

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ

Г-Н У. ВОТ

представено на 3 септември 2009 година¹

1. В настоящото преюдициално запитване Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Германия) цели главно да се установи дали национална разпоредба, която определя 30 години като максимална възраст за наемане на работа в междинната техническа пожарна служба, е обоснована по смисъла на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите².

2. Запитването е отправено в рамките на спор между г-н Wolf и Stadt Frankfurt am Main (община Франкфурт на Майн) във връзка с отказа на последната да вземе предвид кандидатурата на г-н Wolf за наемане на работа в междинната техническа пожарна служба, поради обстоятелството че е надхвърлил възрастовата граница от 30 години.

3. В настоящото заключение излагам причините, поради които считам, че германската правна уредба, предвиждаща такава възрастова граница, е обоснована

с оглед на член 4, параграф 1 и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78.

I — Правна уредба

A — Директива 2000/78

4. Съгласно член 1 от Директива 2000/78 тя 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.

5. Съгласно съображение 18 от тази директива тя „не изисква, по-специално, от въоръжените сили и полицията, затворите и службите [за спешна помощ] да

¹ — Език на оригиналния текст: френски.

² — ОВ L 303, стр. 16, Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7.

наемат или оставят на работа лица, които нямат изискваните способности да изпълняват кръга от задължения, свързани със законната цел за подържане оперативния капацитет на тези служби“.

7. Член 3, параграф 1, буква а) от Директива 2000/78 уточнява:

6. Член 2 от посочената директива гласи:

„В границите на сферите на компетентност, поверени на Общността, настоящата директива се прилага към всички лица от публичния и частния сектор, включително публични органи, във връзка със:

„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.

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

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;

8. Член 4, параграф 1 от тази директива е формулиран така:

„Въпреки разпоредбите на член 2, параграфи 1 и 2 държавите членки могат да регламентират, че разлика в третирането, основаваща се на характеристика, свързана с някой от признаците, посочени в член 1, не представлява дискриминация, когато поради характера на засегнатите професионални дейности или в контекста,

[...]“

в който те се упражняват, такава характеристика представлява основно и определящо професията изискване, като гарантират, че целта е законосъобразна и изискването пропорционално“.

интеграция или да се осигури тяхната защита;

9. Член 6, параграф 1 от посочената директива гласи:

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

„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“.

Такава разлика в третирането може поспециално да включва:

10. Член 17 от Директива 2000/78 е формулиран така:

- 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

„Държавите членки регламентират правилата за санкциите, приложими при нарушение на националните разпоредби, приети в съответствие с настоящата директива и предприемат всички необходими мерки да гарантират тяхното прилагане. Санкциите, които могат да включат изплащане на обезщетение на жертвата, следва да бъдат ефективни, пропорционални и [възпиращи]. [...]“

Б — *Национална правна уредба*

(2) В интерес на службата и по искане на полицейския служител пенсионирането може да бъде отложено след навършването на шестдесет години за определен период от време, като всяко отлагане не може да е за повече от една година и най-много до навършване на шестдесет и две години.

1. Правна уредба на провинция Хесен

11. Правилникът за кариерата на държавните служители в професионалните пожарни служби на провинция Хесен (Hessische Feuerwehrlaufbahnverordnung) от 21 декември 1994 г.³ предвижда в своя член 3, параграф 1, точка 1, че в междинната служба може да бъде наето на работа всяко лице на възраст до 30 години.

[...]

Член 197 — Правен статут

12. Членове 194 и 197 от Закона за държавните служители на провинция Хесен (Hessisches Beamtengesetz) от 21 март 1962 г.⁴ имат следното съдържание:

(1) Разпоредбите на член 187 и членове 192—194 се прилагат по аналогия за държавните служители в професионалните пожарни служби.

„Член 194 — Пенсиониране

[...]“

(1) Полицейските служители на пожизнена служба се пенсионираат в края на месеца, през който навършват шестдесет години (възрастова граница).

