

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (голям състав)

19 януари 2010 година\*

По дело C-555/07,

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 234 ЕО от Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Германия) с акт от 21 ноември 2007 г., постъпил в Съда на 13 декември 2007 г., в рамките на производство по дело

**Seda Küçükdeveci**

срещу

**Swedex GmbH & Co. KG,**

СЪДЪТ (голям състав),

състоящ се от: г-н V. Skouris, председател, г-н J. N. Cunha Rodrigues, г-н K. Lenaerts, г-н J.-C. Bonichot, г-жа R. Silva de Lapuerta, г-жа P. Lindh (докладчик) и г-жа C. Toader, председатели на състави, г-н C. W. A. Timmermans, г-н A. Rosas, г-н P. Kūris, г-н T. von Danwitz, г-н Ал. Арабаджиев и г-н J.-J. Kasel, съдии,

\* Език на производството: немски.

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

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 31 март 2009 г.,

като има предвид становищата, представени:

- за Swedex GmbH & Co. KG, от адв. M. Nebeling, Rechtsanwalt,
- за германското правителство, от г-н M. Lumma и г-н J. Möller, в качеството на представители,
- за чешкото правителство, от г-н M. Smolek, в качеството на представител,
- за датското правителство, от г-н J. Bering Liisberg, в качеството на представител,
- за Ирландия, от г-н D. O’Hagan, в качеството на представител, подпомаган от г-н N. Travers, BL, и г-н A. Collins, SC,
- за нидерландското правителство, от г-жа C. Wissels и г-жа M. de Mol, в качеството на представители,

- за правителството на Обединеното кралство, от г-жа I. Rao, в качеството на представител, подпомагана от г-жа J. Stratford, barrister,
  
- за Европейската комисия, от г-н V. Kreuschitz и г-н J. Enegren, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 7 юли 2009 г.,

постанови настоящото

## Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на принципа на недопускане на дискриминация, основана на възраст, и до 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 (ОВ L 303, стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7).
  
- 2 Запитването е отправено в рамките на спор между г-жа Küçükdeveci и нейния бивш работодател Swedex GmbH & Co. KG (наричан по-нататък „Swedex“) във връзка с изчисляването на срока за предизвестие, който следва да се приложи при уволнението ѝ.

## Правна уредба

### *Правна уредба на Съюза*

- 3 Директива 2000/78 е приета на основание член 13 ЕО. Съображения 1, 4 и 25 от тази директива гласят:

„(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 [подписана в Рим на 4 ноември 1950 г.] [и както следват] от конституционни[те] традиции, общи за държавите членки като основни принципи на правото на Общността.

[...]

- (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, [Международните пактове] за граждански[...] и политически права и за икономически[...], социални[...] и културни права, Европейската конвенция за защита [...] права[та] на човека и [основните] свободи, по които държавите членки са страни. Конвенция № 111 на Международната организация по труда (МОТ) забранява дискриминацията в сферата на заетостта и [професиите].

[...]

(25) Забраната за дискриминация въз основа на възраст е важна част от изпълнението на целите, заложи в Насоките по [з]аетостта, 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 [законосъобразни цели на] политика[та] по заетостта, трудовия пазар и [...] професионалното обучение, и дискриминацията, която трябва да бъде забранена.“

4 Съгласно член 1 от Директива 2000/78 целта ѝ 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 2 от тази директива 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 [третирано по-малко благоприятно, отколкото друго лице в сходно положение е,] било е или би било [третирано] въз основа един от признаците, упоменати в член 1;

[...]“

6 Член 3, параграф 1 от посочената директива уточнява:

„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:

[...]

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

[...]“

7 Член 6, параграф 1 от същата директива гласи:

„Независимо от член 2, параграф 2, държавите членки могат да регламентират, че разлики в третирането на основание възраст не представлява[т] дискриминация, ако в контекста на национално право те са обективно и [разумно] обоснован[и] от законосъобразна цел, [и по-специално от] законосъобразн[и] цели, свързани с] политика[та] по заетостта, трудов[ия] пазар и [...] професионалното обучение, и ако средствата за постигане на т[е]зи цел[и] са подходящи и необходими.

