

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ

Г-Н YVES BOT

представено на 2 септември 2010 година<sup>1</sup>

1. Проблемите, свързани със задължителното пенсиониране, с допустимостта на уволнение на работник, навършил пенсионна възраст, както и с наемането на работа на работници на срочни договори от определена възраст, вече са разглеждани от Съда в няколко решения или предстои да бъдат разглеждани в близко бъдеще<sup>2</sup>. Настоящото дело ще позволи на Съда да допълни практиката си, като този път разгледа заедно различните проблеми.

създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите<sup>3</sup> на национална правна уредба, която позволява на работодател да прекрати трудовия договор на университетски професор, навършил 65-годишна възраст, и предвижда, че след тази възраст трудовото правоотношение може единствено да бъде продължено под формата на срочни договори за една година, но за не повече от три години.

2. Всъщност Районен съд Пловдив (България) поставя на Съда въпрос относно съответствието с Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за

<sup>1</sup> — Език на оригиналния текст: френски.

<sup>2</sup> — Относно задължителното пенсиониране вж. Решение от 16 октомври 2007 г. по дело *Palacios de la Villa* (C-411/05, Сборник, стр. I-8531) и висшите пред Съда дела *Rosenblatt* (C-45/09) и *Fuchs и Köhler* (C-159/10 и C-160/10); относно допустимостта на уволнение на работник, навършил пенсионна възраст, вж. Решение от 5 март 2009 г. по дело *Age Concern England* (C-388/07, Сборник, стр. I-1569); относно наемането на работа на работници на срочни трудови договори след определена възраст вж. Решение от 22 ноември 2005 г. по дело *Mangold* (C-144/04, *Rescue!*, стр. I-9981), както и висшото пред Съда дело *Deutsche Lufthansa* (C-109/09). Вж. също Решение от 12 януари 2010 г. по дело *Petersen* (C-341/08, Сборник, стр. I-47) относно национална разпоредба, която определя на 68 години максималната възраст за упражняване на професията зъболекар по договор със здравната каса.

3. Като се опирам в широка степен на съществуващата съдебна практика, в настоящото заключение ще изложа причините, поради които смятам, че Директивата допуска подобна правна уредба.

<sup>3</sup> — ОВ L303, стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7 наричана по-нататък „Директивата“.

## I — Правна уредба

друго в сравнима ситуация въз основа един от признаците, упоменати в член 1;

### A — Правото на Съюза

[...]“.

4. Съгласно член 1 от Директивата нейната цел 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“.

6. Член 6, параграф 1 от Директивата предвижда:

5. Член 2 от Директивата гласи:

„Независимо от член 2, параграф 2, държавите членки могат да регламентират, че разлики в третирането на основание възраст не представляват 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.

„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.

Такива разлики в третирането могат да включват освен другото:

2. За целите на параграф 1:

a) проява на пряка дискриминация има, когато едно лице е, било е, или би било третирано по-малко благоприятно от

a) 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;

8. Съгласно член 328 от Кодекса на труда:

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

„(1) Работодателят може да прекрати трудовия договор, като отправи писмено предизвестие до работника или служителя в сроковете по чл. 326, ал. 2 в следните случаи:

[...]

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

10. при придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, а за професори, доценти, старши научни сътрудници I и II степен и доктори на науките — при навършване на 65-годишна възраст;

[...]“.

Б — *Националната правна уредба*

9. Параграф 11 от преходните и заключителни разпоредби на Закона за висшето образование<sup>5</sup> гласи:

7. Член 325, точка 3 от Кодекса на труда<sup>4</sup> предвижда, че трудовият договор се прекратява без предизвестие от страните с изтичане на уговорения срок.

„По предложение на катедрения съвет и съвета на основното звено и/или филиала, след решение на академичния съвет

4 — Обн., ДВ, бр. 26 от 1 април 1986 г., изм., ДВ, бр. 41 от 2 юни 2009 г., в сила от 1 юли 2009 г.

5 — Обн., ДВ, бр. 112 от 27 декември 1995 г., изм., ДВ, бр. 74 от 15 септември 2009 г.

трудовете договори с хабилитираните лица, които заемат длъжността „професор“, при навършване на възрастта по чл. 328, ал. 1, т. 10 от Кодекса на труда могат да бъдат удължени за срок една година, но за не повече от три години, а за хабилитираните лица, които заемат длъжността „доцент“ — за срок една година, но за не повече от две години“.