2. Федерална правна уредба

13. Законът за пенсионирането на федералните и регионални държавни служители и съдии (Gesetz über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund und

³ — Наричан по-нататък „FeuerwLVO“.

⁴ — GVBl. I, стр. 26.

Ländern) от 24 август 1976 г.⁵ постановява в своите членове 4 и 14 в редакцията им, приложима към момента на възникване на обстоятелствата по главното производство:

Член 14 — Размер на пенсията

(1) За всяка прослужена година, която предоставя право на пенсия, пенсията е в размер на 1,79375 % от заплатите, които предоставят право на пенсия (член 5), без обаче да надвишава общо 71,75 %.

„Член 4 — Придобиване на правото на пенсия и изчисляване на размера на пенсията

[...]

(1) Пенсията се предоставя само при условие че държавният служител

(4) Пенсията е най-малко в размер на 35 % от заплатите, които предоставят право на пенсия (член 5).

1. има служебен стаж най-малко пет години

[...]“

[...]

14. Общият закон за равното третиране (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) от 14 август 2006 г.⁶ транспонира Директива 2000/78.

5 — BGBl. I, стр. 3839.

6 — BGBl. 2006 I, стр. 1897, наричан по-нататък „AGG“.

15. Член 15 от AGG е формулиран така:

„Член 15 — Обезщетяване за вреди

(1) При нарушение на забраната за дискриминация работодателят е длъжен да предостави обезщетение за причинените вреди. Това не се отнася за случаите, при които работодателят не е отговорен за нарушението.

(2) Работникът или служителят може да поиска подходящо имуществено обезщетение за неимуществени вреди. В случаите на отказ за наемане на работа обезщетението не може да надвишава три месечни заплати, ако работникът или служителят не би бил нает на работа при недискриминационен подбор.

(3) Ако се прилагат колективни трудови договори, работодателят е длъжен да предостави обезщетение само в случай че действията умишлено или при груба небрежност.

[...]

I - 8

II — Спорът по главното производство и преюдициалните въпроси

16. С писмо, постъпило на 4 октомври 2006 г. в Дирекцията на пожарните служби на Stadt Frankfurt am Main, г-н Wolf, роден на 9 декември 1976 г., кандидатства, за да бъде нает на работа в междинната техническа пожарна служба.

17. На 13 ноември 2006 г. Stadt Frankfurt am Main уведомява г-н Wolf, че следващото наемане на служители ще бъде на 1 август 2007 г. Тази дата обаче е отложена за 1 февруари 2008 г. с процедура за подбор през август 2007 г.

18. С писмо от 28 февруари 2007 г. Stadt Frankfurt am Main уведомява г-н Wolf, че не може да вземе предвид кандидатурата му поради обстоятелството, че той надхвърля възрастовата граница от 30 години.

19. На 12 април 2007 г. г-н Wolf иска от Stadt Frankfurt am Main обезщетение на основание член 21 от AGG. Размерът на исканото обезщетение за вреди съответства на три месечни заплати, които той би получил, ако беше нает на работа.

20. Тъй като това искане е отхвърлено с решение от 4 май 2007 г., което е потвърдено на 10 октомври 2007 г., г-н Wolf сезира Verwaltungsgericht Frankfurt am Main с искане да се отменят решенията от 4 май и 10 октомври 2007 г. и да се осъди Stadt Frankfurt am Main да заплати обезщетение за вреди.

21. Пред тази юрисдикция той поддържа, че FeuerwLVO противоречи на AGG.

22. Тъй като има съмнения относно съвместимостта на германското законодателство с членове 6 и 17 от Директива 2000/78, запитващата юрисдикция решава да спре производството и да постави на Съда следните десет преюдициални въпроса:

„1) При упражняването на предоставената с член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 свобода на действие разполага ли по принцип националният законодател с широко право на преценка и организация, или тази свобода на действие е във всеки случай ограничена до необходимото за определяне на максимална възраст за наемане на работа предвид необходимостта от минимален период на заетост преди пенсионирането

съгласно член 6, параграф 1, втора алинея, буква в) от посочената директива?

