

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ

Г-Н J. MAZÁK

представено на 23 септември 2008 година<sup>1</sup>**I — Въведение**

1. С решение от 24 юли 2007 г.<sup>2</sup> High Court of Justice (Queen's Bench Division, Administrative Court, Обединено кралство) сезира Съда с няколко преюдициални въпроса, свързани с тълкуването на 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<sup>3</sup>. С въпросите си High Court по същество иска да се установи дали тази директива допуска национално законодателство, което цели да транспонира разпоредбите ѝ относно дискриминацията, основана на възраст, и което позволява на работодателите при определени условия да пенсионира задължително работниците на възраст 65 и повече години.

2. Този въпрос е отправен във връзка с иск, предявен от Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age

Concern England) (наричано по-нататък „Age Concern England“) срещу Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform, с който Age Concern England оспорва законосъобразността на това законодателство.

3. Настоящото дело, което след Решение по дело Mangold<sup>4</sup>, Решение по дело Lindorfer<sup>5</sup>, Решение по дело Palacios de la Villa<sup>6</sup> и Решение по дело Bartsch<sup>7</sup>, ще даде своя принос към възникващата съдебна практика относно дискриминацията на основание възраст, изисква от Съда допълнително да изясни задълженията на държавите членки относно забраната за дискриминация, основана на възраст, предвидена в член 2 от Директива 2000/78, и по-специално степента на прецизност, с която това тълкуване трябва да бъде транспонирано в националното право.

1 — Език на оригиналния текст: английски.

2 — Получено в секретариата на Съда на 20 август 2007 г. (факс, получен в секретариата на Съда на 9 август 2007 г.).

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

4 — Решение от 22 ноември 2005 г. (C-144/04, Recueil, стр. I-9981).

5 — Решение от 11 септември 2007 г. (C-227/04 P, стр. I-6767). Тук обаче Съдът накрая решава делото изключително въз основа на дискриминацията, основана на пола. Въпреки това вж. първото заключение на генералния адвокат Jacobs, представено на 27 октомври 2005 г. и заключението на генералния адвокат Sharpston, представено на 30 ноември 2006 г., след като делото е било възобновено.

6 — Решение от 16 октомври 2007 г. (C-411/05, Recueil, стр. I-8531).

7 — Дело C-427/06, Сборник, стр. I-7245

II — Правна уредба

(14) Настоящата директива не засяга националните разпоредби, регламентиращи възрастта за пенсия.

A — Общностно право

[...]

4. Директива 2000/78 е приета на основание член 13 ЕО. Съображения 1, 14 и 25 от нея гласят:

(25) Забраната за дискриминация въз основа на възраст е важна част от изпълнението на целите, заложи 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.“

„(1) В съответствие с член 6 от Договора за Европейския съюз, Европейският съюз се основава на принципите на свобода, демокрация, спазване на човешките права и основните свободи, върховенство на закона, принципи, които са общи за всички държави членки, и спазва основните права, както са гарантирани от Европейската конвенция за защита на правата на човека и основните свободи, тъй като те са резултат от конституционни традиции, общи за държавите членки като основни принципи на правото на Общността.

5. Съгласно член 1 от Директива 2000/78 същата 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.“

религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация в сравнение с други лица в неблагоприятно положение, освен ако:

6. Член 2, който дефинира понятието за дискриминация, гласи следното:

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

2. За целите на параграф 1:

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

(б) проява на непряка дискриминация има, когато видимо неутрална разпоредаба, критерий или практика биха поставили лицата от определена

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

ii) що се отнася до лица с определени увреждания, работодателят или всяко лице или организация, до които настоящата директива се отнася, са задължени според националното законодателство, да предприемат подходящи мерки в съответствие с принципите, съдържащи се в член 5, за да се премахнат вредите, произтичащи от такава разпоредаба, критерий или практика.

[...]“

7. Член 6 е посветен на оправдаването на разликите в третирането на основание възраст:

заетост или до определени ползи, свързани със заетостта;

„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.

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

Такива разлики в третирането могат да включват освен другото:

2. Независимо от член 2 параграф 2, държавите членки могат да регламентират фиксирането на възраст за достъп до социалноосигурителни 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.“

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 — *Приложимо национално право*

б) определянето на минимални условия за възраст, професионален опит или старшинство в службата за достъп до

8. Актът за преюдициално запитване посочва, че преди 1 октомври 2006 г. в Обединеното кралство не е съществувала законодателна разпоредба забраняваща дискриминацията, основана на възраст, в областта на наемането и заетостта. Работодателите са могли да уволнят работни-

ците или служителите, когато са навършвали нормалната възраст на пенсиониране, установена за тяхното предприятие, или при липса на такава нормалната възраст на пенсиониране — които са навършили 65 години. Членове 109 и 156 от Закона за трудовите права от 1996 г. (Employment Rights Act 1996, наричан по-нататък „Законът от 1996 г.“) са предвиждали, че в такъв случай работниците или служителите не могат да претендират за никакво обезщетение за уволнение.

9. На 3 април 2006 г. Обединеното кралство транспонира Директива 2000/78, като приема Правилник относно равенството в областта на заетостта (възраст) от 2006 г. (Employment Equality (Age) Regulations 2006), SI 1031/2006 (наричан по-нататък „Правилникът“).

10. Член 3 от Правилника определя понятията за пряка и непряка дискриминация, основана на възраст, по националното право. Той гласи:

„(1) За целите на настоящия правилник едно лице (А) извършва дискриминация спрямо друго лице (Б), когато

(а) поради възрастта на Б, А третира Б по-неблагоприятно, отколкото третира или би третирано други лица, или

(b) когато А прилага по отношение на Б разпоредба, критерий или практика, които прилага или би прилагало и спрямо други лица извън възрастовата група на Б, но

(i) които поставят или биха поставили лицата от същата възрастова група като Б в особено неблагоприятно положение в сравнение с други лица, и

(ii) които поставят Б в това неблагоприятно положение,

и когато А не може да докаже, че третирането или съответно разпоредбата, критерият или практиката са пропорционално средство за постигане на законосъобразна цел.“

11. Като изключение член 30 от Правилника гласи:

„(1) Настоящият член се прилага за служителите по смисъла на член 230, параграф 1 от Закона от 1996 г., за служителите

на Короната, за съответните членове на персонала на Камарата на общините, както и за съответните членове на персонала на Камарата на лордовете.

(2) Нито една разпоредба от части 2 и 3 не допуска да се обяви за незаконно уволнението на лице, навършило 65 или повече години, за което настоящият член се прилага, когато основанието за уволнение е пенсиониране.

