Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (втори състав)

2 юни 2022 година*

„Преюдициално запитване — Социална политика — Равно третиране в областта на заетостта и професиите — Забрана на дискриминация, основана на възраст — Директива 2000/78/ЕО — Член 3, параграф 1, букви а) и г) — Приложно поле — Изборна длъжност на ръководител на организация на работници — Устав на тази организация, който предвижда, че за ръководител могат бъдат избирани единствено членове, които към деня на провеждане на избора не са навършили 60 или 61 години“

По дело C-587/20

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Østre Landsret (Източен апелативен съд, Дания) с акт от 6 ноември 2020 г., постъпил в Съда на 9 ноември 2020 г., в рамките на производство по дело

Ligebehandlingsnævnet, действащ в качеството на представител на A,

срещу

HK/Danmark,

HK/Privat,

при участието на:

Fagbevægelsens Hovedorganisation,

СЪДЪТ (втори състав),

състоящ се от: A. Prechal, председател на състав, J. Passer, F. Biltgen (докладчик), N. Wahl и M. L. Arastey Sahún, съдии,

генерален адвокат: J. Richard de la Tour,

секретар: C. Strömholm, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 20 октомври 2021 г.,

* Език на производството: датски.

като има предвид становищата, представени:

– за Ligebehandlingsnævnet, действащ като представител на A, от P. Ahlberg и R. Holdgaard, advokater,

– за HK/Privat и HK/Danmark, от J. Goldschmidt, advokat,

– за Fagbevægelsens Hovedorganisation, от R. Asmussen, advokat,

– за гръцкото правителство, от N. Dafniou, I. Kotsoni, O. Patsopoulou и E. Skandalou, в качеството на представители,

– за Европейската комисия, от L. Grønfeldt и D. Martin, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 13 януари 2022 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 3, параграф 1, букви а) и г) 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).

2 Запитването е отправено във връзка със спор на Ligebehandlingsnævnet (Съвет за равно третиране, Дания), действащ в качеството на представител на A, с две синдикални организации — конфедерация HK/Danmark и федерация HK/Privat (наричани по-нататък заедно „HK“), относно разпоредба, която се съдържа в устава на споменатата федерация и предвижда възрастова граница за кандидатите за неин ръководител.

Правна уредба

Правото на Съюза

3 Съображения 4, 5, 9 и 11 от Директива 2000/78 гласят:

„4) Правото на всички лица на равенство пред закона и защита срещу дискриминация представлява всеобщо право, признато от Всеобщата декларация за правата на човека, Конвенцията на ООН за премахването на всички форми на дискриминация по отношение на жените, Договорите на ООН за гражданските и политически права и за икономическите, социалните и културни права, Европейската конвенция за защита на човешките права и фундаментални свободи, по които държавите членки са страни. Конвенция № 111 на Международната организация по труда (МОТ) забранява дискриминацията в сферата на заетостта и [професиите].

5) Важно е да се спазват всички основни права и свободи. Настоящата директива не засяга свободата на сдружаване, включително правото на създаване на съюзи с други, и членуването в съюзи за защита на нечии интереси.

[…]

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 религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация може да възпрепятства постигането целите на Договора за ЕО, по-специално, достигането на високо ниво на заетост и социална закрила, повишаване на жизнения стандарт и качеството на живота, икономическата и социална сплотеност и солидарност, свободното движение на хора“.

4 Член 1 от тази директива 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“.

5 Член 3 от посочената директива е озаглавен „Приложно поле“ и в параграфи 1 и 4 предвижда:

„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 с:

а) условията за достъп до заетост, самостоятелна заетост или упражняване на занятие, включително критериите за подбор и условия за наемане на работа, в който и да е клон на дейност на всички нива на професионалната йерархия, включително повишение;

[…]

г) членство и участие в организация на работниците или работодателите или друга организация, чиито членове упражняват дадена професия, включително ползите, осигурени от такива организации“.

[…]

4. Държавите членки могат да регламентират, че настоящата директива дотолкова, доколкото се отнася до дискриминация, основаваща се на увреждане и възраст не се прилага към въоръжените сили“.

Датското право

6 Съгласно член 1, параграф 1 от Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forskelsbehandlingsloven) (forskelsbehandlingsloven) (Закон за недопускане на дискриминация на пазара на труда), изменен с Lov nr. 253 (Закон № 253) от 7 април 2004 г. и Lov nr. 1417 (Закон № 1417) от 22 декември 2004 г. за транспониране на Директива 2000/78 (наричан по-нататък „Законът за недопускане на дискриминация“) всеки акт на пряка или непряка дискриминация, основана на възраст, представлява дискриминация.