Такива разлики в третирането могат да включват освен другото:

- а) създаването на специални условия за достъп до заетост и професионално обучение, заетост и упражняване на занятие, включително условия за уволнение и възнаграждение, на млади хора, по-възрастни работници, лица, които издържат други лица, за да се насърчава тяхната професионална интеграция или да се осигури тяхната защита;

б) определянето на минимални условия за възраст, професионален опит или [прослужено време] за достъп до заетост или до определени [предимства], свързани със заетостта;

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

8 В съответствие с член 18, първа алинея от Директива 2000/78 транспонирането ѝ в правния ред на държавите членки е трябвало да стане не по-късно от 2 декември 2003 г. Съгласно втората алинея на същия член обаче:

„За да се вземат предвид специфичните условия, държавите членки могат, ако е необходимо, да ползват допълнителен период от 3 години, считано от 2 декември 2003 г., т.е. общо 6 години, за да приложат разпоредбите на настоящата директива относно дискриминация на основание възраст и увреждане. В този случай те незабавно уведомяват Комисията за това [...]“

9 Федерална република Германия се е възползвала от тази възможност, поради което транспонирането на разпоредбите на посочената директива относно дискриминацията, основана на възраст и увреждане, е трябвало да стане в тази държава членка не по-късно от 2 декември 2006 г.

*Национална правна уредба*

Общ закон за равното третиране

- <sup>10</sup> Членове 1, 2 и 10 от Общия закон за равното третиране (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) от 14 август 2006 г. (BGBl. 2006 I, стр. 1897), който транспонира Директива 2000/78, гласят:

„Член 1 — Цел на закона

Настоящият закон има за цел да възпрепятства или да премахне всяко поставяне в неблагоприятно положение на основание на раса или етнически произход, пол, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална идентичност.

Член 2 — Приложно поле

[...]

4) Уволненията се уреждат само от разпоредбите относно общата и специалната закрила срещу уволнение.

[...]

Член 10 — Допустимост на разлика в третирането, основана на възрастта

Независимо от член 8, разлика в третирането, основана на възраст, е допустима, когато е обективна, разумна и обоснована от законосъобразна цел. Средствата, използвани за постигането на тази цел, трябва да са подходящи и необходими. Такава разлика в третирането може по-специално да включва:

1) създаването на специални условия за достъп до заетост и професионално обучение, заетост и упражняване на занятие, включително условия за възнаграждение и уволнение, на млади хора, по-възрастни работници, лица, които издържат други лица, с цел да се насърчава тяхната професионална интеграция или да се осигури тяхната защита;

[...]“

## Правна уредба относно срока за предизвестие за уволнение

- 11 Член 622 от германския граждански кодекс (Bürgerliches Gesetzbuch, наричан по-нататък „BGB“) гласи:

„1) Трудовото правоотношение на работник или служител (заето лице) може да бъде прекратено с четириседмично предизвестие на 15-то число на съответния месец или на края на месеца.

2) При уволнение от работодателя сроковете за предизвестие са следните:

- едномесечен срок за предизвестие, считано от края на съответния месец — когато трудовото правоотношение с учреждението или предприятието е продължило 2 години,
- двумесечен срок за предизвестие, считано от края на съответния месец — когато трудовото правоотношение е продължило 5 години,
- тримесечен срок за предизвестие, считано от края на съответния месец — когато трудовото правоотношение е продължило 8 години,
- четиримесечен срок за предизвестие, считано от края на съответния месец — когато трудовото правоотношение е продължило 10 години,
- петмесечен срок за предизвестие, считано от края на съответния месец — когато трудовото правоотношение е продължило 12 години,

- шестмесечен срок за предизвестие, считано от края на съответния месец — когато трудовото правоотношение е продължило 15 години,
  
- седеммесечен срок за предизвестие, считано от края на съответния месец — когато трудовото правоотношение е продължило 20 години.