(3) За целите на настоящия член определянето дали основанието за уволнение е пенсиониране се извършва в съответствие с членове 98 ZA—98 ZF от Закона от 1996 г.“

12. Според запитващата юрисдикция в резултат на член 30 националното право не позволява на работник или служител, който е навършил 65 или повече години, да твърди, че уволнението му е незаконен акт на дискриминация, основана на възраст, когато „основанието за уволнение е пенсиониране“.

13. Отговорът на въпроса дали основанието за уволнение е пенсиониране зависи от прилагането на критериите, установени в приложение 8 към Правилника. Тези критерии варират в зависимост от това дали служителът е навършил 65 или повече години, дали работодателят е определил нормална възраст на пенсиониране и дали

е спазил процедурата, посочена в приложение 6 към Правилника.

14. Така в съответствие с приложение 6 към Правилника работодател, който на основание член 30 възнамерява да се позове на „пенсиониране като основание за уволнение“, трябва да отправи до своя служител предизвестие със срок от шест месеца до една година преди датата на предвиденото уволнение и да го информира за правото му да подаде молба да не бъде уволняван поради пенсиониране. След това служителът формално може да поиска да не бъде уволняван поради пенсиониране, като работодателят е длъжен да разгледа искането в съответствие с процедурата, предвидена в приложение 6. При все това работодателят не е длъжен да уважи това искане.

15. Член 7, параграф 4 от Правилника допълва член 30, като позволява на работодателите да извършват основана на възрастта дискриминация при наемането на работа спрямо лице, което е навършило 65 или повече години, когато член 30 би бил приложим за въпросното лице, ако е било наето. Член 7 гласи:

„1. Действията на работодателя са незаконосъобразни, когато във връзка с предлаганата от него работа в обект във Великобритания, извършва дискриминация по отношение на определено лице

- (a) при установяване на изискванията във връзка с определяне на лицето, на което да предложи работа; на пенсиониране или — когато работодателят не е предвидил нормална възраст на пенсиониране — навърши 65 години.

(b) [...]

- (c) като отказва да му предостави или като съзнателно не му предоставя работа.

5. Параграф 4 се прилага само за лицата, за които член 30 (изключение при пенсиониране) би бил приложим, ако бяха наети от работодателя.

[...]

[...]

4. Без да се засяга действието на параграф 5, параграф 1, букви а) и с) не се прилага за лице

8. Посочената в параграф 4 „нормална възраст на пенсиониране“ е възраст от 65 или повече години, която отговаря на условията, посочени в член 98 ЗН от Закона от 1996 г.“

- (a) чиято възраст надвишава определената от работодателя нормална възраст на пенсиониране или — когато работодателят не е предвидил нормална възраст на пенсиониране — чиято възраст е повече от 65 години, или

### **III — Факти, производство и поставени въпроси**

- (b) което в период от 6 месеца, считано от датата на неговото искане, отправено до работодателя, навърши определената от последния нормална възраст

16. Ищецът по главното производство, The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England), е сдружение с благотворителна цел, което има за предмет на дейност подпомагането

на благосъстоянието на възрастните хора. Със своя иск Age Concern England иска да бъдат обявени за невалидни някои части от членове 3, 7 и 30 от Правилника, с мотива че не транспонират правилно Директива 2000/78.

17. По-конкретно Age Concern England поддържа, че член 30 и член 7, параграфи 4 и 5, попадат в приложното поле на Директива 2000/78 и на предвидената в нея забрана на незаконната дискриминация, основана на възраст, и че член 6, параграф 1 от същата директива не позволява на държавите членки да въвеждат общо съображение във връзка с изискването за оправданост на пряката дискриминация, основана на възраст, като предвиденото в член 3 от Правилника. Член 6, параграф 1 от посочената директива позволява на държавите членки само да приемат специфични разпоредби, съдържащи списък на разликите в третирането на основание възраст, които авторът на дискриминирането може да оправдае, когато съставляват пропорционално средство за постигане на законосъобразна цел. Освен това Age Concern England счита, че критериите за обективно оправдаване, посочени в член 6 от Директива 2000/78, се различават по същество от критериите за обективно оправдаване по смисъла на член 2, параграф 2, буква б) от посочената директива, и че изискваното ниво на обективно оправдаване не е достигнато в главното производство.

18. Властите на Обединеното кралство оспорват тази гледна точка. Те считат, че спорните разпоредби от Правилника не попадат в приложното поле на Директива 2000/78, и че при всички случаи съответстват на член 6 от Директива 2000/78.

19. При тези условия High Court of Justice (England and Wales), Queen's Bench Division (Administrative Court) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„Във връзка с Директива 2000/78 [...]:

1. Националната възраст на пенсиониране и приложното поле на Директивата
  - i) Попадат ли в приложното поле на Директивата националните разпоредби, които позволяват на работодателите да уволняват работници или служители на възраст 65 или повече години на основание пенсиониране?
  - ii) Попадат ли в приложното поле на Директивата националните разпоредби, които позволяват на работодателите да уволняват работници или служители на възраст 65 или повече години на основание пенсиониране, ако тези разпоредби са били установени след приемане на Директивата?



iii) С оглед на отговорите на въпроси i) и ii)

(1) член 109 и член 156 от Закона от 1996 г. и

(2) членове 30 и 7 [от Правилника] във връзка с приложения 8 и 6 към Правилника,

представяват ли национални разпоредби, регламентиращи възрастта за пенсия по смисъла на съображение 14 от Директивата?

2. Определението за пряка дискриминация, основана на възраст: съображение във връзка с изискването за оправданост

iv) Член 6, параграф 1 от Директивата позволява ли на държавите членки да приемат законодател-

ство, с което се регламентира, че разлика в третирането на основание възраст не представлява дискриминация, ако е установено, че тя съставлява пропорционално средство за постигане на законосъобразна цел, или член 6, параграф 1 изисква от държавите членки да определят видовете разлики в третирането, които могат да бъдат оправдани по този начин, чрез списък или друга мярка, подобна по форма и съдържание на член 6, параграф 1?

3. Критериите във връзка с изискването за оправданост на пряката и непряката дискриминация

v) Има ли съществена практическа разлика между критериите във връзка с изискването за оправданост, установени в член 2, параграф 2 от Директивата относно непряката дискриминация, и критериите във връзка с изискването за оправданост, установени в член 6, параграф 1 от Директивата относно пряката дискриминация, основана на възраст, и при положителен отговор каква е тя?“

## IV — Правен анализ

### A — Предварителни бележки

20. Като Age Concern England подчертава в своето становище, докато съдебното решение, което предстои да се постанови по главното производство би могло да бъде много важно за съществуващата пенсионна система в Обединеното кралство и да има решаващо значение за голям брой висящи пред националните юрисдикции на Обединеното кралство дела, свързани със задължително пенсиониране, обхватът на настоящото преюдициално запитване всъщност е относително ограничен.