2) Уточнява ли изискването за необходимост по смисъла на член 6, параграф 1, втора алинея, буква в) от Директива 2000/78 изискването споменатата в член 6, параграф 1, първа алинея от посочената директива мярка да е подходяща и ограничава ли по този начин приложното поле на тази общо формулирана норма?

3) а) Представява ли законосъобразна цел по смисъла на член 6, параграф 1, първа алинея от Директива 2000/78 обстоятелството, че чрез максималната възраст за наемане на работа работодателят преследва интерес, изразяващ се в това да наеме на работа служители, които ще останат на активна служба през възможно най-дълъг период от време?

б) Неподходящо ли е осъществяването на подобна цел, ако води до продължителност на службата, надвишаваща времето, което се изисква за придобиване на право на минималната пенсия, гарантирана от закона при ранно пенсиониране след изтичането на пет години от постъпването на служба?

- в) Става ли неподходящо осъществяването на подобна цел само ако води до продължителност на службата, надвишаваща служебния стаж, необходим от математическа гледна точка за получаването на минималната пенсия, гарантирана от закона при ранно пенсиониране — понастоящем 19,51 години?
- 4) а) Представява ли законосъобразна цел по смисъла на член 6, параграф 1, първа алинея от Директива 2000/78 намаляването във възможно най-голяма степен на общия брой служители, които следва да се наемат на работа, чрез възможно най-ниска максимална възраст за наемане на работа, за да се гарантира „балансирана възрастова структура в различните кариери“?
- б) На какви изисквания евентуално трябва да отговарят съображенията относно конфигурацията на такава възрастова структура, за да са изпълнени условията за наличие на обосновка (подходящ и необходим характер)?
- 6) В това отношение какво значение има обстоятелството, че с напредване на възрастта обезщетенията при злополука или заболяване (също и за членовете на семейството) стават по-високи отколкото за младите служители, така че при наемане на работа на по-възрастни служители общите разноски по тези пера биха могли да се повишат?
- 5) а) Представява ли законосъобразна цел по смисъла на член 6, параграф 1, първа алинея от Директива 2000/78 обстоятелството, че работодател желае да прилага определена максимална възраст за наемане на работа, за да се гарантира „балансирана възрастова структура в различните кариери“?
- б) Що се отнася до максималната възраст за наемане на работа, представлява ли законосъобразно съображение по смисъла на член 6, параграф 1, първа алинея от Директива 2000/78 обстоятелството, че работодателят посочва, че до тази възраст по принцип е възможно да се изпълнят обективните условия за наемане за обучение в междинните пожарни служби, а именно за съответно образование и професионално обучение?

- 7) Кои са критериите, които позволяват да се прецени дали даден минимален период на заетост преди пенсиониране е подходящ или необходим?
- а) Може ли необходимостта от минимален период на заетост да бъде обоснована само като компенсация за придобиването на квалификация при работодателя, финансирана изключително от него (квалификация за кариера в междинните пожарни служби), за да се гарантира впоследствие предвид тази квалификация подходящ период на заетост при този работодател, така че разходите за обучение да се възстановят постепенно от служителя?
- б) Каква е максималната продължителност на периода на заетост след периода на обучение? Може ли тя да надвиши пет години и при утвърдителен отговор — при какви условия?
- в) Независимо от отговора на седми въпрос, буква а) може ли подходящият или необходимият характер на минималния период на заетост да бъде обоснован със съображението, че за служителите, чиято пенсия е финансирана изключително от работодателя, предвидимият период на активна заетост от датата на наемане на работа до вероятната дата на пенсиониране трябва да е достатъчен, за да се осигури получаването на минималната пенсия, гарантирана от закона, която понастоящем от математическа гледна точка се придобива след изтичането на период на заетост от 19,51 години?
- г) Обратно, съгласно член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 обоснован ли е отказът за наемане на работа само когато заинтересованото лице би било наето на работа на възраст, която с оглед на вероятната дата на пенсиониране би довела до задължение за изплащане на минималната пенсия, въпреки че правото на получаването ѝ не е придобито от математическа гледна точка?
- 8) а) За да се прецени понятието за пенсиониране по смисъла на член 6, параграф 1, втора алинея, буква в) от Директива 2000/78, уместно ли е да се изходи от определената в закона възрастова граница за пенсиониране с последващо получаване на пенсия или следва да се изходи от средната възраст за пенсиониране на дадена професионална категория или на определена категория служители?
- б) Евантуално в каква степен следва да се вземе предвид фактът, че за определени служители нормалното пенсиониране може да бъде забавено с най-много две години? Води ли това обстоятелство до

