:C:2020:299, т. 26 и цитираната съдебна практика).

60 В случая следва да се констатира, че правна уредба на държава членка като разглежданата в главното производство може да доведе до невъзможност при класиране на работник по скалата на заплащане да се зачете предходният му равностоен трудов стаж, в зависимост от това в коя държава от ЕИП го е придобил.

61 Това съображение не се оборва от факта, че съответният държавен служител е бил повишен, като е преминал в по-висока степен на новия ранг въз основа по принцип на броя прослужени в този ранг години. Всъщност не може да се изключи, че дори при това положение професионалният опит, придобит от този държавен служител, преди да постъпи на служба, може да се отрази на класирането му по скалата на заплащане. В случая, както се посочва в становището на Комисията, член 181, параграф 3 от K-DRG предвижда, че зачитането с обратна сила на професионалния опит, който държавен

служител е придобил, преди да постъпи на служба, може да доведе до промяна на класирането му по скалата на заплащане преди повишаването му и следователно да се отрази на класирането му в степен на съответния ранг след това повишаване.

62 Следователно национална правна уредба като описаната в точка 60 от настоящото решение може да разколебае работниците да напуснат своята държава членка по произход и да отидат на територията на друга държава от ЕИП, за да упражняват там професионална дейност, равностойна на тази, която са могли да упражняват за работодателя си, ако при завръщането им на територията на първата държава членка работодателят не зачита за целите на класирането по скалата на заплащане целия придобит в другата държава от ЕИП професионален опит, въпреки че извършваната там професионална дейност е била равностойна (вж. в този смисъл решение от 23 април 2020 г., Land Niedersachsen (Предходен релевантен трудов стаж), C-710/18, EU:C:2020:299, т. 29 и цитираната съдебна практика).

63 Такава национална правна уредба противоречи на член 45, параграф 1 ДФЕС, тъй като прави по-малко привлекателно упражняването на свободата на движение на работниците и следователно представлява пречка за тази свобода.

64 При все това обаче такава мярка би била допустима, ако преследва една от посочените в Договора за функционирането на ЕС легитимни цели или ако е оправдана от императивни съображения от общ интерес. В такъв случай прилагането на мярката трябва да може да гарантира осъществяването на преследваната цел и да не надхвърля необходимото за постигането ѝ (решение от 23 април 2020 г., Land Niedersachsen (Предходен релевантен трудов стаж), C-710/18, EU:C:2020:299, т. 34 и цитираната съдебна практика).

65 В случая следва да се констатира, че в становището, което е представило на Съда, австрийското правителство не твърди, че разглежданата в главното производство правна уредба преследва една от посочените в Договора за функционирането на ЕС легитимни цели или че същата е оправдана от императивни съображения от общ интерес.

66 Във всеки случай, следва да се припомни, от една страна, че съгласно постоянната практика на Съда възнаграждаването на придобития в съответната област опит, който позволява на работника да извършва по-добре възложените му задачи, представлява законосъобразна цел на политиката относно заплащането (решение от 8 май 2019 г., Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, т. 86 и цитираната съдебна практика).

67 Национална правна уредба като разглежданата в главното производство, предвиждаща, че при определянето на класа и размера на възнаграждението на работник не се зачита придобитият от същия предходен равностоен трудов стаж, не би могла обаче да се счита за мярка, предназначена да възнагради изцяло този опит, и следователно не може да гарантира постигането на тази цел (вж. в този смисъл решение от 8 май 2019 г., Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17, EU:C:2019:373, т. 88).

68 От друга страна, дори да се приеме, че разглежданата в главното производство правна уредба действително преследва цел за насърчаване на лоялността на работниците към техните работодатели и че тази цел представлява императивно съображение от общ интерес (решение от 8 май 2019 г., Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-24/17,

EU:C:2019:373, т. 89 и цитираната съдебна практика), следва да се констатира, че поради характерните си особености тази правна уредба, представляваща пречка за свободното движение на работниците, не изглежда да може да гарантира постигането на тази цел.

69 Всъщност по силата на разглежданата в главното производство национална правна уредба равностойният трудов стаж, който държавен служител е придобил в държава от ЕИП, различна от Република Австрия, преди да постъпи на служба в последната държава членка, и който не е бил зачетен при класирането му по скалата на заплащане, не може да се зачете с обратно действие, ако този държавен служител е бил повишен на основание на административно решение, прието при условията на оперативна самостоятелност, но трябва да се зачете, ако положението на държавния служител с оглед на режима на възнагражденията е следствие само от повишаване на основание на прослуженото време.

70 С оглед на това следва да се приеме, че разглежданото ограничение не е оправдано от императивни съображения от общ интерес като припомнените в точки 66 и 68 от настоящото решение.