21. По-специално в акта за преюдициално запитване High Court of Justice съзнателно се е въздържал да поиска от Съда да се произнесе по съвместимостта на Директива 2000/78 с вида на разглежданото по главното производство национално законодателство, което позволява на работодателите да уволняват работници или служители на възраст 65 или повече години на основание пенсиониране. Съответно запитващата юрисдикция не е представила на Съда съществена информация, която да му позволи да оцени дали тези разпоредби могат да бъдат оправдани по смисъла на член 6, параграф 1 от посочената директива. Възможните цели на разглежданите национални разпоредби или пропорционалността на тези мерки също не са обсъждани подробно от страните в настоящото производство.

22. Напротив, както основателно отбелязват правителството на Обединеното кралство и Комисията на Европейските общности, High Court сезира Съда с доста конкретни въпроси, които по-специално имат за цел да се позволи на запитващата юрисдикция да отговори на някои повдигнати от Age Concern England въпроси и да извърши личната си преценка за съответствието на правилника с Директива 2000/78.

23. За тази цел с въпросите си i), ii) и iii), които според мен могат да бъдат разглеждани заедно, запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали това законодателство попада в приложното поле на Директива 2000/78. На този въпрос може бързо да се отговори, като се има предвид Решение по дело Palacios de la Villa<sup>8</sup>.

24. Останалите два въпроса са тясно свързани, тъй като и двата се отнасят до тълкуването на член 6 от Директива 2000/78 и до съответствието между този член и законодателството по главното производство. По-специално запитващата юрисдикция иска най-напред да се установи дали член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 задължава държавите членки да определят видовете разлики в третирането, които могат да бъдат оправдани съгласно член 6. По-нататък тя задава въпрос относно критериите във връзка с изискването за оправданост на пряката дискриминация, основана на възраст.

<sup>8</sup> — Посочено в бележка под линия 6 по-горе.

25. Въпреки това следва да се напомни, че Съдът, от който се иска да предостави полезен отговор на националната юрисдикция, е компетентен да ѝ даде указания от такова естество, че да му позволят да се произнесе, доколкото преписката по делото по главното производство, както и представените пред него писмени и устни становища му позволяват това<sup>9</sup>.

Б — *Националната възраст за пенсия и приложното поле на Директивата (въпроси i), ii) и iii)*

26. Със своите въпроси i), ii) и iii) запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали в приложното поле на Директива 2000/78 попадат националните разпоредби относно възрастта за пенсия, какъвто е Правилникът, които позволяват уволнението на основание пенсиониране на лице на възраст 65 и повече години.

## 1. Основни доводи на страните

27. По настоящото дело писмени становища представят Age Concern England, правителствата на Италия и Обединеното кралство, както и Комисията. С изключение на италианското правителство, представители на страните се явяват и на

9 — Във връзка с това вж. по-специално Решение от 9 февруари 1999 г. по дело *Seymour-Smith and Perez* (C-167/97, Recueil, стр. I-623, точка 68) и Решение от 7 март 1996 г. по дело *Freers и Speckmann* (C-278/93, Recueil, стр. I-1165, точка 24).

съдебното заседание, проведено на 2 юли 2008 г.

28. Всички страни по същество са съгласни, че от Решение по дело *Palacios de la Villa*<sup>10</sup> ясно следва, че националните разпоредби относно възрастта за пенсиониране, какъвто е Правилникът, попадат в приложното поле на Директива 2000/78. Въпреки това италианското правителство добавя, че доколкото въпрос iii) трябва да се разбира като отнасящ се до тълкуването на разпоредба на националното право, същият трябва да бъде обявен за недопустим.

## 2. Съображения

29. Директива 2000/78 е насочена към установяване на основна рамка, за да осигури на всяко лице равно третиране „в областта на заетостта и професиите“, като му предоставя ефикасна защита срещу дискриминацията, основана на някой от признаците, посочени в член 1 от Директивата, сред които е възрастта<sup>11</sup>.

30. Материалното приложно поле на Директива 2000/78 е подробно определено в член 3. По-конкретно, съгласно член 3,

10 — Посочено в бележка под линия 6 по-горе.

11 — Вж. Решение по дело *Palacios de la Villa*, посочено в бележка под линия 6 по-горе, точка 42.

параграф 1, буква в) от посочената директива същата се прилага в рамките на компетентността, предоставена на Общността, „към всички лица [...] във връзка с условия за наемане и условия на труд, включително условията за уволнение и заплащане“.

31. В това отношение следва да се отбележи, че съгласно съображение 14 от Директива 2000/78, което трябва да се има предвид при нейното тълкуване, Директивата не засяга националните разпоредби, регламентиращи възрастта за пенсия.

32. Въпреки това в Решение по дело *Palacios de la Villa* Съдът тълкува ограничително това съображение, като приема, че то „уточнява единствено, че Директивата не засяга компетентността на държавите членки да определят възрастта за излизане в пенсия“, и че то „по никакъв начин не се противопоставя на прилагането на Директивата към националните мерки, които уреждат условията за прекратяване на трудовия договор, когато така определената възраст за пенсия е достигната“<sup>12</sup>.

33. Въз основа на тези предпоставки в Решение по дело *Palacios de la Villa* Съдът приема, че разглежданата в това дело правна уредба, която позволява

прекръпяването по право на трудовия договор, сключен между работодателя и работника, след като последният навърши 65 години, засяга продължителността на трудовото правоотношение, свързващо страните, и по-общо упражняването от съответния работник на неговата професионална дейност, като възпрепятства бъдещото му участие на пазара на труда, и че следователно такава правна уредба следва да бъде разглеждана като установяваща разпоредби относно „условия за наемане и условия на труд, включително [...] за уволнение и заплащане“ по смисъла на член 3, параграф 1, буква в) от Директива 2000/78<sup>13</sup>.

34. Очевидно е, че такава обосновка е приложима спрямо разглежданото в конкретния случай законодателство, което позволява на работодателите да уволняват работници или служители на възраст 65 и повече години, когато основанието за уволнение е пенсиониране.