7 Член 2, параграф 1 от Закона за недопускане на дискриминация предвижда:

„Забранява се всяка дискриминация от страна на работодателя при наемането на работа, прекратяването, промяната на трудовото правоотношение или повишаването на работниците или на кандидатите за работа, или при определяне на условията им на труд и заплащане“.

8 Член 3, параграфи 3 и 4 от Закона за недопускане на дискриминация гласи:

„3. Забраната за дискриминация се прилага и по отношение на всяко лице, което въвежда разпоредби и взема решения относно достъпа до упражняване на независими професии.

4. Забраната за дискриминация се прилага и по отношение на всяко лице, което взема решения относно членството или участието в организация на работниците или работодателите, както и ползите, които тези организации предоставят на своите членове“.

Спорът в главното производство и преюдициалният въпрос

9 A е родена през 1948 г. и през 1978 г. е наета на работа като щатен служител в териториална структура на организацията на работници HK. През 1980 г. тя преминава на работа в националната конфедерация. През 1992 г. на конгрес на федерация HK/Service, станала впоследствие HK/Privat, е избрана за заместник-ръководител, а през 1993 г. — за ръководител. Тя е преизбирана на длъжността ръководител на тази федерация на всеки четири години до 8 ноември 2011 г., когато навършва 63 години и надхвърля възрастовата граница по член 9 от устава на HK/Privat за кандидатиране за изборите, които трябва да се проведат същата година. Всъщност параграф 1 от този член предвижда, че за ръководител може да бъде избран само член, който не е навършил 60 години към датата на изборите, като тази възрастова граница е увеличена на 61 години за членовете, преизбирани след конгреса през 2005 г.

10 A сезира Съвета за равно третиране с жалба, в която твърди, че е станала обект на дискриминация, основана на възраст. В решението си от 22 юни 2016 г. този съвет приема, че възпрепятстването A да се яви на изборите за ръководител на HK/Privat на конгреса през 2011 г. поради достигнатата от нея възраст, противоречи на Закона за недопускане на дискриминация и че HK трябва да плати на A обезщетение от 25 000 датски крони (DKK) (приблизително 3400 EUR), ведно с лихви за забава.

11 HK не изпълнява това решение и Съветът за равно третиране, действащ като представител на A, предявява иск пред Københavns byret (Районен съд Копенхаген, Дания). Тъй като повдига принципни въпроси, делото е прехвърлено на Østre Landsret (Източен апелативен съд, Дания).

12 Запитващата юрисдикция счита, че разрешаването на спора, с който е сезирана, зависи от отговора на въпроса дали A — която е избрана за ръководител на HK/Privat и е член на политическото ръководство на тази федерация — попада в приложното поле на Директива 2000/78, и че ако това е така, по силата на член 9 от устава на тази федерация A безспорно би била жертва на забранената с тази директива пряка дискриминация, основана на възраст.

13 Запитващата юрисдикция подчертава, че A изпълнява длъжността на избираем ръководител на федерация и че в това си качество няма статут на наето лице по смисъла на Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven) (Закон за правоотношенията между работодателите и работниците и служителите), тъй като не е йерархически подчинена на висшестоящ, изпълнява политически задачи, основани на отношения на доверие, и отговаря пред избралия я конгрес на HK/Privat. Длъжността ѝ включвала обаче и някои характерни за трудовите правоотношения характеристики.

14 В този смисъл запитващата юрисдикция посочва, че като ръководител на HK/Privat A осъществява общо управление на тази федерация, определя политиките на отрасловите ѝ организации, сключва и подновява колективни споразумения и следи и за изпълнението им. Освен това A отговаря за прилагането на решенията на конгреса и на управителния съвет на федерацията, както и за прилагането на решенията на управителния съвет на HK/Danmark, на който A също е член.

15 По отношение на условията на работа запитващата юрисдикция посочва, че съгласно договора за изпълнение на изборната длъжност, който е сключила на 27 октомври 2009 г., A се задължава да работи за HK/Privat на пълно работно време и да не упражнява друга професионална дейност. Месечното възнаграждение на A съответства на определено ниво на заплатите на служителите в държавната администрация. Правата и задълженията на A не са уредени в колективно споразумение, а в устава на HK. По отношение на платения ѝ отпуск е приложим общият закон.