10. Член 7, алинея 1, точка 6 от Закона за защита от дискриминация<sup>6</sup> предвижда, че не представлява дискриминация „определянето на максимална възраст за наемане на работа, което е свързано с необходимостта от обучение за заемане на съответната длъжност или с необходимостта от разумен срок за заемане на длъжността преди пенсиониране, при условие че това е обективно оправдано за постигане на законна цел и средствата за постигането ѝ не надвишават необходимото“.

6 — Обн., ДВ, бр. 86 от 30 септември 2003 г., в сила от 1 януари 2004 г., изм., ДВ, бр. 74 от 15 септември 2009 г., в сила от 15 септември 2009 г.

## II — Спорът по главното производство и преюдициалните въпроси

11. Настоящите преюдициални запитвания се отнасят до едно и също лице, г-н Георгиев, както и до едни и същи обстоятелства. Разликата между двете запитвания е, че във второто (дело С-268/09) се съдържа допълнителен въпрос в сравнение с първото (дело С-250/09).

12. През 1985 г., г-н Георгиев започва работа като доцент в Технически университет — София, филиал Пловдив (наричан по-нататък „университетът“).

13. През 2006 г., когато навършва 65-годишна възраст, трудовото му правоотношение е прекратено поради навършване на пенсионна възраст.

14. Академичният съвет на университета дава разрешение за удължаване на трудовия договор на г-н Георгиев на основание параграф 11 от преходните и заключителни разпоредби на Закона за висшето образование. Подписан е нов договор, в който се предвижда, че г-н Георгиев ще

работи като преподавател в Инженерния факултет.

в основата на дело С-250/09). Районен съд Пловдив решава да спре производството и да постави на Съда следните три преюдициални въпроса, от които първите два са общи за двете дела, а третият е поставен само по дело С-268/09:

15. С допълнително споразумение, подписано през 2006 г., договърът е удължен за една година.

16. През 2007 г. г-н Георгиев е преназначен на работа като професор.

„1) [Изключват ли] разпоредбите на [Директивата] [...] приложението на национален закон, който не допуска сключването на безсрочни трудови договори с професори, навършили 65-годишна възраст? По-конкретно, съобразявайки член 6, параграф 1 от [Д]ирективата, обективно и обосновано оправдани от законосъобразна цел, както и пропорционални ли са предвидените в член 7, алинея 1, точка 6 от Закона за защита от дискриминация предвиждания, въвеждащи възрастови ограничения при заемането на конкретна длъжност, имайки предвид, че [Д]ирективата е транспонирана в българското законодателство изцяло?

17. С ново допълнително споразумение, подписано през 2008 г., договърът е удължен за още една година.

18. През 2009 г. трудовото правоотношение между университета и г-н Георгиев е прекратено със заповед на директора на университета на основание член 325, точка 3 от Кодекса на труда.

2) [Изключват ли] разпоредбите на [Директивата] [...] приложението на национален закон, който предвижда задължително пенсиониране на професори, навършили 68-годишна възраст? Възможно ли е при изложените факти и обстоятелства по настоящото дело и в случай на констатирано противоречие между разпоредбите на [Директивата] и релевантното национално

19. Г-н Георгиев предявява два иска пред Районен съд Пловдив. С първия иска да се установи, че първият му срочен договор, с който трудовото му правоотношение е ограничено до една година, е недействителен и че този договор трябва да се счита за безсрочен договор (иск, който е в основата на дело С-268/09). Другият иск се отнася до заповедта на директора на университета за прекратяване на трудовото му правоотношение с университета, когато навършва 68-годишна възраст (иск, който е

законодателство, в което въпросната директива е транспонирана, тълкуването на разпоредби от общностното право да доведе до неприлагане на националното законодателство?

### III — Анализ

- 3) [Установява ли] националното законодателство [...] навършването на посочената възраст като единствено условие за прекратяване на безсрочното трудово правоотношение и за възможността за продължаването му като срочно трудово правоотношение между същия работник и същия работодател на същата длъжност? [Установява ли] националното законодателство [...] максимална продължителност и брой на продължаванията на срочното трудово правоотношение със същия работодател след трансформирането на безсрочния договор в срочен, след изтичането на които е невъзможно продължаването на трудовото правоотношение между страните?“

20. Г-н Георгиев, университетът, българското, германското и словашкото правителство, както и Комисията на Европейските общности подават писмени становища.