35. Следователно на въпроси i)–iii) трябва да се отговори, че Директива 2000/78 е приложима към разглежданите по главното производство национални разпоредби, които позволяват на работодателите да уволняват работници или служители на възраст 65 и повече години на основание пенсиониране.

<sup>12</sup> — Посочено в бележка под линия 6 по-горе, точка 44.

<sup>13</sup> — Вж. Решение по дело *Palacios de la Villa*, посочено в бележка под линия 6 по-горе, точки 45–47.

В — *Изискването за конкретна оправданост (въпрос iv)*

36. Със своя въпрос iv), с който запитващата юрисдикция очевидно визира определението за дискриминация, основана на възраст, във връзка с член 3 от Правилника, High Court иска по същество да се установи дали член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 допуска обща оправданост на разликите в третирането на основание възраст като предвидените в член 3 от Правилника, или изисква от държавите членки да определят видовете разлики в третирането, които могат да бъдат оправдани по този начин, чрез списък или друга мярка, подобна по форма и съдържание на член 6, параграф 1 от посочената директива.

#### 1. Основни доводи на страните

37. Според Age Concern England член 3 от Правилника създава три проблема. Той не прави никакво разграничение между оправдаността, основана на член 6 и оправдаността, основана на член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78; той не разяснява какви са разликите в третирането на основание възраст, които е възможно да бъдат оправдани; накрая, не посочва какви цели могат да оправдаят такива разлики в третирането.

38. Що се отнася конкретно до въпрос iv), Age Concern England счита, че забраната на дискриминацията, основана на възраст, въведена с Директива 2000/78, предста-

вява особен аспект от основното право на равно третиране, и че всички изключения от този принцип трябва да бъдат ясно обосновани. Освен това пряката дискриминация може да бъде оправдана единствено в най-изключителни случаи, защото в противен случай би представлявала нарушение на принципа за равно третиране.

39. Age Concern England счита, че член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 трябва да се тълкува ограничително, за да се намалят случаите, при които се допуска оправданване. Според ищеца в главното производство, като е предвидил в член 6, параграф 1, букви а)—в) от посочената директива примерен списък от обективни и обосновани оправдания, общностният законодател е искал да задължи държавите членки да включат в своите актове за транспониране конкретен списък на разликите в третирането, които могат да бъдат оправдани с оглед на законосъобразна цел. Тази гледна точка се подкрепя от съображение 25 от Директива 2000/78. И обратно, посочената директива не позволява на държава членка да приема законодателство, с което (неопределена) разлика в третирането на основание възраст не представлява дискриминация, ако е установено, че тя съставлява пропорционално средство за постигане на законосъобразна цел.

40. Обединеното кралство отбелязва най-общо, че Age Concern England се опитва по неподходящ начин да разшири обхвата на преюдициалното запитване, което обаче

е ограничено от отправените от High Court конкретни въпроси до Съда. То подчертава, че детайлите на системата на пенсиониране в Обединеното кралство и въпросът дали системата е пропорционална и оправдана, който включва множество сложни съображения, по същество не са обект на разглеждане в настоящото производство. Обединеното кралство оспорва също, че достъпът до правосъдие е невъзможен, както изглежда твърди Age Concern England. Това твърдение се основава на противоречие между, от една страна, задължението съгласно член 9 от Директива 2000/78 да се гарантира, че има достъп до съдебни производства за привечдане в изпълнение на задълженията по посочената директива, и от друга страна, правото на държавите членки съгласно член 6, параграф 1 от Директивата да не считат за незаконна дискриминация определени разлики в третирането, основани на възраст.

41. Що се отнася до въпрос iv), правителството на Обединеното кралство оспорва предложеното от Age Concern England тълкуване и счита, че член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 не изисква от държавите членки да определят чрез списък или друга мярка, подобна по форма и съдържание на член 6, параграф 1 от Директивата, видовете разлики в третирането, които могат да бъдат оправдани като пропорционално средство за постигане на законосъобразна цел по смисъла на тази разпоредба. В подкрепа на гледната си точка Обединеното кралство се позовава на текста на член 6, параграф 1 и на съображение 25 от Директивата, на Решение по дело *Palacios de la Villa*<sup>14</sup>, на историята на създаването на Директива

2000/78 и на свободата на преценка, с която разполагат държавите членки при прилагането на директивите в съответствие с член 249 ЕО. При създаването на член 6, параграф 1 от Директивата общностният законодател ясно е осъзнавал, че няма да бъде реалистично предварително да определи различните хипотези, при които могат да бъдат оправдани разлики в третирането на основание възраст. Още по-нецелесъобразно би било да се изисква от държавите членки съставянето на подобен списък.

42. Италианското правителство също счита, че предоставената свобода на действие на държавите членки при транспонирането на директивите прави излишно определянето чрез конкретен списък на видовете разлики в третирането, които могат да бъдат оправдани.

43. Комисията счита, че всяко нарушение на принципа на недопускане на дискриминация, основана на възраст, който е основен принцип на общностното право, трябва да е обосновано от цел, свързана с обществен интерес/социална политика. Тя счита, че член 6, параграф 1, тълкуван в светлината на съображение 25 от Директива 2000/78, предвижда ограничена форма на дерогиране на този основен принцип, което може да се обоснове с особено съображение, свързано с приложимата социална политика в определена държава членка. Следователно член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 задължително предполага приемането на специална национална мярка, отразяваща специфична съвкупност от обстоятелства и цели. Член 30 от Правилника, в който се предвижда, че уволнението на лице, навършило 65 или повече години, е законно,

<sup>14</sup> — Посочено в бележка под линия 6 по-горе, точки 51—55.

„когато основанието за уволнение е пенсиониране”, е пример за такава мярка. Така работодателят прилага национална политика към конкретни обстоятелства, но изборът на тази политика зависи от държавата членка, а не от работодателя.

## 2. Съображения

44. Като се има предвид, че въпросът засяга по-скоро проблем, свързан със „законодателната техника“ на транспониране на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78, отколкото материалното му приложно поле, изглежда подходящо да започна с напомняне на няколко основни принципа, свързани с обхвата на задължението на държавите членки да транспонират дадена директива.

45. От една страна, текстът на член 249 ЕО посочва, че директивите обвързват държавите членки по отношение на постигането на даден резултат, като по принцип оставят на последните свобода при избора на формата и средствата за гарантиране на изпълнението на съответната директива. В съответствие с практиката на Съда степента на гъвкавост, с която във връзка с това се ползват държавите членки при изпълнението на директиви, налага също транспонирането във вътрешното право на определена директива да не изисква непременно приемане на законодателен акт от всяка държава членка. Многократно Съдът приема, че невинаги е необходимо формално възпроизвеждане на разпоредбите на директивата в специална и изрична правна норма, като в зависимост от съдържанието на дирек-

тивата нейното изпълнение може да бъде постигнато чрез обща правна уредба<sup>15</sup>.