71 Накрая, не може да се приеме, че целта за административно опростяване, която е насочена единствено към облекчаване на възложените на публичната администрация задачи, по-специално чрез улесняване на изчисленията, които тя трябва да извърши, представлява императивно съображение от общ интерес, което може да обоснове ограничаването на една толкова основна свобода като гарантираната от член 45 ДФЕС свобода на движение на работниците (решение от 5 декември 2013 г., Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, т. 42).

72 Във всички случаи, съображението, че подобно опростяване позволява да се намалят административните разходи, е от чисто икономическо естество и следователно в съответствие с постоянната съдебна практика не може да представлява императивно съображение от общ интерес (решение от 5 декември 2013 г., Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken, C-514/12, EU:C:2013:799, т. 43).

73 От това следва, че член 45, параграф 1 ДФЕС не допуска национална правна уредба като разглежданата в главното производство.

74 С оглед на изложеното на втората част от първия въпрос следва да се отговори, че член 45, параграф 1 ДФЕС трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска правна уредба на държава членка, предвиждаща, че равностоен трудов стаж — който дадено лице е придобило в друга държава от ЕИП, преди да постъпи на служба като държавен служител в първата държава членка, и който не е бил зачетен при класирането му по скалата на заплащане — трябва да се зачита с обратно действие, ако положението на този държавен служител с оглед на режима на възнагражденията е определено въз основа на повишаване за прослужено време, а не въз основа на повишаване по силата на административно решение, прието при условията на оперативна самостоятелност.

По втория въпрос

75 С втория си въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали членове 1, 2 и 6 от Директива 2000/78 във връзка с член 21 от Хартата трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат правна уредба на държава членка, предвиждаща, от една страна, че равностоен трудов стаж, който дадено лице е придобило в друга държава членка,

преди да постъпи на служба като държавен служител в първата държава членка, не се зачита за целите на повишаването му, ако този държавен служител е бил повишен по силата на административно решение, прието при условията на оперативна самостоятелност, и от друга страна, че повишаване по принцип е възможно едва след определен брой прослужени години, считано от референтната дата за повишаване.

76 Най-напред следва да се припомни, че забраната за каквато и да била дискриминация, основана по-конкретно на възраст, се съдържа в член 21 от Хартата и че тази забрана е конкретизирана от Директива 2000/78 в областта на заетостта и професиите (решение от 20 април 2023 г., Landespolizeidirektion Niederösterreich и Finanzamt Österreich, C-650/21, EU:C:2023:300, т. 45 и цитираната съдебна практика).

77 Ето защо най-напред следва да се провери дали правна уредба като визираната във втория въпрос попада в приложното поле на Директива 2000/78.

78 В това отношение от точка 47 от настоящото решение следва, че такава правна уредба безспорно е от областта на условията на заетост и труд. Следователно тя попада в приложното поле на тази директива (вж. по аналогия решение от 10 октомври 2019 г., Krah, C-703/17, EU:C:2019:850, т. 22 и цитираната съдебна практика).

79 По-нататък, по въпроса дали тази правна уредба води до разлика в третирането, основана на възраст, по смисъла на член 2, параграф 1 от Директива 2000/78, следва да се припомни, че съгласно тази разпоредба „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 от същата директива.

80 Член 2, параграф 2, буква а) от същата директива уточнява, че за целите на параграф 1 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 от тази директива. Съгласно член 2, параграф 2, буква б) от посочената директива за целите на същата се приема, че проява на непряка дискриминация има, когато видимо неутрална разпоредба, критерий или практика биха поставили лицата на определена възраст в сравнение с други лица в неблагоприятно положение, освен ако тази разпоредба, критерий или практика са обективно оправдани от законната си цел и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими.

81 Вторият въпрос обаче не се отнася до национална правна уредба, която изрично поставя повишаването на държавен служител в зависимост от неговата възраст. Всъщност следва да се отбележи, че в случая незачитането с обратна сила на целия придобит от A.B. предходен равностоен трудов стаж зависи от това дали за повишаването на този държавен служител Провинцията е приела при условията на оперативна самостоятелност административно решение, основано не на възрастта на държавния служител, а на продължителността на придобития от него професионален опит.

82 Ето защо се налага изводът, на първо място, че национална правна уредба като разглежданата в главното производство не води до разлика в третирането, пряко основана на възрастта (вж. в този смисъл решение от 7 юни 2012 г., Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft, C-132/11, EU:C:2012:329, т. 29 и цитираната съдебна практика).

83 На второ място, по въпроса дали такава правна уредба представлява непряка дискриминация, основана на възраст, следва да се отбележи, че това предполага, че макар да е формулирана неутрално, тази правна уредба може да постави в по-неблагоприятно положение по-специално една възрастова група. Такава би била правна уредба, която обвързва повишаването на държавния служител само с навършването на определен брой години стаж и така следователно само по-възрастните държавни служители биха могли да получат повишение.