16 Според запитващата юрисдикция Съдът не се е произнасял как точно следва да се тълкуват съдържащите се в член 3, параграф 1, буква а) от Директива 2000/78 понятия „заетост“, „самостоятелна заетост“ и „занятие“ и дали лице, което заема изборна длъжност в синдикална организация и е член на политическото ѝ ръководство, попада в приложното поле на тази директива.

17 При тези обстоятелства Østre Landsret (Източен апелативен съд) решава да спре производството и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:

„Трябва ли член 3, параграф 1, буква а) от Директива 2000/78 да се тълкува в смисъл, че при описаните [в преюдициалното запитване] обстоятелства политически избираем отраслов ръководител в синдикална организация попада в приложното поле на тази директива?“.

По преюдициалния въпрос

18 Най-напред следва да се припомни, че макар запитващата юрисдикция формално да е ограничила въпросите си до тълкуването на определени разпоредби от правото на Съюза, това обстоятелство не е пречка Съдът да ѝ предостави всички насоки за тълкуване на това право, които могат да бъдат полезни за решаване на делото, с което тя е сезирана, независимо дали тази юрисдикция ги е посочила или не в споменатите въпроси. В това

отношение Съдът трябва да изведе от цялата информация, предоставена от запитващата юрисдикция, и по-специално от мотивите на акта за преюдициално запитване, разпоредбите от правото на Съюза, които изискват тълкуване предвид предмета на спора в главното производство (решение от 12 март 2020 г., Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail d'Alsace-Moselle, C-769/18, EU:C:2020:203, т. 40 и цитираната съдебна практика).

19 В случая преюдициалният въпрос се отнася до приложното поле на Директива 2000/78, посочено в член 3, параграф 1, буква а) от същата. Тъй като обаче предмет на спора в главното производство са условията за избираемост на ръководител на организация на работници, не може да се изключи възможността относим за разрешаването на разглеждания спор всъщност да е посветеният по-специално на наемането на работа в организация на работници член 3, параграф 1, буква г) от същата директива.

20 Ето защо следва да се приеме, че с въпроса си запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали член 3, параграф 1, букви а) и г) от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че възрастова граница — предвидена в устава на организация на работници като условие за избираемост на ръководителя ѝ — попада в приложното поле на тази директива.

По член 3, параграф 1, буква а) от Директива 2000/78

21 Съгласно член 3, параграф 1, буква а) от Директива 2000/78 в границите на сферите на компетентност, поверени на Европейския съюз, тази директива се прилага към всички лица от публичния и частния сектор, включително публични органи, във връзка с условията за достъп до заетост, самостоятелна заетост или упражняване на занятие, включително критериите за подбор и условия за наемане на работа, в който и да е клон на дейност на всички нива на професионалната йерархия, включително повишение.

22 В случая, както става ясно от точка 9 от настоящото решение, спорът в главното производство се отнася до разпоредба от устава на HK/Privat, съгласно която за ръководител на тази федерация на работници може да бъде избран само неин член, който към деня на провеждане на избора не е навършил 60 години или в някои случаи 61 години.

23 Определянето на такава възрастова граница безспорно представлява „условие за достъп“ — по смисъла на член 3, параграф 1, буква а) от Директива 2000/78 — до длъжността на ръководител. В това отношение Съдът вече е приел, че национална правна уредба, която определя максимална възраст за наемане на работа, засяга условията за наемане на заинтересованите лица и следователно трябва да се разглежда като установяваща норми относно условията за достъп до заетост по смисъла на тази разпоредба (вж. в този смисъл решение от 15 ноември 2016 г., Salaberria Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, т. 25 и цитираната съдебна практика).

24 HK и Fagbevægelsens Hovedorganisation — конфедерация, обединяваща 79 организации на работници (наричана по-нататък „FH“), която е встъпила в производството пред запитващата юрисдикция — обаче считат, че посочената длъжност не попада в обхвата на използваните също в член 3, параграф 1, буква а) от Директива 2000/78 понятия „заетост“, „самостоятелна заетост“ или „занятие“. Те по-специално твърдят, че като се изключи самостоятелната заетост, каквато във всички случаи разглежданата длъжност на ръководител не е, посочената разпоредба се отнася само до длъжности, които се заемат от „работници“ по смисъла на член 45 ДФЕС, а лице, което заема длъжност на ръководител, не би могъл да бъде определен като такъв.