46. От друга страна, е очевидно, че след като държавите членки разполагат с широка свобода на преценка по отношение на избора на средства, те при всички положения имат задължението да приемат всички необходими мерки, за да осигурят пълното действие на директивата в съответствие с целта, която тя преследва<sup>16</sup>.

47. Необходимостта да се гарантира пълното приложение на общностното право задължава държавите членки на първо място да съгласуват законодателствата си с общностното право и, разбира се, да не приемат ново законодателство, което би могло да застраши пълното действие на съответната директива. При все това отвъд този аспект, по-специално в случаите когато съответните разпоредби на дадена директива целят да създадат права за частноправните субекти, може да е необходимо да се приемат правни разпоредби с цел да се осигури сигурност, яснота и прозрачност, така че частноправните субекти да са запознати с пълния обем на правата си и да могат да се позовават на тях пред националните юрисдикции<sup>17</sup>.

15 — Вж. по-специално Решение от 15 ноември 2001 г. по дело Комисия/Италия (C-49/00, Recueil, стр. I-8575, точка 21) и Решение от 26 юни 2003 г. по дело Комисия/Франция (C-233/00, Recueil, стр. I-6625, точка 76).

16 — В това отношение вж. по-специално Решение от 25 юли 1991 г. по дело Emmott (C-208/90, Recueil, стр. I-4269, точка 18) и Решение от 9 ноември 2006 г. по дело Комисия/Ирландия (C-216/05, Recueil, стр. I-10787, точка 26).

17 — В това отношение вж. по-специално Решение от 18 януари 2001 г. по дело Комисия/Италия (C-162/99, Recueil, стр. I-541, точка 22) и Решение по дело Комисия/Франция, посочено в бележка под линия 15 по-горе (точка 76).

48. В този контекст целта на Директива 2000/78 съгласно член 1 във връзка с член 3, параграф 1, буква в) от нея е да предостави на всички лица от публичния и частния сектор, включително публични органи, във връзка с условията за наемане и условия на труд ефикасна защита срещу дискриминацията, основана на някой от признаците, посочени в член 1 от директивата, сред които е възрастта<sup>18</sup>.

49. Следователно Директива 2000/78 цели да предостави ефикасна защита на лицата срещу дискриминацията, основана наред с останалото на възраст, по-специално в (хоризонталните) връзки с други лица в случаи като тези при наемане. От членове 9 и 10, както и от съображения 29 и 31 на Директива 2000/78 ясно следва, че в това отношение държавите членки трябва да предоставят подходящи за тази цел средства за правна защита и, когато е налице *prima facie* дискриминация, да предвидят преместване на тежестта на доказването от лицето, което твърди, че е жертва, върху ответника.

50. Като се има предвид съществената закрила, която Директива 2000/78 следователно цели да предостави на лицата срещу забранените от нея видове дискриминация, без съмнение цялостното изпълнение на Директивата не би могло да се осъществи само чрез гарантиране, че националното законодателство, което попада в нейното приложно поле, действително съответства на изискванията за

равно третиране в областта на заетостта и професиите, които произтичат от посочената директива.

51. Напротив, с цел да позволи на лицата ефективно да се ползват от правото им на равно третиране в приложното поле на Директива 2000/78, и по-специално от правото им да не бъдат подлагани на забранена дискриминация, основана на възраст, според мен държавите членки освен това са длъжни да приемат разпоредби в националното право в областта на заетостта и професиите, които предвиждат конкретно и по достатъчно ясен начин забрана на дискриминацията, основана на възраст, както е посочено в член 1 във връзка с членове 2 и 6, параграф 1 от Директива 2000/78. Струва ми се, че член 3 от Правилника по принцип представлява такава разпоредба от националното право, доколкото предвижда определение за дискриминацията, основана на възраст, за нуждите на националното право.

52. Въпреки това, обратно на това, което изглежда твърди *Age Concern England*, не мисля, че на транспонирането в националното право на Директива 2000/78, и по-специално на член 6, параграф 1 от нея, му липсва необходимата точност или не е достатъчно конкретно само поради обстоятелството, че разглежданото национално законодателство не определя изрично видовете разлики в третирането, които могат да бъдат оправдани съгласно член 6, параграф 1 от Директива 2000/78.

<sup>18</sup> — Вж. по-горе точки 28 и 29 от настоящото заключение.



53. Както подчертава правителството на Обединеното кралство, в член 6, параграф 1, втора алинея от Директива 2000/78 само се изброяват няколко примера за разлики в третирането, за да се илюстрират видовете разлики в третирането, които се посочват в първа алинея от същата разпоредба, т.е. тези, които може да се считат за обективно и обосновано оправдани от законосъобразна цел и следователно съвместими с изискванията на Директива 2000/78<sup>19</sup>.

54. От това не може да се направи извод, че държавите членки са длъжни да включат в своите актове за транспониране конкретен списък на разликите в третирането, които могат да бъдат оправдани с оглед на законосъобразна цел. Още повече, като се има предвид разнообразието от хипотези, при които такива разлики в третирането могат да възникнат, без съмнение е невъзможно предварително да се състави такъв списък, без да се ограничи неуместно обхватът на оправдането, предвидено в член 6, параграф 1, първа алинея от Директива 2000/78.

55. Накрая също трябва да се има предвид, че член 3 от Правилника не определя обхвата в националното право на забраната на дискриминацията, основана на възраст, в областта на заетостта и професиите, независимо от други по-специални разпоредби, уреждащи особени хипотези и въпроси като тези в член 30 от Правилника относно задължителното пенсиониране.

56. Моят извод е, че национална разпоредба като член 3 от Правилника не е несъвместима с член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 само поради обстоятелството, че не съдържа конкретен списък на позволените видове разлики в третирането.

57. Следователно предлагам на въпрос iv) да се отговори в смисъл, че член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 позволява на държавите членки да приемат законодателство, с което се регламентира, че разлика в третирането на основание възраст не представлява дискриминация, ако е установено, че тя съставлява пропорционално средство за постигане на законосъобразна цел по смисъла на член 6, параграф 1. Въпреки това този член не изисква от държавите членки да определят видовете разлики в третирането, които могат да бъдат оправдани по смисъла на член 6, параграф 1, чрез списък или друга мярка, подобна по форма и съдържание на списъка в член 6, параграф 1 от Директивата.