пропорционално повишаване на максималната възраст за наемане на работа?

2000/78 позволява да бъде обоснована национална правна уредба, предвиждаща възрастова граница от 30 години за наемане на работа в междинната техническа пожарна служба.

- 9) За изчисляване на минималния период на заетост в контекста на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 може ли да бъде взето предвид обучението, което първо трябва да бъде завършено в рамките на служебното правоотношение? В това отношение от значение ли е въпросът дали продължителността на обучението трябва изцяло да бъде взета предвид като период на заетост, който предоставя право на пенсия, или този период на обучение трябва да се приспадне от минималния период на заетост, който работодателят може да изисква по смисъла на член 6, параграф 1, втора алинея, буква в) от Директива 2000/78?

24. В своето преюдициално запитване запитващата юрисдикция разглежда различни цели, които би могла да обслужва разликата в третирането въз основа на възраст, предвидена в член 3, параграф 1, точка 1 от FeuerwLVO, която по принцип е забранена с член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78. Не ми се струва необходимо да разглеждам съвкупността от тези цели, за да предложа полезен отговор на тази юрисдикция.

- 10) Съвместими ли са с член 17 от Директива 2000/78 разпоредбите на член 15, параграф 1 in fine и параграф 3 от [AGG]?"

25. Всъщност с оглед на дадените от страна на германското правителство точни и подробни отговори на поставените от Съда въпроси в хода на производството анализът на настоящото преюдициално запитване според мен заслужава да се пренасочи върху това в какво се състои основното предназначение на възрастовата граница от 30 години, а именно въвеждането на балансирана възрастова структура, позволяваща да се гарантират оперативният капацитет и доброто функциониране на пожарната охрана.

III — Анализ

23. Предлагам да разгледаме първите девет въпроса заедно. С тях запитващата юрисдикция иска по същество Съдът да реши дали член 6, параграф 1 от Директива

26. От предоставените от германското правителство обяснения е видно, че работата на членовете на междинната техническа пожарна служба е сведена до

действия на терена. Противно на ръководните и управленските функции на техническата пожарна служба, дейността на междинната техническа пожарна служба се характеризира най-вече със своята физическа същност.

27. Различните области на дейност на междинната техническа пожарна служба са борбата с пожарите, оказването на помощ на лица, изпълнението на задачи, свързани със защита на околната среда и отстраняване на щетите от бури, оказването на помощ на животни и залавянето на опасни животни, както и изпълнението на спомагателни задачи като поддръжка и проверка на защитното оборудване и на пожарните коли.

28. За всяка от тези области на дейност се изискват различни физически способности. Така в първите две области на дейност, а именно борбата с пожарите и оказването на помощ на лица, служителите от междинната техническа пожарна служба трябва да отговорят на изключително високи физически изисквания. В това отношение следва да се отбележи, че защитното облекло вече тежи около 30 килограма.

29. Въз основа на тези изисквания за физически способности въпросните две области на дейност се характеризират с възрастова структура, обхващаща възрастта между 30 и най-много 50 години. В действителност поради загубата на физическите способности на човека с напредването на възрастта почти нито един служител не действа активно след

възрастта между 45 и 50 години в областите на борбата с пожарите и оказването на помощ на лица.

30. На превишилите тази възраст служители занапред се възлага изпълнението на други задачи на междинната техническа пожарна служба, за които има по-малки физически изисквания.