25 В това отношение следва да се констатира, че Директива 2000/78 не препраща към правото на държавите членки за определяне на понятието „условия за достъп до заетост, самостоятелна заетост или упражняване на занятие“. Както от изискването за еднакво прилагане на правото на Съюза, така и от принципа за равенство следва обаче, че разпоредба от правото на Съюза, чийто текст не съдържа изрично препращане към правото на държава членка с оглед на определяне на нейния смисъл и обхват, трябва по принцип да получи самостоятелно и еднакво тълкуване навсякъде в Съюза (решение от 23 април 2020 г., Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, т. 31 и цитираната съдебна практика).

26 След като посочената директива не го определя, изразът „условия за достъп до заетост, самостоятелна заетост или упражняване на занятие“ трябва да се тълкува в съответствие с обичайното му значение в общоупотребимия език, като се държи сметка и за контекста, в който е използван, и за целите на правната уредба, от която е част (решение от 23 април 2020 г., Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, т. 32 и цитираната съдебна практика).

27 Както отбелязва генералният адвокат в точка 32 от заключението си, едновременното използване на думите „заетост“, „самостоятелна заетост“ и „занятие“ показва, че член 3, параграф 1, буква а) от Директива 2000/78 обхваща условията за достъп до всяка професионална дейност, независимо от естеството и характеристиките ѝ. Всъщност от съпоставянето на текстовете на тази разпоредба на различни езици и от използването по-специално за думата „занятие“ на общи изрази като „*erhvervsmæssig beskæftigelse*“, „*ejercicio profesional*“, „*Erwerbstätigkeit*“, „*occupation*“ и „*beroep*“ съответно на датски, испански, немски, английски и нидерландски език следва, че посочените думи трябва да се разбират в широк смисъл.

28 Следователно, видно както от изричното упоменаване в разпоредбата на самостоятелната заетост, така и от обичайния смисъл на използваните думи „заетост“ и „занятие“, волята на законодателя на Съюза не е била да ограничи приложното поле на Директива 2000/78 само до длъжностите, заемани от „работник“ по смисъла на член 45 ДФЕС, а именно съгласно постоянната практика на Съда от лице, което през определен период предоставя работна сила в полза на друго лице и под негово ръководство (вж. в този смисъл решение от 15 юли 2021 г., Ministrstvo za obrambo, C-742/19, EU:C:2021:597, т. 49 и цитираната съдебна практика).

29 Други части на текста на член 3, параграф 1, буква а) от Директива 2000/78 също разкриват, че приложното поле на тази директива не се ограничава само до условията за достъп до длъжности, заемани от „работници“ по смисъла на член 45 ДФЕС. Първата от посочените разпоредби предвижда, че споменатата директивата се прилага към „всички лица от публичния и частния сектор, включително публични органи […] в който и да е клон на дейност на всички нива на професионалната йерархия“.

30 Буквалното тълкуване на член 3, параграф 1, буква а) от Директива 2000/78 се потвърждава от преследваните от същата директива цели, видно от които понятието „условия за достъп до заетост […] или упражняване на занятие“, което определя приложното ѝ поле, не може да се тълкува ограничително (решение от 23 април 2020 г., Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, т. 39).

31 Съгласно член 1 от Директива 2000/78 и както следва от заглавието и съображенията, а също и от съдържанието и целта на тази директива, тя е предназначена да установи обща рамка за борба с дискриминацията, основана по-специално на сексуалната ориентация, в областта на „заетостта и професиите“, с оглед на прилагането в държавите членки на принципа на равно третиране, като предоставя на всяко лице ефикасна защита срещу дискриминацията, основана по-специално на този признак (решение от 23 април 2020 г., Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, т. 36 и цитираната съдебна практика).

32 Съображение 9 от тази директива по-конкретно предвижда, че 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. В същия смисъл в съображение 11 от споменатата директива се посочва, че дискриминацията, основана по-специално на възраст, може да възпрепятства постигането целите на Договора за функционирането на ЕС, и в частност 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.

33 В това отношение трябва да се припомни, че Директива 2000/78 е приета на основание член 13 ЕО, понастоящем след изменение член 19, параграф 1 ДФЕС, който предоставя на Съюза компетентност да приема необходимите мерки за борба с дискриминацията, основана по-специално на възраст. По този начин в обхванатата от Директива 2000/78 област се дава конкретен израз на основния принцип на недопускане на дискриминация, закрепен понастоящем и в член 21 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“) (решение от 23 април 2020 г., Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, т. 35 и 38 и цитираната съдебна практика).