*Г — Критериите във връзка с изискването за оправданост на пряката и непряката дискриминация*

58. Със своя въпрос v) запитващата юрисдикция цели да се установи как се определя дали член 7, параграфи 4 и 5 и член 30 от Правилника са оправдани по смисъла на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78, доколкото позволяват на работодателите да уволняват работници или служители на възраст 65 и повече години, когато осно-

19 — В това отношение вж. Решение по дело Palacios de la Villa, посочено в бележка под линия 6 по-горе, точка 52.

ванието за уволнение е пенсиониране. С тази цел запитващата юрисдикция иска да знае дали има някаква практическа разлика между критериите във връзка с изискването за оправданост, установени в член 2, параграф 2 от посочената директива и критериите, установени в член 6, параграф 1 от Директивата.

## 1. Основни доводи на страните

59. Age Concern England подчертава изключителния характер на член 6 от Директива 2000/78 и ограничителното тълкуване, което трябва да му се прави поради тази причина. В подкрепа на своето виждане Age Concern England посочва целта и текста на член 6 и на съображение 25 от Директива 2000/78, както и подготвителната дейност по създаването ѝ.

60. Age Concern England отбелязва, че член 6, параграф 1 от Директивата ограничава дерогирането на принципа на недопускане на дискриминация до мерките, които са оправдани, тъй като същевременно са „обективни“ и „обосновани“. Използването на това двойно условие — единствен случай във вторичното общностно право, е пряко свързано с практиката на Европейския съд по правата на човека в областта на дискриминацията, основана на пола или на расата. Като се има предвид, че съгласно Решение по дело Mangold<sup>20</sup> принципът за недопускане на дискриминация на основание възраст е общ принцип на общност-

ното право, то всяко оправдаване на пряка дискриминация, основана на възраст, трябва да бъде подложено на много задълбочена проверка.

61. От своя страна Age Concern England счита, че критериите във връзка с изискването за оправданост, предвидени в член 2, параграф 2 от Директива 2000/78 относно непряката дискриминация, ясно се различават от критериите, установени в член 6, параграф 1 от посочената директива относно пряката дискриминация.

62. Age Concern England стига до извода, че член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че даден ответник може да оправдае неблагоприятното третиране, основано на възраст, единствено ако докаже, че разликата в третирането е обективно и обосновано оправдана. Използването на тези понятия показва, че оправдаване се допуска единствено, ако се основава на сериозни съображения, при редки и много изключителни обстоятелства, от вида на посочените в член 6 от Директива 2000/78 или при други конкретизирани подобни обстоятелства.

63. За сметка на това въз основа на смисъла и целта на Директива 2000/78, на историята на нейното създаване и на Решение по дело Palacios de la Villa<sup>21</sup> правителството на Обединеното кралство счита, че няма практическа разлика между

20 — Посочено в бележка под линия 4.

21 — Посочено в бележка под линия 6 по-горе, точки 60—65.

критериите във връзка с изискването за оправданост, установени в член 2, параграф 2 от посочената директива и критериите, установени в член 6, параграф 1 от Директивата, що се отнася до пряката дискриминация. То изтъква обстоятелството, че Age Concern England придава твърде голямо значение на употребата на думата „обосновано“ във връзка с думата „обективно“. Обединеното кралство отбелязва, че член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 препраща и към хипотези на непряка дискриминация, например по отношение минималните изисквания за професионален опит или за старшинство в службата за достъп до заетост (член 6, параграф 1, буква б) от Директивата). Обективно и пропорционално оправдаване по принцип може да се изтъкне, за да се опровергае оплакване от дискриминация, както по общностното право, така и в областта на Европейската конвенция за защита на правата на човека.

64. Италианското правителство счита, че член 2, параграф 2 и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 имат различен обхват в смисъл, че дерогациите от принципа на недопускане на дискриминация, основана на възраст, предвидени в член 6, параграф 1, са по-широки от дерогациите по член 2 от Директива 2000/78.

65. Комисията е съгласна с правителството на Обединеното кралство, че разликата във формулировките на член 2, параграф 2 и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 не е значителна. Тя по-скоро счита, че съществената разлика между двата члена се отнася до това кой трябва да представи обосновката, какъв е характерът на последната и как трябва да бъде доказана. В съдебното заседание Коми-

сията разясни, че счита член 6, параграф 1 за вид *lex specialis* по отношение на член 2, параграф 2 от Директива 2000/78, който предвижда единственото възможно оправдаване на пряката дискриминация, основана на възраст.

66. Както член 6, параграф 1 изрично посочва, държавата членка трябва да обоснове избора си на политика „в контекста на национално[то] право“. И от Решение по дело *Palacios de la Villa*<sup>22</sup> ясно следва, че целта, с която е приета конкретна законодателна мярка, трябва да може да се установи пряко от нейния текст или от общия ѝ контекст, в който се включват например официални документи. За сметка на това член 2, параграф 2 от Директива 2000/78 поставя ударението върху способността на работодателя да обоснове своите практики в областта на наемането на работа.

67. Като се позовава на обяснителните бележки на Department of Trade and Industry (Министерство на търговията и промишлеността), Комисията отбелязва, че целите на Правилника, свързани със социалната политика, са „планиране на работната сила“ и избягване на нежелани последици за пенсиите и други социални обезщетения, свързани с трудовата дейност, и че тези цели попадат сред предвидените в член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 законосъобразни цели. Комисията се позовава и на няколко съображения и критерии, които

22 — Пак там, точка 57.

запитващата юрисдикция може да вземе предвид при извършване на преценката на пропорционалността на разглежданите разпоредби (т.е. проверката дали последните са подходящи и необходими).

## 2. Съображения

68. В идеалния свят всеки щеше да бъде преценяван индивидуално и в зависимост от своите заслуги, всички щяха да бъдат третираны по еднакъв начин, доколкото са еднакви, и по различен начин, доколкото са различни. Следователно, ако светът беше идеален, всеки щеше да получи онова, което му се следва и справедливостта щеше да е осигурена.

69. За съжаление в съществуващия свят идеалната справедливост в този смисъл трябва да остане отвъд обхвата на закона. В качеството си на „правило“ законът по своята същност трябва да е общ. Като такъв той може да се доближава до действителността само чрез абстракцията, а съдилищата, административните органи и лицата, следва да го прилагат към отделните случаи, и съответно в идеалния вариант да „превържат“ общия закон в индивидуално правосъдие.