31. Така поставена в своя контекст, причината за наличието на възрастова граница от 30 години за наемане на работа в междинната техническа пожарна служба се изяснява. Въпросът се състои в това да се гарантира, че служителите от тази служба могат през разумно дълъг период от време адекватно да изпълняват задачите, във връзка с които се поставят особено високи физически изисквания. Ако се вземе предвид фактът, че към възрастовата граница от 30 години трябва да се добави двугодишен период на обучение, служителят от междинната техническа пожарна служба може да бъде активен в продължение на 18 години (ако приемем за критерий възрастта 50 години) или 13 години (ако приемем за критерий възрастта 45 години) в областите на дейност, за които са необходими особено високи физически способности.

32. Добрата организация на междинната техническа пожарна служба изисква, когато на по-възрастните служители бъдат възложени задачи в области на

дейност, за които се изискват по-малки физически способности, те да бъдат заместени, в областите на дейност с повече изисквания от физическа гледна точка, от по-млади служители, които ще могат да бъдат активни в тези области на дейност през разумно дълъг период от време. В такъв случай възрастовата граница от 30 години за наемане на работа в междинната техническа пожарна служба е лесно разбираема, тъй като позволява при преместването на персонала от длъжностите, изискващи най-много физически усилия, към тези, за които се изискват по-малко такива, винаги да има млади служители, способни да изпълняват задачи, като борбата с пожарите и оказването на помощ на лица, за достатъчно дълъг период от време.

33. Германското правителство е предоставило към своите обяснения данни, получени при научни изследвания в областта на трудовата и спортната медицина. Според въпросното правителство целта, състояща се в гарантиране на разумна продължителност на заетост на служителите в областите на дейност, в които се поставят особено високи физически изисквания и за които границата от медицинска и биологическа гледна точка обхваща възрастта от около 45 или 50 години, е съобразена с доказаните медицински и биологически данни. От тези изследвания е видно, че напредването на възрастта води до ограничения в капацитета на сърдечносъдовата система, белите дробове, мускулатурата и в издръжливостта на човешкото тяло. Това са впрочем онези физически функции, които имат определящо значение в междинната техническа пожарна служба.

34. Освен това в гореспоменатите изследвания се описва явление на преждевре-

менно остаряване, когато работниците биват подлагани на тежки условия на труд. От тях следва, че служителите от междинната техническа пожарна служба са подложени на физически натоварвания, свързани с околната среда (например горещина, влага и шум), на особени физически усилия (например повдигане и носене на тежки товари, работа в неестествено положение на тялото), както и на нощен труд и на труд на смени, което може да доведе до ускоряване на процеса на стареене в тази професионална категория. Това явление според мен прави в по-голяма степен необходимо да се гарантира, че млади служители, способни да изпълняват най-трудните задачи през достатъчно дълъг период от време, ще заместят служителите, които вече не са в състояние да обезпечават подобни задачи.

35. Предвид всички тези съображения според мен няма никакво съмнение, че възрастовата граница от 30 години за наемане на работа в междинната техническа пожарна служба е обоснована както с оглед на член 4, параграф 1 от Директива 2000/78, така и с оглед на член 6, параграф 1 от нея.

36. На първо място, що се отнася до член 4, параграф 1 от Директива 2000/78, припомням, че според него „[в]ъпреки разпоредбите на член 2, параграфи 1 и 2, държавите членки могат да регламентират, че разлика в третирането, основаваща се на характеристика, свързана с някой от признаците, посочени в член 1, не представлява дискриминация, когато поради характера на засегнатите професионални дейности

или в контекста, в който те се упражняват, такава характеристика представлява основно и определящо професията изискване, като гарантират, че целта е законосъобразна и изискването пропорционално“.

37. Както видяхме обаче, характерът на повечето от областите на дейност на пожарникарите от междинната техническа служба, както и условията за упражняването на техните основни задачи, изискват особено големи физически способности. Предвид факта че тези физически способности намаляват по естествен начин с възрастта, тя според мен се явява характеристика, представляваща неразделна част от доброто упражняване на дейностите в рамките на тази професия, които изискват най-много усилия от физическа гледна точка. Поради това възрастовата граница от 30 години може по мое мнение да бъде считана за основно и определящо професионално изискване с цел да се гарантира оперативният капацитет на междинната техническа пожарна служба.