34 При това положение, както отбелязва генералният адвокат в точка 37 от заключението си, Директива 2000/78 не е сред актовете от вторичното право на Съюза, основани по-специално на член 153, параграф 2 ДФЕС и целящи закрила на работниците като по-слабата страна по трудово правоотношение, а по съображения от социален и обществен интерес целта на тази директива е да се премахнат всички пречки, основаващи се на дискриминационни признаци, пред достъпа до средства за издръжка и пред способността за оказване на принос към обществото чрез труд, независимо от правната форма на предоставянето му.

35 Ето защо — щом, както става ясно от акта за преюдициално запитване и от разкриващата съдържанието му в това отношение точка 15 от настоящото решение, заемането на длъжността на ръководител на федерацията HK/Privat представлява реална и ефективна професионална дейност, след като по-конкретно се извършва на пълно работно време и срещу месечно възнаграждение — отговорът на въпроса дали условията за достъп до такава длъжност попадат в приложното поле на Директива 2000/78, не зависи от това дали такъв ръководител може да бъде определен като работник по смисъла на припомнената в точка 28 от настоящото решение съдебна практика.

36 Освен това в становищата, които представят пред Съда, HK и FH твърдят, че разглежданите условия за достъп са изключени от приложното поле на тази директива, тъй като длъжността на ръководител на организация на работници като федерацията HK/Privat е политическа и лицето, което я заема, се избира от членовете на тази организация.

37 Тези доводи обаче не могат да бъдат приети.

38 Всъщност, от една страна, Директива 2000/78 не изключва от приложното си поле условията за достъп до заетост или занятие на лице, назначено на длъжността след провеждане на избор. В това отношение Съдът е приел, че методът за назначаване на работа е без значение за целите на прилагането на тази директива (вж. в този смисъл решение от 25 април 2013 г., Asociația Accept, C-81/12, EU:C:2013:275, т. 45).

39 От друга страна, от Директива 2000/78 не следва, че политическите по естеството си длъжности са изключени от приложното ѝ поле. Напротив, съгласно член 3, параграф 1, буква а) от тази директива същата се прилага както за частния, така и за публичния сектор и „в който и да е клон на дейност“. Освен това, когато допуска държавите членки да не прилагат режима, който установява, за определени професионални дейности, тази директива посочва точно кои са тези дейности. В този смисъл член 3, параграф 4 от посочената директива предвижда, че тази директива може да не се прилага към въоръжените сили по отношение на дискриминацията, основана на увреждане и възраст.

40 Впрочем, както отбелязва генералният адвокат в точка 48 от заключението си, целта на Директива 2000/78, припомнена в точки 31—34 от настоящото решение, не би могла да бъде постигната, ако защитата, която тази директива гарантира в областта на заетостта и професиите, зависеше от естеството на функциите, извършвани в рамките на определена длъжност.

41 Изложените съображения не могат да бъдат оборени с довода, който FH излага в съдебното заседание, че прилагането на член 3, параграф 1, буква а) от Директива 2000/78 към избора на лице на длъжността ръководител на организация на работници противоречи на член 3, параграф 1 от Конвенция № 87 на Международната организация на труда (МОТ) от 9 юли 1948 г. за синдикалната свобода и закрилата на правото на синдикално организиране, който предвижда, че организациите на работниците и на работодателите имат право по-специално да избират свободно своите представители.

42 Освен това правото на организациите на работници да избират свободно своите представители, спада към свободата на сдружаване, която е закрепена в член 12 от Хартата и която, видно от съображение 5 от Директива 2000/78, тази директива не засяга.

43 Както обаче отбелязва генералният адвокат в точка 59 от заключението си, свободата на синдикалните организации да избират своите представители, трябва да бъде съвместена със забраната за дискриминация в областта на заетостта и професиите, която е предмет на тази директива и която конкретизира общия принцип на недопускане на дискриминация, прогласен в член 21 от Хартата и уреден също и в споменатата в съображение 4 от посочената директива Конвенция № 111 на МОТ от 25 юни 1958 г. относно дискриминацията в областта на труда и професиите.

44 Всъщност, както следва от член 52, параграф 1 от Хартата, свободата на сдружаване не е абсолютна и упражняването ѝ може да бъде ограничавано, при условие че ограниченията са предвидени в закон и зачитат основното ѝ съдържание, както и при спазване на принципа на пропорционалност, а именно ако са необходими и ако действително отговарят на признати от Съюза цели от общ интерес или на необходимостта да се защитят правата и свободите на други хора.