Периодите на заетост преди навършването на 25-годишна възраст на зетото лице не се вземат предвид при изчисляването на продължителността на заетостта.“

### **Спорът по главното производство и преюдициалните въпроси**

- 12 Г-жа Küçükdeveci е родена на 12 февруари 1978 г. Тя е наета на работа в Swedex на 4 юни 1996 г., тоест на 18-годишна възраст.
- 13 Swedex я уволнява с писмо от 19 декември 2006 г., което предвид законоустановения срок за предизвестие поражда действие на 31 януари 2007 г. Работодателят е изчислил срока за предизвестие, както ако зетото лице е имало прослужено време от 3 години, въпреки че то е било на работа при него от 10 години.
- 14 Г-жа Küçükdeveci обжалва уволнението си пред Arbeitsgericht Mönchengladbach. Пред тази юрисдикция тя поддържа, че на основание член 622, параграф 2, първа алинея, точка 4 от BGB срокът на нейното предизвестие е трябвало да бъде четири месеца, считано от 31 декември 2006 г., тоест до 30 април 2007 г. Този срок съответствал на прослужено време от десет години. Следователно спорът по главното производство е между два частноправни субекта, а именно, от една страна, г-жа Küçükdeveci и от друга страна — Swedex.

- 15 Според г-жа Küçükdeveci член 622, параграф 2, втора алинея от BGB — доколкото предвижда, че периодите на заетост преди навършването на 25-годишна възраст не се вземат предвид при изчисляването на срока на предизвестие — е дискриминационна мярка, основана на възраст, която противоречи на правото на Съюза и не следва да бъде прилагана.
- 16 Landesarbeitsgericht Düsseldorf, който се произнася по въззивната жалба, установява, че към датата на уволнението срокът за транспониране на Директива 2000/78 е изтекъл. Тази юрисдикция установява също, че член 622 от BGB съдържа разлика в третирането, пряко свързана с възрастта, в чиято противоконституционност тя не е убедена, но чието съответствие с правото на Съюза за сметка на това е спорно. В това отношение тя иска да се установи дали евентуалното съществуване на пряка дискриминация, свързана с възрастта, трябва да се преценява с оглед на първичното право на Съюза, както изглежда предполага Решение от 22 ноември 2005 г. по дело Mangold (C-144/04, Recueil, стр. I-9981), или с оглед на Директива 2000/78. Като подчертава, че разглежданата национална разпоредба е ясна и не може при необходимост да се тълкува в съответствие с посочената директива, тя иска да се установи също дали, за да може да не се приложи тази разпоредба по спор между частни лица, тя трябва преди това, с цел да гарантира защитата на оправданите правни очаквания на правните субекти, на основание член 234 ЕО да сезира с преюдициално запитване Съда, който да потвърди несъвместимостта на посочената разпоредба с правото на Съюза.
- 17 При тези условия Landesarbeitsgericht Düsseldorf решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:
- „1) а) Национално законодателство, което предвижда, че сроковете за предизвестие, които работодателят трябва да спазва, прогресивно се увеличават в зависимост от продължителността на службата, като обаче не се вземат предвид периодите на заетост на работника или служителя преди навършването от него на 25-годишна възраст, нарушава ли установената от общностното право, и по-специално от първичното общностно право или от Директива 2000/78 [...], забрана за дискриминация, основана на възраст?

- б) Обстоятелството, че работодателят трябва да спазва само един основен срок за предизвестие при уволнение на млади работници и служители, може ли да бъде обосновано с мотива, че на работодателя се признава икономически интерес — който би бил засегнат от по-дълги периоди на предизвестие — от гъвкаво управление на персонала и че на младите работници и служители се отказва защитата на стабилността на заетостта и възможността да се ползват от разпоредбите (които предоставят на по-възрастните работници и служители по-дълги срокове за предизвестие), тъй като например с оглед на възрастта и/или по-малките им обществени, семейни и лични задължения от тях основателно може да се изисква по-голяма гъвкавост и мобилност в професионално и лично отношение?
- 2) При утвърдителен отговор на буква а) и отрицателен отговор на буква б) от първия въпрос:

Трябва ли юрисдикция на държава членка, сезирана със спор между частни лица, да не приложи законодателство, което противоречи на общностното право, или трябва да вземе предвид правните очаквания на правните субекти, свързани с прилагането на действащите национални закони, в смисъл че националният закон може да не се приложи едва след решение на Съда по разглежданата правна уредба или по сходна по същество правна уредба?“

## **По преюдициалните въпроси**

### *По първия въпрос*

- 18 С първия си въпрос запитващата юрисдикция иска да се установи по същество дали национална правна уредба като разглежданата по главното производство,

предвиждаща, че периодите на полагане на труд от зетото лице преди навършването от него на 25-годишна възраст не се вземат предвид за изчисляването на срока за предизвестие за уволнение, представлява разлика в третирането, основана на възраст, която е забранена от правото на Съюза, и по-специално от първичното право или от Директива 2000/78. Тя иска да се установи по-конкретно дали такава правна уредба е обоснована поради обстоятелството, че било уместно да се спазва само един основен срок за предизвестие при уволнение на млади работници и служители, от една страна, за да се позволи на работодателите да управляват гъвкаво персонала си, което не би било възможно с по-дълги срокове за предизвестие, и от друга страна, тъй като от младите работници и служители било разумно да се изисква по-голяма мобилност в професионално и лично отношение, отколкото от по-възрастните работници и служители.

- 19 За да се отговори на посочения въпрос, е важно, както приканва запитващата юрисдикция, най-напред да се уточни дали той трябва да се разбира с оглед на първичното право на Съюза или на Директива 2000/78.
- 20 В това отношение следва да се напомни, на първо място, че на основание член 13 ЕО Съветът на Европейския съюз приема Директива 2000/78, за която Съдът е постановил, че сама по себе си не провъзгласява принципа за равно третиране в областта на заетостта и професиите, чийто източник са различните международни инструменти и общите конституционни традиции на държавите членки, а има за предмет единствено да регламентира в същите тези области основната рамка за борба с дискриминацията, основана на различни признаци, сред които е възрастта (вж. Решение по дело Mangold, посочено по-горе, точка 74).
- 21 В този контекст Съдът е признал съществуването на принципа на недопускане на дискриминация, основана на възраст, който трябва да се разглежда като общ принцип на правото на Съюза (вж. в този смисъл Решение по дело Mangold, посочено по-горе, точка 75). Директива 2000/78 конкретизира този принцип (вж. по аналогия Решение от 8 април 1976 г. по дело Defrenne, 43/75, Recueil, стр. 455, точка 54).

- 22 Следва също да се подчертае, че член 6, параграф 1 от ДЕС посочва, че Хартата на основните права на Европейския съюз има същата юридическа сила като Договорите. Съгласно член 21, параграф 1 от тази харта „забранена е всяка форма на дискриминация, основана по-специално на [...] възраст“.
- 23 За да се приложи принципът на недопускане на дискриминация, основана на възраст, в случай като разглеждания в делото по главното производство, същият трябва да попада в приложното поле на правото на Съюза.
- 24 В това отношение и за разлика от делото *Bartsch*, по което е постановено решение от 23 септември 2008 г. (C-427/06, Сборник, стр. I-7245), в настоящото дело по главното производство твърдяното дискриминационно поведение е възприето въз основа на разглежданата национална правна уредба след датата на изтичане на определения за съответната държава членка срок за транспониране на Директива 2000/78, която дата за Федерална република Германия е 2 декември 2006 г.
- 25 На тази дата посочената директива води до включването в приложното поле на правото на Съюза на разглежданата по главното производство национална правна уредба, която обхваща уредена от същата директива материя, а именно в случая условията за уволнение.
- 26 Всъщност национална разпоредба като член 622, параграф 2, втора алинея от BGB, доколкото предвижда, че за изчисляването на срока за предизвестие за уволнение не се вземат предвид периодите на заетост преди навършването на 25-годишна възраст на зетото лице, засяга условията за уволнение на зетите лица. Следователно такава правна уредба трябва да се разглежда като установяваща правила за условията за уволнение.