38. Законосъобразният характер на подобна цел ясно произтича от съображение 18 от Директива 2000/78, което, нека припомним, уточнява, че Директивата „не изисква [...] от въоръжените сили и полицията, затворите и службите [за спешна помощ] да наемат или оставят на работа лица, които нямат изискваните способности да изпълняват кръга от задължения, свързани със *законната цел за подържане*

оперативния капацитет на тези служби“⁷. Освен това подобно изискване е с пропорционален характер, понеже, както се установява от предоставените от германското правителство обяснения, то не превишава това, което е необходимо, за да могат пожарникарите от междинната техническа служба да изпълняват адекватно задачите, изискващи най-много усилия от физическа гледна точка, за достатъчно дълъг период от време.

39. От това според мен следва, че възрастовата граница от 30 години за наемане на работа в междинната техническа пожарна служба е обоснована с оглед на предвиденото в член 4, параграф 1 от Директива 2000/78.

40. Що се отнася по-нататък до член 6, параграф 1 от Директива 2000/78, следва да се припомни, че по смисъла на този член „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“.

⁷ — Курсивът е мой.

41. Целите, които могат да бъдат сметени за „законосъобразни“ по смисъла на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 и вследствие на това — годни да обосноват дерогация от принципа за забрана на дискриминацията, основана на възраст, са цели, отнасящи се до социалната политика, като например свързаните с политиката по заетостта, трудовия пазар или професионалното обучение⁸.

42. Според мен целта за установяване на балансирана възрастова структура, позволяваща да се гарантират оперативният капацитет и доброто функциониране на пожарната охрана, представлява цел на политиката по заетостта, която е „законосъобразна“ по смисъла на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78. Въвеждането на балансирана възрастова структура в пожарната охрана може всъщност да бъде разглеждано като част от определянето на политика по заетостта в рамките на тази служба, чиито параметри произтичат от задачите на службата и отговарят на императивно съображение от обществен интерес.

43. Що се отнася до това дали средствата, използвани за постигането на тази цел, са „подходящи и необходими“ по смисъла на този член, следва да се припомни, че държавите членки безспорно разполагат с широко право на преценка при избора на мерки, които могат да спомогнат за постигането на техните цели в областта на

социалната политика и политиката по заетостта⁹.

44. Съображение 18 от Директива 2000/78 предоставя още по-широко право на преценка, тъй като става въпрос за определяне на политика по заетостта в полицията, затворите и службите за спешна помощ.

45. При тези условия и предвид контекста, очертан в предоставените от германското правителство и предадени по-горе обяснения, считам, че като предвижда възрастова граница от 30 години, до която е възможно наемане на работа в междинната техническа пожарна служба, член 3, параграф 1, точка 1 от FeuerwLVO не превишава подходящото и необходимото за установяване на балансирана възрастова структура, позволяваща да се гарантират оперативният капацитет и доброто функциониране на пожарната охрана.

46. Накрая, доколкото по настоящото дело не е налице никакво нарушение на забраната за дискриминация, основана на възраст, в съответствие с Директива 2000/78, не е необходимо предоставянето на отговор на десетия въпрос, отнасящ се до последиците от такова нарушение.

8 — Решение от 18 юни 2009 г. по дело Hütter (C-88/08, Сборник, стр. I-5325, точка 41 и цитираната съдебна практика).

9 — Пак там (точка 45 и цитираната съдебна практика).

IV — Заключение

47. Предвид всички тези съображения предлагам на Съда да реши следното:

„Член 2, параграф 2, буква а), член 4, параграф 1, както и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите трябва да се тълкуват в смисъл, че допускат национална правна уредба като разглежданата по главното производство, която предвижда възрастова граница от 30 години за наемане на работа в междинната техническа пожарна служба“.