45 В случая обаче това не е така. По-конкретно ограниченията на упражняването на свободата на сдружаване, които могат да произтекат от Директива 2000/78, са предвидени в закон, след като произтичат пряко от тази директива. Освен това тези ограничения зачитат основното съдържание на свободата на сдружаване, тъй като се прилагат единствено за постигане на целите на Директива 2000/78, а именно да се гарантира принципът на равно третиране в областта на заетостта и професиите и да се постигне високо ниво на заетост и социална закрила. Ограниченията следователно са обосновани от тези цели (вж. по аналогия решение от 23 април 2020 г., Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, т. 50 и 51).

46 Тези ограничения зачитат и принципа на пропорционалност, тъй като забранените основания за дискриминация са изброени в член 1 от Директива 2000/78, чието приложно поле, както материално, така и персонално, е очертано в член 3 от тази директива, а намесата в упражняването на свободата на сдружаване не надхвърля необходимото за постигане на целите на посочената директива, след като се забранява само устав на организация на работници, който води до дискриминация в областта на заетостта и професиите (вж. по аналогия решение от 23 април 2020 г., Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, т. 52).

47 Освен това произтичащите от Директива 2000/78 ограничения на упражняването на свободата на сдружаване са необходими, за да се гарантират правата в областта на заетостта и професиите на лицата от групите, които се характеризират с един от изброените в член 1 от тази директива признаци (вж. по аналогия решение от 23 април 2020 г., Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, т. 53).

48 От изложеното следва, че „условията за достъп“ — по смисъла на член 3, параграф 1, буква а) от Директива 2000/78 — до длъжността на ръководител на организация на работници попадат в приложното поле на тази директива.

По член 3, параграф 1, буква г) от Директива 2000/78

49 Член 3, параграф 1, буква г) от Директива 2000/78 предвижда, че тази директива се прилага по-специално по отношение на наемането на работа в организация на работниците.

50 Както отбелязва генералният адвокат в точка 52 от заключението си, представянето на кандидатура за ръководител на организация на работниците и упражняването на тази длъжност след избора представляват форма на „участие“ в обичайния смисъл на това понятие в такава организация.

51 Това тълкуване отговаря на целта на Директива 2000/78 за създаване на обща рамка за борба с дискриминацията, основана по-специално на възраст, в областта на заетостта и професиите, така че понятията, които в член 3 от тази директива уточняват приложното ѝ поле, не могат да бъдат тълкувани ограничително.

52 Освен това следва да се припомни, че по отношение на свободата на движение на работниците, закрепена в член 45 ДФЕС, законодателят на Съюза е приел, че включва и правото на работниците да бъдат избирани като представители на синдикални организации в държавата им на заетост. В този смисъл, както отбелязва генералният адвокат в точка 53 от заключението си, областта на прилагане на Директива 2000/78, посочена в член 3, параграф 1, буква г) от нея, е била уредена в Регламент (ЕИО) № 1612/68

на Съвета от 15 октомври 1968 година относно свободното движение на работници в Общността (ОВ L 257, 1968 г., стр. 2; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 1, стр. 11), който е предвиждал в член 8, параграф 1, че работниците имат право да бъдат избирани в представителните органи на съответното предприятие, а член 8, първа алинея 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), заменил Регламент № 1612/68, предвижда, че право на равно третиране по отношение на членуване в синдикални организации и упражняване на свързаните с това права включва и правото на избиране на административни или управленски длъжности в синдикална организация.

53 С оглед на това следва да се приеме, че упражняването на дейността на ръководител на организация на работници като разглежданата в главното производство попада и в приложното поле на член 3, параграф 1, буква г) от Директива 2000/78.

54 Предвид всички изложени съображения на поставения въпрос следва да се отговори, че член 3, параграф 1, букви а) и г) от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че възрастова граница — предвидена в устава на организация на работници като условие за избираемост на ръководителя ѝ — попада в приложното поле на тази директива.

По съдебните разноски

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

По изложените съображения Съдът (втори състав) реши:

Член 3, параграф 1, букви а) и г) от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите трябва да се тълкува в смисъл, че възрастова граница — предвидена в устава на организация на работници като условие за избираемост на ръководителя ѝ — попада в приложното поле на тази директива.

Подписи