- 27 От тези съображения следва, че въпросът дали правото на Съюза не допуска национална правна уредба като разглежданата в главното производство, е уместно да се разгледа въз основа на конкретизирания в Директива 2000/78 общ принцип на правото на Съюза, който принцип забранява всяка дискриминация, основана на възраст.
- 28 На второ място, относно въпроса дали разглежданата в главното производство правна уредба съдържа разлика в третирането, основана на възраст, следва да се напомни, че съгласно член 2, параграф 1 от Директива 2000/78 за нейните цели „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 тази директива. Член 2, параграф 2, буква а) от директивата уточнява, че за нуждите на прилагането на параграф 1 от същия член проява на пряка дискриминация има, когато едно лице е третирано по-малко благоприятно от друго, което се намира в сходно положение, въз основа един от признаците, упоменати в член 1 от същата директива (вж. Решение от 16 октомври 2007 г. по дело *Palacios de la Villa*, C-411/05, Сборник, стр. I-8531, точка 50 и Решение от 5 март 2009 г. по дело *Age Concern England*, C-388/07, Сборник, стр. I-1569, точка 33).
- 29 В настоящия случай член 622, параграф 2, втора алинея от BGB установява по-малко благоприятно третиране за заетите лица, които са постъпили на работа при работодателя преди навършването на 25-годишна възраст. Следователно тази национална правна уредба въвежда разлика в третирането между лица, които имат едно и също прослужено време, в зависимост от възрастта, на която те са постъпили в предприятието.
- 30 Така за две заети лица, всяко от които има по 20 години прослужено време, лицето, което е постъпило на 18-годишна възраст в предприятието, ще се ползва от петмесечен срок за предизвестие за уволнение, докато този срок ще бъде седеммесечен за лицето, което е постъпило на 25-годишна възраст. Освен това, както посочва генералният адвокат в точка 36 от заключението си, разглежданата в главното производство национална правна уредба поставя общо взето в неблагоприятно положение младите работници и служители по отношение на по-възрастните работници и служители, доколкото — както показва положението на жалбоподателя по главното производство — първите могат, независимо от прослужените години в предприятието, да бъдат лишени от възможността да се ползват от прогресивното увеличаване на сроковете за предизвестие за уволнение в зависимост от продължителността на трудовото правоотношение, от която възможност за сметка на това могат да се ползват по-възрастните работници и служители, които имат сходно прослужено време.

- 31 Следователно разглежданата национална правна уредба съдържа разлика в третирането въз основа на критерия възраст.
- 32 На трето място, уместно е да се разгледа дали тази разлика в третирането може да представлява дискриминация, забранена от конкретизирания в Директива 2000/78 принцип на недопускане на дискриминация, основана на възраст.
- 33 В това отношение член 6, параграф 1, първа алинея от Директива 2000/78 посочва, че разлика в третирането, основана на възраст, не представлява дискриминация, ако в контекста на национално право, тя е обективно и разумно обоснована от законосъобразна цел, и по специално от законосъобразни цели, свързани с политиката по заетост, трудовия пазар и професионалното обучение, и ако средствата за постигане на тези цели са подходящи и необходими.
- 34 Както от предоставените от запитващата юрисдикция данни, така и от обясненията, дадени по време на съдебното заседание от германското правителство, е видно, че член 622 от BGB води своето начало от закон от 1926 г. Определянето на праг от 25 години в този закон било резултат от компромис между, първо, тогавашното правителство, което искало еднакво удължаване с три месеца на срока за предизвестие за уволнение на работниците и служителите над 40-годишна възраст, второ, привържениците на постепенното удължаване на този срок за всички работници и служители и трето, привържениците на постепенното удължаване на продължителността на предизвестията, но без да се взема предвид периода на полагане на труд, като това правило имало за цел да облекчи частично работодателите от продължителните срокове за предизвестие за работниците и служителите под 25-годишна възраст.
- 35 Според запитващата юрисдикция член 622, параграф 2, втора алинея от BGB отразява преценката на законодателя, според която младите работници и служители обикновено реагират по-лесно и по-бързо при загуба на работата си и от тях може да се изисква по-голяма гъвкавост. По-кратък срок за предизвестие за младите работници и служители в края на краищата би улеснил наемането на работа на последните, увеличавайки гъвкавостта на управлението на персонала.