70. Следователно законът обобщава и разпределя по категории, той третира индивидите и отделните случаи с помощта на видове, категории, характеристики и степени, той разграничава в зависимост

от различни критерии<sup>23</sup>. Въпреки това с течение на времето правният ред е обявил някои класификации за неприемливи и противоречащи на ценностите, върху които почива. В съответствие с член 13 ЕО член 1 от Директива 2000/78 посочва религията или убежденията, уврежданията, възрастта или сексуалната ориентация като критерии, въз основа на които по принцип не могат да се правят правни разграничения, освен ако се докаже, че такива разграничения са обективно оправдани.

71. Следователно класификации или разлики в третирането, основани пряко или непряко на тези признаци, поначало са „съмнителни“ и могат да съставляват забранена дискриминация, въпреки че от предвидените в член 2 от Директива 2000/78 възможности за оправдаване следва, че това невинаги е така. Това е относително — особено що се отнася до различното третиране на основание възраст.

72. Специално по отношение на възрастта общностният законодател подчертава в съображение 25 от Директива 2000/78, че 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“.

23 — Ако законът оставя прекалено много място за индивидуалните решения, той засяга присъщото си качество да гарантира правната сигурност и по-общо „принципа на правовата държава“. В замяна на това, ако законът се прилага, като твърде малко се съобразява с отделните случаи, той може да доведе до неприемливи несправедливи резултати: *summum ius, summa iniuria*...

73. Възрастта се отличава и от признаците, посочени в член 1 от Директива 2000/78, защото член 6, параграф 1 съдържа конкретно оправдаване на разликите в третирането на основание възраст, като предвижда, че тези неравенства не представляват забрана от член 2 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“.

74. Вече бе подчертано, че този особено нюансиран подход към разликите в третирането на основание възраст отразява истинската разлика между възрастта и другите признаци, посочени в член 2 от Директива 2000/78<sup>24</sup>. По същността си възрастта не е „съмнителен признак“ или поне не колкото са например расата или полът. Разграниченията на основание възраст, възрастовите граници и мерките, свързани с възрастта, по принцип са лесни за вземане, ясни и прозрачни, като за разлика от останалите признаци се използват често в правото, и по-специално в социалното и трудовото законодателство. В същото време възрастта е неопределен критерий. Характерът на дискриминацията, основана на възраст, като разлика в третирането, не зависи само от това дали е пряко или непряко основана на възрастта, а също и от това за каква възраст става въпрос. Следователно, за разлика например от случая на разликата в третирането на основание на пола, може

да бъде трудно да се определи докъде стигат оправданите разлики в третирането, основани на възраст, и откъде започва неоправданата дискриминация. Накрая, доколкото възрастовите граници като пенсионната възраст, които са предвидени с Правилника, налагат разграничение, основано пряко на възрастта, те трябва автоматично да бъдат разглеждани на основание на пряката дискриминация, както е определена в член 2 от Директива 2000/78.

75. Като предвижда допълнителна и конкретна възможност за оправдаване, член 6, алинея 1 цели да отчете специфичната същност на дискриминацията, основана на възраст, и трудностите, които тя създава. Очевидно целта е се позволи на държавите членки да запазят практиките, основани на възраст, в областта на заетостта и да се създадат или запазят възрастовите граници, доколкото са оправдани от законосъобразна цел в областта на социалната политика или на политиката на заетостта. В това отношение член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 предвижда също оправдаване на пряко основаните на възраст разлики в третирането, което представлява изключение сред видовете дискриминация, забранена с Директива 2000/78<sup>25</sup>.

76. Следователно, обратно на твърденията на Age Concern England, възможностите за оправдаване на разлики в трети-

24 — В това отношение по-специално вж. заключението ми по делото, по което е постановено Решение по дело *Palacios de la Villa*, посочено в бележка под линия 6 по-горе, точки 61—63, и заключението на генералния адвокат *Jacobs* по делото, по което е постановено решение по дело *Lindorfer*, посочено в бележка под линия 5 по-горе, точки 83 и 84.

25 — В този контекст следва да се посочи, както самото Age Concern England признава в съдебното заседание, че член 6 параграф 1 посочва сред примерите за разлики в третирането, които е възможно да бъдат оправдани, обстоятелства съответстващи повече на непряка, отколкото на пряка дискриминация, като например член 6, параграф 1, буква б) от Директива 2000/78. Следователно разграничението между предвидените оправдания, съответно в член 2, параграф 2 и в член 6, параграф 1, не е разграничение между пряка и непряка дискриминация.

рането, основани на възраст, в рамките на Директива 2000/78 са по-широки от възможностите за оправдаване, основани на другите признаци, посочени в член 1 от Директивата. Въпреки това тази констатация не трябва да се тълкува като поставяне на дискриминацията, основана на възраст, на последно място в привидната „йерархия“ на признаците за дискриминация, предвидени от Директива 2000/78. Тя по-скоро е израз на материалните различия между отделните признаци на дискриминация и на различните им начини на функциониране като правни критерии. Става въпрос не за стойност или за значение, а за това как да се определи обхватът на забраната за дискриминация по подходящ начин.

77. Що се отнася по-специално до разглежданото национално законодателство, което позволява на работодателите да уволняват работници и служители на възраст 65 и повече години, когато основанието за уволнение е пенсиониране, то трябва да се счита за въвеждащо разлика в третирането, пряко основана на възраст, и като потенциално съставляващо пряка дискриминация по смисъла на член 2, параграфи 1 и 2, буква а) от Директива 2000/78.

78. Следователно възможното му оправдаване може да се прецени единствено спрямо член 6, параграф 1 от Директива 2000/78. В това отношение Решение по дело Palacios de la Villa, което също се отнася до разпоредба, предвиждаща задължително пенсиониране (все пак по различен начин в някои аспекти), предос-

тавя насоки по няколко релевантни за настоящия случай аспекти.

79. Що се отнася до приложимите в рамките на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 критерии във връзка с изискването за оправданост, съм съгласен с Комисията и с правителството на Обединеното кралство, че относно приложимото равнище на контрол върху националните мерки по член 6, параграф 1 никакво значение не трябва да се влага в употребата на термина „обосновано“ като допълнение на думата „обективно“. От съдебната практика следва, че когато разглежда оправдаването на националните мерки по член 6, параграф 1 от Директива 2000/78, Съдът не прилага специален критерий относно „обоснования характер“ като такъв. По-скоро Съдът изглежда използва съставния израз „обективно и обосновано“, за да характеризира законосъобразността на целта на разглежданата национална мярка<sup>26</sup>. Освен това, що се отнася до равнището на изисквания контрол, Age Concern England не е могло да придаде на термина „обосновано“ значение, различно от това на термина „обективно“.