21. Ще разгледам заедно трите преюдициални въпроса, с които се иска по същество да се установи дали Директивата трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална правна уредба, която позволява на работодател да прекрати трудовия договор на университетски професор, навършил 65-годишна възраст, и предвижда, че след тази възраст трудовото правоотношение може единствено да бъде продължено под формата на срочни договори за една година, но за не повече от три години.

22. За да се отговори на тези въпроси, следва да се провери дали разглежданата в главното производство правна уредба попада в приложното поле на Директивата, дали съдържа разлика в третирането в зависимост от възрастта и, при утвърдителен отговор, дали Директивата допуска тази разлика в третирането.

23. Преди всичко, относно приложното поле на Директивата трябва да се отбележи, че от член 3, параграф 1, буква в) от нея следва, че тя се прилага в рамките на поверената на Съюза компетентност към всички лица, що се отнася до условията за наемане на работа и условията на труд, включително условията за уволнение и заплащане. Разглежданата в главното производство правна уредба обаче засяга пряко продължителността и условията на трудовото правоотношение, обвързващо страните, както и по-общо упражняването на професионална дейност от

университетските професори, като ограничава бъдещото им участие в активния живот от 65-годишна възраст и възпрепятства това участие след 68-годишна възраст. Смятам, че тази правна уредба несъмнено попада в приложното поле на Директивата<sup>7</sup>.

24. По-нататък, относно въпроса дали разглежданата в главното производство правна уредба съдържа разлика в третирането в зависимост от възрастта, що се отнася до заетостта и професиите, следва да се посочи, че съгласно член 2, параграф 1 от Директивата за целите на последната „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 целите на параграф 1 проява на пряка дискриминация има, когато едно лице е третирано по-малко благоприятно от друго в сравнима ситуация въз основа един от признаците, упоменати в член 1 от тази директива.

25. Като позволява на работодател да прекрати трудовия договор на университетски професор, навършил 65-годишна възраст, и предвижда, че след тази възраст трудовото правоотношение може единствено да бъде продължено под формата на срочни договори за една година, но за не повече от три години, разглежданата в главното производство правна уредба води до по-малко благоприятно третиране

7 — Вж. по аналогия Решение по дело *Palacios de la Villa*, посочено по-горе (точки 45 и 46) и Решение по дело *Age Concern England*, посочено по-горе (точки 27 и 28).

на университетските професори, навършили 65-годишна възраст, както и на тези, които са навършили 68-годишна възраст, в сравнение с другите преподаващи университетски професори. Всъщност обратно на другите преподаващи университетски професори, които по принцип работят на безсрочни договори, навършилите 65-годишна възраст професори са принудени да приемат сключването на срочен договор, ако искат да продължат да упражняват дейността си. Освен това навършилите 68-годишна възраст професори са принудени да прекратят дейността си в рамките на университета. При това положение подобна правна уредба пряко въвежда основана на възрастта разлика в третирането като посочената в член 2, параграф 1 и параграф 2, буква а) от Директивата<sup>8</sup>.

26. Сега трябва да се провери дали разликите в третирането, произтичащи от разглежданата в главното производство правна уредба, съответстват на Директивата. В това отношение от член 6, параграф 1, първа алинея от Директивата е видно, че разлики в третирането на основание възраст не представляват забранена дискриминация по член 2 от тази директива, „ако в контекста на национално право, те са

8 — От преписката е видно, че съгласно българското право трудовият договор на работник или служителя може да се прекрати по принцип след навършване на 63-годишна възраст за мъжете. Макар от тази гледна точка университетските професори да изглеждат в благоприятно положение по отношение на останалите работници и служители, това обаче не изключва възможността да бъдат жертва на потенциално противоречаща на Директивата разлика в третирането в зависимост от възрастта при съпоставяне на положението им с това на университетските професори, които не са навършили 65 или 68-годишна възраст.

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“.

27. Целта, преследвана от разглежданата в главното производство правна уредба, не следва изрично от текста на последната. Както Съдът вече е постановил, при липсата на уточнение в националната правна уредба относно преследваната цел е важно други данни, изведени от общия контекст на съответната мярка, да позволяват установяване на целта, с която тя е приета, с оглед на упражняване на съдебен контрол за нейната законосъобразност, както и по отношение на това дали средствата, използвани за осъществяването ѝ, са подходящи и необходими<sup>9</sup>.