- 36 Цели като посочените от германското правителство и от запитващата юрисдикция, изглежда, спадат към политиката в областта на заетостта и трудовия пазар по смисъла на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78.
- 37 Необходимо е също да се провери дали съгласно самия текст на посочената разпоредба средствата, приложени за постигане на такава законосъобразна цел, са „подходящи и необходими“.
- 38 В това отношение следва да се напомни, че държавите членки разполагат с широко право на преценка при избора на мерки, с които е възможно да постигнат целите си в областта на социалната политика и заетостта (вж. Решение по дело Mangold, посочено по-горе, точка 63 и Решение по дело Palacios de la Villa, посочено по-горе, точка 68).
- 39 Запитващата юрисдикция посочва, че целта на разглежданата в главното производство национална правна уредба е да предостави на работодателя по-голяма гъвкавост при управлението на персонала, като намали задълженията на посочения работодател при уволнение на млади работници и служители, от които е разумно да се изисква по-висока мобилност в лично или професионално отношение.
- 40 Посочената правна уредба обаче не е подходяща за постигането на тази цел, тъй като тя се прилага за всички заети лица, постъпили в предприятието преди навършването на 25-годишна възраст, независимо от възрастта им към момента на тяхното уволнение.
- 41 Що се отнася до целта, преследвана от законодателя при приемането на разглежданата в главното производство национална правна уредба и напомнена от германското правителство, за засилване на защитата на работниците и служителите в зависимост от трудовия стаж в предприятието, изглежда, че по силата на тази правна уредба удължаването на срока за предизвестие за уволнение в зависимост от прослуженото време на заетото лице е забавено за всяко заето лице, постъпило в предприятието преди навършването на 25-годишна възраст, дори когато към момента на уволнението заинтересованото

лице има дълго прослужено време в предприятието. Следователно не може да се счита, че посочената правна уредба може да постигне твърдяната цел.

42 Следва да се допълни, както напомня запитващата юрисдикция, че разглежданата в главното производство национална правна уредба не засяга по еднакъв начин младите заети лица, в смисъл че се отнася за младите лица, които по-рано започват да извършват трудова дейност — без професионално обучение или след кратко професионално обучение, — а не за тези, които започват да работят по-късно, след продължително обучение.

43 Поради всички тези съображения на първия въпрос трябва да се отговори, че правото на Съюза, и по-специално конкретизираният в Директива 2000/78 принцип на недопускане на дискриминация, основана на възраст, трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба като разглежданата по главното производство, която предвижда, че периодите на полагане на труд от заетото лице преди навършването от него на 25-годишна възраст не се вземат предвид при изчисляването на срока за предизвестие за уволнение.

#### *По втория въпрос*

44 С втория си въпрос запитващата юрисдикция иска да се установи дали когато е сезирана със спор между частноправни субекти, за да може да не приложи национална правна уредба, която счита, че противоречи на правото на Съюза, тя трябва преди това — с цел да гарантира защитата на оправданите правни очаквания на правните субекти — да сезира на основание член 267 ДФЕС Съда, който да потвърди несъвместимостта на правната уредба с правото на Съюза.

45 На първо място, относно ролята на националния съд, когато трябва да реши спор между частноправни субекти, в който разглежданата национална правна уредба изглежда е в противоречие с правото на Съюза, Съдът е постановил, че националните юрисдикции са длъжни да осигурят съдебната защита, която произтича за правните субекти от разпоредбите на правото на Съюза, и да

гарантират пълното им действие (вж. в този смисъл Решение от 5 октомври 2004 г. по дело Pfeiffer и др., C-397/01—C-403/01, Recueil, стр. I-8835, точка 111, както и Решение от 15 април 2008 г. по дело Impact, C-268/06, Сборник, стр. I-2483, точка 42).