80. По-нататък, в Решение по дело Palacios de la Villa Съдът е приел, че не е необходимо разглежданата национална мярка изрично да посочва законосъобразна цел от вида на

26 — Вж. Решение по дело Mangold (посочено в бележка под линия 4 по-горе, точки 59 и 60) и Решение по дело Palacios de la Villa (посочено в бележка под линия 6 по-горе, точки 64—66).

предвидените в член 6, параграф 1 от Директива 2000/78, за да може да бъде оправдана съгласно тази разпоредба. Достатъчно е „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“<sup>27</sup>.

81. Действително, ако се има предвид старата правна максима „*lex imperat, non docet*“, възможностите за оправдаване на дадена мярка не би трябвало да зависят от обстоятелството, че нейните цели са изрично изложени.

82. Аз обаче считам, че такава възможност за оправдаване при всички положения предполага съществуването на някакво законодателство, и съм съгласен с Комисията, че съображение 25 („специфични разпоредби“) и текстът на самия член 6, параграф 1 от Директивата без съмнение също го изискват. Член 6, параграф 1 се отнася преди всичко до национални мерки, които отразяват избора в социалната политика и политиката на заетостта, а не до индивидуалните решения на работодателите<sup>28</sup>. Следователно оправдаването на мерките, които предвиждат допускане на разлики в третирането на основание възраст, трябва да бъде преценено на

равнище държава членка „в рамките на националното право“.

83. Въпреки това според мен по този начин не се изключва възможността за оправдаване на националните разпоредби, които възлагат някои дискреционни правомощия или определена степен на свобода на действие на властите или дори на лицата. Това означава само, че въпросът, който трябва да се постави в разглеждания случай относно разпоредбата на член 30 от Правилника във връзка с член 6, параграф 1 от Директива 2000/78, не е дали индивидуалното решение на даден работодател да пенсионира задължително работник или служител е оправдано, а дали разпоредба, с която на работодателя е разрешено да постъпи по този начин на основание пенсионирането на работника или служителя, ако е навършил 65 или повече години, е оправдана от законосъобразна цел, както предвижда член 6, параграф 1<sup>29</sup>.

84. По-нататък, ако подобна законосъобразна цел може да се установи, член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 изисква средствата за постигане на тази цел да са подходящи и необходими.

85. В това отношение в Решение по дело *Palacios de la Villa* Съдът се позовава на постоянната съдебна практика, според която „държавите членки, както и при

27 — Решение, посочено в бележка под линия 6 по-горе, точки 54—57.

28 — В това отношение вж. също позоваването, което прави Съдът на „избора [...], който съответните национални власти може да бъдат принудени да направят“ в Решение по дело *Palacios de la Villa*, посочено в бележка под линия 6 по-горе, точка 69.

29 — Мисля, че пропусъкът да се направи такова разграничение обяснява някои неясноти и неточности в настоящото дело.

случай, социалните партньори на национално равнище, разполагат с голяма свобода на преценката при избора не само на конкретна цел в областта на социалната политика и политиката на заетостта, но също при определянето на мерките, които могат да я осъществят“<sup>30</sup>.

относно избора на използваните средства за постигане на законосъобразната цел, свързана със социалната политика и политиката на заетостта, което може би се отразява и във формулировката на отговора, предоставен от Съда в Решение по дело *Palacios de la Villa*, според който подобни разпоредби не се изключват, ако „средствата, използвани за постигане на тази цел от обществен интерес, не изглеждат неподходящи и ненужни за това“<sup>32</sup>.

86. По-нататък Съдът посочва различни комплексни съображения, които съответните национални власти могат да вземат предвид относно разпоредбите, свързани с пенсионирането, и стига до извода, че компетентните власти на държавите членки са длъжни да намерят точното равновесие между различните интереси, които са намесени, при условие че изискванията за пропорционалност са спазени<sup>31</sup>.

88. С оглед на гореизложените съображения предлагам на въпрос v) да се отговори в смисъл, че разглежданата в главното производство разпоредба, която позволява на работодателите да уволняват работници или служители на възраст 65 и повече години, когато основанието за уволнение е пенсиониране, по принцип може да бъде оправдана в съответствие с член 6, параграф 1 от Директива 2000/78, ако в контекста на национално право, тя е обективно и обосновано оправдана от законосъобразна цел, свързана с политиката по заетостта и с трудовия пазар, и ако средствата, използвани за постигане на тази цел от обществен интерес, не изглеждат неподходящи и ненужни за това.

87. С това изглежда се твърди, че държавите членки разполагат с относително широко дискреционно правомощие

30 — Посочено в бележка под линия 6 по-горе, точка 68, с позоваване на Решение по дело *Mangold*, посочено в бележка под линия 4 по-горе, точка 63.

31 — Решение по дело *Palacios de la Villa*, посочено в бележка под линия 6 по-горе, точки 68—71.

32 — Решение по дело *Palacios de la Villa*, посочено в бележка под линия 6 по-горе, точка 77; вж. също по-подробно в този смисъл моето заключение, представено по същото дело, точка 74.



**V — Заключение**

89. Поради това предлагам на Съда да отговори на преюдициалните въпроси по следния начин:

- „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 се прилага към национални разпоредби като Правилника относно равенството в областта на заетостта (възраст) от 2006 г., SI 1031/2006, които позволяват на работодателите да уволняват работници или служители на възраст 65 и повече години на основание пенсиониране;
  
- 2) Член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 позволява на държавите членки да приемат законодателство, с което се регламентира, че разлика в третирането на основание възраст не представлява дискриминация, ако е установено, че тя съставлява пропорционално средство за постигане на законосъобразна цел по смисъла на член 6, параграф 1. Въпреки това този член не изисква от държавите членки да определят видовете разлики в третирането, които могат да бъдат оправдани по смисъла на член 6, параграф 1, чрез списък или друга мярка, подобна по форма и съдържание на списъка в член 6, параграф 1 от Директива 2000/78;
  
- 3) Разглежданата в главното производство разпоредба, която позволява на работодателите да уволняват работници или служители на възраст 65 или повече години, когато основанието за уволнение е пенсиониране, по принцип може да бъде оправдана в съответствие с член 6, параграф 1 от Директива 2000/78, ако в контекста на национално право, тя е обективно и обосновано оправдана от законосъобразна цел, свързана с политиката по заетостта и с трудовия пазар, и ако средствата, използвани за постигане на тази цел от обществен интерес, не изглеждат неподходящи и ненужни за това.“