84 В случая следва да се отбележи, че съгласно разглежданата в главното производство национална правна уредба държавните служители от категория A могат да искат повишаване в ранг V най-рано след 9 години трудов стаж, считано от референтната дата за повишаване, докато, за да достигнат същия ранг, държавните служители от категория C трябва да имат 29 години трудов стаж. Следователно, като се има предвид значителната разлика между изисквания в двата случая трудов стаж, не може да се счита, че достъпът на държавен служител до повишаване зависи от принадлежността му към определена възрастова група.

85 Освен това съгласно тази национална правна уредба повишаването не е автоматично, а попада в обхвата на дискреционните правомощия на правителството на съответната провинция. Накрая, достъпът на държавен служител до повишаване зависи от изпълнението на службата му, постиженията му, служебното и извънслужебното му поведение.

86 Тези критерии обаче очевидно не отчитат възрастта на съответните държавни служители.

87 Ето защо следва да се констатира, че режимът, установен с разглежданата в главното производство национална правна уредба, се основава на критерий, който не е нито неразделно, нито косвено свързан с възрастта на държавните служители. От това следва, че правна уредба на държава членка като разглежданата в главното производство — предвиждаща, че равностоен трудов стаж, който дадено лице е придобило в друга държава членка, преди да постъпи на служба като държавен служител в първата държава членка, не се зачита за целите на повишаването му, ако този държавен служител е повишен на основание на административно решение, прието при условията на оперативна самостоятелност — не води до разлика в третирането, непряко основана на възрастта.

88 С оглед на изложените съображения на втория въпрос следва да се отговори, че членове 1, 2 и 6 от Директива 2000/78 във връзка с член 21 от Хартата трябва да се тълкуват в смисъл, че допускат правна уредба на държава членка, предвиждаща, от една страна, че равностоен трудов стаж, който дадено лице е придобило в друга държава членка, преди да постъпи на служба като държавен служител в първата държава членка, не се зачита за целите на повишаването му, ако този държавен служител е бил повишен по силата на административно решение, прието при условията на оперативна самостоятелност, и от друга страна, че повишаване по принцип е възможно едва след определен брой прослужени години, считано от референтната дата за повишаване, стига, от една страна, изискването за повишаване да не е трудов стаж, предполагащ само служители в напреднала възраст, и от друга страна, повишаването да зависи и от други критерии, които по никакъв начин не са свързани с възрастта.

По съдебните разноски

89 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 (десети състав) реши:

1) **Член 45, параграф 2 ДФЕС и член 7, параграф 1 от Регламент (ЕС) № 492/2011 на Европейския парламент и на Съвета от 5 април 2011 година относно свободното движение на работници в Съюза**

трябва да се тълкуват в смисъл, че

допускат правна уредба на държава членка, предвиждаща, че равностоен трудов стаж — който дадено лице е придобило в друга държава от Европейското икономическо пространство, преди да постъпи на служба като държавен служител в първата държава членка, и който не е бил зачетен при класирането му по скалата на заплащане — се зачита с обратно действие, ако положението на този държавен служител с оглед на режима на възнагражденията е определено въз основа на повишаване за прослужено време, а не въз основа на повишаване по силата на административно решение, прието при условията на оперативна самостоятелност, но не се зачита, ако предходният трудов стаж е придобит в частния сектор и на територията на страната.

2) **Член 45, параграф 1 ДФЕС трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска правна уредба на държава членка, предвиждаща, че равностоен трудов стаж — който дадено лице е придобило в друга държава от Европейското икономическо пространство, преди да постъпи на служба като държавен служител в първата държава членка, и който не е зачетен при класирането му по скалата на заплащане — трябва да се зачита с обратно действие, ако положението на този държавен служител с оглед на режима на възнагражденията е определено въз основа на повишаване за прослужено време, а не въз основа на повишаване по силата на административно решение, прието при условията на оперативна самостоятелност.**

3) **Членове 1, 2 и 6 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите във връзка с член 21 от Хартата на основните права на Европейския съюз**

трябва да се тълкуват в смисъл, че

допускат правна уредба на държава членка, предвиждаща, от една страна, че равностоен трудов стаж, който дадено лице е придобило в друга държава членка, преди да постъпи на служба като държавен служител в първата държава членка, не се зачита за целите на повишаването му, ако този държавен служител е бил повишен по силата на административно решение, прието при условията на

оперативна самостоятелност, и от друга страна, че повишаване по принцип е възможно едва след определен брой прослужени години, считано от референтната дата за повишаване, стига, от една страна, изискването за повишаване да не е трудов стаж, предполагащ само служители в напреднала възраст, и от друга страна, повишаването да зависи и от други критерии, които по никакъв начин не са свързани с възрастта.

Подписи