- 46 В това отношение за споровете между частноправни субекти Съдът трайно приема, че дадена директива не може сама по себе си да поражда задължения за частноправен субект и следователно позоваването на самата директива не е възможно срещу частноправен субект (вж. по-специално Решение от 26 февруари 1986 г. по дело Marshall, 152/84, Recueil, стр. 723, точка 48, Решение от 14 юли 1994 г. по дело Faccini Dori, C-91/92, Recueil, стр. I-3325, точка 20, както и Решение по дело Pfeiffer и др., посочено по-горе, точка 108).
- 47 Произтичащото обаче от директива задължение за държавите членки да постигнат предвидения в нея резултат, както и задължението им да предприемат всички необходими мерки, общи или специални, за да осигурят изпълнението на това задължение, тежи върху всички органи на държавите членки, включително върху съдебните органи в рамките на тяхната компетентност (вж. по-специално в този смисъл Решение от 10 април 1984 г. по дело von Colson и Kamann, 14/83, Recueil, стр. 1891, точка 26, Решение от 13 ноември 1990 г. по дело Marleasing, C-106/89, Recueil, стр. I-4135, точка 8, Решение по дело Faccini Dori, посочено по-горе, точка 26, Решение от 18 декември 1997 г. по дело Inter-Environnement Wallonie, C-129/96, Recueil, стр. I-7411, точка 40, Решение по дело Pfeiffer и др., посочено по-горе, точка 110, както и Решение от 23 април 2009 г. по дело Angelidaki и др., C-378/07—C-380/07, Сборник, стр. I-3071, точка 106).
- 48 Оттук следва, че при прилагането на националното право националната юрисдикция, от която се иска да го тълкува, е длъжна да го направи, доколкото е възможно, в светлината на текста, както и на целта на тази директива, за да се постигне определеният от нея резултат и по този начин да се съобрази с член 288, трета алинея ДФЕС (вж. в този смисъл Решение по дело von Colson и Kamann, посочено по-горе, точка 26, Решение по дело Marleasing, посочено по-горе, точка 8, Решение по дело Faccini Dori, посочено по-горе, точка 26, както и Решение по дело Pfeiffer и др., посочено по-горе, точка 113). Изискването за тълкуване на националното право в съответствие с общностното право е присъщо за системата на Договора, доколкото дава възможност на националната юрисдикция, в рамките на своята компетентност, да осигури пълната ефикасност на правото на Съюза, когато се произнася по споровете, с които е сезирана (вж. в този смисъл Решение по дело Pfeiffer и др., посочено по-горе, точка 114).

49 Според запитващата юрисдикция обаче поради своята яснота и точност член 622, параграф 2, втора алинея от BGB не може да се тълкува в съответствие с Директива 2000/78.

50 В това отношение следва да се напомни, от една страна, че — както е посочено в точка 20 от настоящото решение — Директива 2000/78 само конкретизира, без да прогласява принципа за равно третиране в областта на заетостта и професиите, и от друга страна, че принципът на недопускане на дискриминация, основана на възраст, е общ принцип на правото на Съюза, доколкото представлява специфично приложение на общия принцип за равно третиране (вж. в този смисъл Решение по дело Mangold, посочено по-горе, точки 74—76).

51 При тези обстоятелства националната юрисдикция — която е сезирана със спор, поставящ под въпрос конкретизирания в Директива 2000/78 принцип на недопускане на дискриминация, основана на възраст — е длъжна, в рамките на своята компетентност, да осигури правната защита, която произтича за правните субекти от правото на Съюза, и да гарантира пълното му действие, като при необходимост не прилага всяка разпоредба от националната правна уредба, която противоречи на този принцип (вж. в този смисъл Решение по дело Mangold, посочено по-горе, точка 77).