28. В рамките на спора по главното производство в крайна сметка националният съд, единствено компетентен да прецени фактите по делото, с което е сезиран, и да тълкува приложимата национална правна уредба, трябва да идентифицира преследваната от нея цел и да провери дали тя е

законосъобразна по смисъла на член 6, параграф 1, първа алинея от Директивата<sup>10</sup>.

29. При това положение, за да се даде на националния съд полезен отговор, който да му позволи да реши спора по главното производство, следва да се провери дали Директивата допуска разлики в третирането, основани на възрастта като разглежданите в главното производство, предвид целите, посочени като потенциална обосновка в представените пред Съда писмени становища.

30. Основно е изтъкната целта да се разпределят между поколенията възможностите за заетост в рамките на съответната професия. Според доводите, развити от някои от участниците в настоящото производство, главно от българското, германското и словашкото правителство, както и от Комисията, като преследва подобна цел, разглежданата в главното производство правна уредба би позволила да се гарантира на младите поколения възможността за достъп до длъжността професор и да се осигури качеството на образованието и на научно-изследователската дейност.

31. Съгласно текста на член 6, параграф 1 от Директивата целите, които могат да се считат за „законосъобразни“ по смисъла на тази разпоредба, са по-специално законосъобразната политика по заетостта,

9 — Вж. по-специално Решение по дело Petersen, посочено по-горе (точка 40 и цитираната съдебна практика).

10 — Вж. по-специално Решение по дело Age Concern England посочено по-горе (точка 47) и Решение по дело Petersen, посочено по-горе (точка 42).



трудова пазар и цели на професионалното обучение. В това отношение Съдът вече е постановил, че насърчаването на наемането на работа безспорно е законосъобразна цел на социалната политика или политиката по заетостта на държавите членки и че тази преценка трябва очевидно да се прилага спрямо мерките на политиката на националния пазар на труда, които имат за цел да подобрят шансовете за включване в активния живот на някои категории работници. Също така мярка, приета с цел да се благоприятства достъпът на младите до упражняването на професията на университетски професор, може да се приеме за мярка, спадаща към политиката по заетостта<sup>11</sup>.

32. Сега следва да се провери съгласно текста на член 6, параграф 1 от Директивата дали средствата, използвани за постигането на тази цел, са „подходящи и необходими“. В това отношение трябва 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<sup>12</sup>.

33. В Решение по дело Petersen, посочено по-горе, Съдът посочва, че с оглед на развитието на състоянието на заетостта в съответния сектор не изглежда обосновано органите в дадена държава членка да приемат, че прилагането на възрастова

граница, която води до напускане на трудовия пазар от най-възрастните работници, може да даде възможност да се благоприятства заетостта на по-младите. Що се отнася до определянето на тази възрастова граница на 68 години, Съдът счита, че тази възраст изглежда достатъчно напреднала, за да послужи като основание за прекратяване упражняването на професионална дейност<sup>13</sup>. От Решение по дело Palacios de la Villa, посочено по-горе, е видно, че на още по-силно основание същата преценка може да се направи при възрастова граница от 65 години<sup>14</sup>, когато, като в случая по настоящото дело, тази възраст не води задължително до пенсиониране на работника, който я е навършил.

34. Смятам, че следва да се признае, че държава членка може законосъобразно да гарантира съществуването на уравновесена възрастова пирамида в рамките на преподавателското тяло на университетските професори чрез въвеждането на възрастова граница. По мое мнение съвместната работа на преподаватели и научни изследователи от различни поколения благоприятства обмяната на опит, както и нововъведенията, и следователно спомага за повишаване на качеството на образованието и научно-изследователската дейност в университетите. Освен това, предвид ограничения брой длъжности в този сектор и възможността за относително дълго кариерно развитие, е разумно да се

11 — Вж. по аналогия Решение по дело Petersen, посочено по-горе (точка 68 и цитираната съдебна практика).

12 — Вж. по-специално Решение от 19 януари 2010 г. по дело Küçükdeveci (C-555/07, Сборник, стр. I-365, точка 38 и цитираната съдебна практика).

13 — Решение по дело Petersen, посочено по-горе (точка 70).

14 — Решение по дело Palacios de la Villa, посочено по-горе (точка 72).

приеме, че възрастовата граница ще улесни достъпа на по-младите до професията.

35. Мисля, че от тази гледна точка правна уредба като разглежданата в главното производство не надвишава необходимостта, за да се гарантира целта за разпределяне между поколенията на възможностите за заетост в рамките на съответната професия.