52 На второ място, що се отнася до задължението на националния съд, сезиран със спор между частноправни субекти, да отправи преюдициално запитване до Съда за тълкуването на общностното право, преди да може да не приложи национална разпоредба, която счита за противоречаща на правото на Съюза, следва да се посочи, че видно от акта за преюдициално запитване, този аспект на въпроса е мотивиран от обстоятелството, че по силата на националното право запитващата юрисдикция не може да не приложи действаща разпоредба от националното законодателство, без преди това тази разпоредба да е обявена за противоконституционна от Bundesverfassungsgericht (Федерален конституционен съд).

53 В това отношение следва да се подчертае, че необходимостта да се гарантира пълното действие на конкретизирания в Директива 2000/78 принцип на недопускане на дискриминация, основана на възраст, предполага, че националният съд при наличието на национална разпоредба, влизаща в приложното поле

на правото на Съюза, която той счита за несъвместима с посочения принцип и за която се оказва, че не е възможно да бъде тълкувана в съответствие с този принцип, трябва да не приложи тази разпоредба, без да бъде нито обвързан, нито възпрепятстван да сезира предварително Съда с преюдициално запитване.

54 По този начин признатата от член 267, втора алинея от ДФЕС възможност националният съд да поиска преюдициално тълкуване от Съда, преди да не приложи национална разпоредба, която противоречи на правото на Съюза, все пак не може да се превърне в задължение поради обстоятелството, че националното право не позволява на този съд да не приложи национална разпоредба, която той счита, че противоречи на Конституцията, без преди това тази разпоредба да е обявена за противоконституционна от Конституционния съд. Всъщност по силата на принципа на предимството на правото на Съюза, от който се ползва също принципът на недопускане на дискриминация, основана на възраст, национална правна уредба, която влиза в приложното поле на правото на Съюза и е в противоречие с него, трябва да не се прилага (вж. в този смисъл Решение по дело Mangold, посочено по-горе, точка 77).

55 От тези съображения следва, че националният съд, сезиран със спор между частноправни субекти, не е длъжен, а има възможност да отправи преюдициално запитване до Съда за тълкуването на конкретизирания от Директива 2000/78 принцип на недопускане на дискриминация, основана на възраст, преди да не приложи разпоредба от националната правна уредба, която счита, че противоречи на този принцип. Факултативният характер на това сезиране не зависи от правилата, които се налагат на националния съд във вътрешното право за неприлагане на национална разпоредба, която същият счита, че противоречи на Конституцията.

56 С оглед на изложеното по-горе на втория въпрос следва да се отговори, че националната юрисдикция, която е сезирана със спор между частноправни субекти, е длъжна да осигури спазването на конкретизирания от Директива 2000/78 принцип на недопускане на дискриминация, основана на възраст, като при необходимост не прилага всяка противоречаща разпоредба от националната правна уредба, независимо от упражняването на възможността, с която тя разполага в посочените в член 267, втора алинея от ДФЕС случаи, да отправи преюдициално запитване до Съда за тълкуването на този принцип.

## По съдебните разноски

57 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 (голям състав) реши:

- 1) Правото на Съюза, и по-специално конкретизираният 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 принцип на недопускане на дискриминация, основана на възраст, трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба като разглежданата в главното производство, която предвижда, че периодите на полагане на труд от заетото лице преди навършване от него на 25-годишна възраст не се вземат предвид при изчисляването на срока за предизвестие за уволнение.
- 2) Националната юрисдикция, която е сезирана със спор между частно-правни субекти, е длъжна да осигури спазването на конкретизирания в Директива 2000/78 принцип на недопускане на дискриминация, основана на възраст, като при необходимост не прилага всяка противоречаща разпоредба от националната правна уредба, независимо от упражняването на възможността, с която тя разполага в посочените в член 267, втора алинея от ДФЕС случаи, да отправи преюдициално запитване до Съда на Европейския съюз за тълкуването на този принцип.

Подписи