36. Пропорционалността на тази правна уредба се изразява в обстоятелството, че както на 65, така и на 68-годишна възраст, университетският професор, който се оказва принуден да прекрати дейността си, има право на пенсия за осигурителен стаж. Следователно не може да се счита, че посочената правна уредба засяга прекомерно законните искания на служителите, които трябва да прекратят дейността си поради навършване на възраст между 65 и 68 години, при положение че подобна правна уредба не само се основава на определена възраст, но и отчита обстоятелството, че при приключване на професионалната си кариера заинтересованите лица се ползват от финансово обезщетение чрез

предоставянето на пенсия за осигурителен стаж<sup>15</sup>, чийто размер впрочем г-н Георгиев не оспорва.

37. По-нататък е необходимо да се посочи, че възможността университетските професори да упражняват дейността си след 65-годишна възраст чрез срочни договори прави по-гъвкаво правилото за пенсиониране от тази възраст, като позволява на тези професори да продължат дейността си за три години. Следователно тази възможност допринася да се смекчи разликата в третирането на професорите, навършили 65-годишна възраст.

38. По този аспект на разглежданата в главното производство правна уредба на настоящото дело трябва ясно да се разграничи от случая, по който е постановено Решение по дело Mangold, посочено по-горе. Следва да се напомни, че по това дело Съдът е постановил, че противоречи на Директивата национална мярка, допускаща сключването без обективна причина на срочен договор с работници, навършили 52-годишна възраст. За разлика от настоящото дело, разглежданата в посоченото решение национална правна уредба се

15 — Вж. в това отношение Решение по дело Palacios de la Villa, посочено по-горе (точка 73), в което Съдът се позовава на пенсия за осигурителен стаж, „чийто размер не може да се счита за неприемлив“. Определянето на обхвата на тази формулировка представлява един от основните проблеми по дело Rosenblatt, посочено по-горе.

отнася до работници, които не са придобили право на пенсия за осигурителен стаж и договорите могат да бъдат удължавани неопределен брой пъти. Освен това разглежданата в главното производство правна уредба се отнася само до една специфична категория служители, докато правната уредба, разглеждана в Решение по дело Mangold, посочено по-горе, е с общо приложение.

желанието, което биха могли да изразят професорите, да продължат дейността си след 65-годишна възраст, с необходимостта университетите да имат възможност да преценяват всяка година, в зависимост от потребностите си и от присъщите на съответната дисциплина характеристики, дали това продължаване не накърнява справедливото разпределяне между поколенията на възможностите за заетост в рамките на тази професия.

39. Накрая следва да се отбележи, че макар Съдът многократно да е имал повод да посочи, че стабилната заетост е предвидена като основен елемент от защитата на работниците, той същевременно приема, че съществуват обстоятелства, при които срочните трудови договори могат да отговарят на нуждите както на работодателите, така и на работниците<sup>16</sup>.

40. Точно такъв изглежда случаят по настоящото дело. Всъщност с използването на срочни договори може да се съгласува

41. От всички тези съображения следва изводът, че член 2, параграф 2, буква а) и член 6, параграф 1 от Директивата трябва да се тълкуват в смисъл, че допускат национална правна уредба като разглежданата в главното производство, която позволява на работодател да прекрати трудовия договор на университетски професор, навършил 65-годишна възраст, и предвижда, че след тази възраст трудовото правоотношение може единствено да бъде продължено под формата на срочни договори за една година, но за не повече от три години, доколкото целта на тази правна уредба е да разпредели между поколенията възможностите за заетост в рамките на тази професия, което националният съд следва да провери.

16 — Вж. по-специално Решение от 15 април 2008 г. по дело Impact (C-268/06, Сборник, стр. I-2483, точка 87 и цитираната съдебна практика).

#### IV — Заключение

42. Предвид всички тези съображения предлагам на Съда да отговори на поставените от Районен съд Пловдив въпроси, както следва:

„Член 2, параграф 2, буква а) 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 в главното производство, която позволява на работодател да прекрати трудовия договор на университетски професор, навършил 65-годишна възраст, и предвижда, че след тази възраст трудовото правоотношение може единствено да бъде продължено под формата на срочни договори за една година, но за не повече от три години, доколкото целта на тази правна уредба е да разпредели между поколенията възможностите за заетост в рамките на тази професия, което националният съд следва да провери“.