



## Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (втори състав)

19 юни 2014 година \*

„Преюдициално запитване — Социална политика — Директива 2000/78/ЕО — Равно третиране в областта на заетостта и професиите — Член 2, член 3, параграф 1, буква в) и член 6, параграф 1 — Пряка дискриминация, основана на възраст — Основна заплата на държавните служители, определяна въз основа на тяхната възраст — Преходен режим — Запазване на разликите в третирането — Съображения за обосноваване — Право на обезщетение — Отговорност на държавата членка — Принципи на равностойност и ефективност“

По съединени дела C-501/12—C-506/12, C-540/12 и C-541/12

с предмет преюдициални запитвания, отправени на основание на член 267 ДФЕС от Verwaltungsgericht Берлин (Германия) с актове от 23 октомври 2012 г. (дела C-501/12—C-506/12) и от 13 ноември 2012 г. (дела C-540/12 и C-541/12), постъпили в Съда съответно на 8 и на 28 ноември 2012 г. в рамките на производствата по дела

**Thomas Specht** (C-501/12),

**Jens Schombera** (C-502/12),

**Alexander Wieland** (C-503/12),

**Uwe Schönefeld** (C-504/12),

**Antje Wilke** (C-505/12),

**Gerd Schini** (C-506/12)

срещу

**Land Berlin**

и

**Rena Schmeel** (C-540/12),

**Ralf Schuster** (C-541/12)

срещу

**Bundesrepublik Deutschland,**

\* Език на производството: немски.

СЪДЪТ (втори състав),

състоящ се от: R. Silva de Lapuerta, председател на състав, J. L. da Cruz Vilaça, G. Arestis, J.-С. Bonichot и Ал. Арабаджиев (докладчик), съдии,

генерален адвокат: Y. Bot,

секретар: A. Impellizzeri, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 19 септември 2013 г.,

като има предвид становищата, представени:

- за г-н Wieland, г-н Schönefeld, г-н Schini, както и за г-жа Schmeel и г-н Schuster, от E. Ribet Buse и R. Hildebrand, Rechtsanwälte,
- за Land Berlin, от M. Theis, в качеството на представител,
- за германското правителство, от T. Henze и J. Möller, в качеството на представители,
- за Съвета на Европейския съюз, от M. Simm и J. Herrmann, в качеството на представители,
- за Европейската комисия, от D. Martin и T. Maxian Rusche, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 28 ноември 2013 г.,

постанови настоящото

**Решение**

- 1 Преюдициалните запитвания се отнасят до тълкуването на член 2, член 3, параграф 1, буква в) 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 (ОВ L 303, стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7).
- 2 Тези запитвания са отправени в рамките на спорове, по дела C-501/12—C-506/12, между държавните служители на Land Berlin г-н Specht, г-н Schombera, г-н Wieland, г-н Schönefeld, г-жа Wilke и г-н Schini, от една страна, и Land Berlin, от друга страна, и по дела C-540/12 и C-541/12, между федералните държавни служители г-жа Schmeel и г-н Schuster и Федерална република Германия относно условията и реда за класиране на тези държавни служители в ранг или в преходен ранг в рамките на съответно приложимите за тях степени от таблицата за заплатите.

## Правна уредба

### *Правото на Съюза*

3 Съгласно член 1 от Директива 2000/78 последната има за „[ц]ел [...] 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“.

4 В член 2 от тази директива се предвижда 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 [на] един от признаците, упоменати в член 1;

[...]“.

5 Член 3, параграф 1, буква в) от посочената директива е озаглавен „Приложно поле“ и предвижда, че тя се прилага към всички субекти от публичния и от частния сектор, включително публични органи, в частност във връзка с „условията за наемане и условията на труд, включително условията за уволнение и заплащане“.

6 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 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.

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 старшинство в службата за достъп до заетост или до определени ползи, свързани със заетостта;

[...]“.

7 Съгласно член 9, параграф 1 от Директива 2000/78, озаглавен „Защита на права“:

„Държавите членки осигуряват, че съдебните и/или административни процедури, включително, когато те считат за подходящо, и помирителни процедури, за привеждане в изпълнение на задълженията по настоящата директива са достъпни за всички лица, които считат себе си засегнати поради неприлагането спрямо тях на принципа за равно третиране, дори след като връзката, в която [се предполага], че е [възникнала] дискриминация[, ] е прекъсната“.

8 Член 16 от Директивата, озаглавен „Спазване“, гласи:

„Държавите членки вземат необходими мерки, за да гарантират, че:

- а) всички закони, подзаконовни актове и административни разпоредби, противоречащи на принципа за равно третиране, са отменени;
- б) всички разпоредби, противоречащи на принципа за равно третиране, които са включени в колективни трудови договори, вътрешни правила на предприятията или правила, регулиращи свободните работи и професии и организациите на работници и работодатели са или могат да бъдат обявени за нищожни, или да бъдат изменени и допълнени“.

9 Член 17 от посочената директива се отнася до санкциите и гласи следното:

„Държавите членки определят правилата за налагане на санкции, приложими по отношение на нарушаване на разпоредбите на вътрешното законодателство, прието в съответствие с настоящата директива, и предприемат всички мерки, необходими за гарантиране на тяхното прилагане. Санкциите, които могат да включат изплащане на обезщетение на жертвата, следва да бъдат ефективни, пропорционални и убедителни. [...]“.

#### *Германското право*

10 Директива 2000/78 е транспонирана във вътрешното право с Общия закон за равното третиране (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) от 14 август 2006 г. (BGBl. 2006 I, стр. 1897, наричан по-нататък „AGG“).

#### Федералният закон за заплатите на държавните служители

11 Федералният закон за заплатите на държавните служители (Bundesbesoldungsgesetz) в редакцията му, в сила към 6 август 2002 г. (наричан по-нататък „Старият закон за заплатите на държавните служители“), се прилага към федералните държавни служители до 30 юни 2009 г., а към държавните служители във федералната провинция Land Berlin — до 31 юли 2011 г. Този закон съставлява правното основание на приложимата към тези държавни служители система за заплащане.

12 Член 27 от стария закон за заплатите на държавните служители е озаглавен „Изчисляване на основната заплата“ и гласи:

„(1) Основната заплата се изчислява по рангове, освен ако в таблиците за заплатите не е предвидено друго. Преминаването в по-висок ранг се обуславя от референтната възраст и от заслугите на държавния служител. Държавният служител или военнослужещият получава най-малко началната основна заплата за определеното му при назначението длъжностно ниво.

(2) Основната заплата се увеличава на всеки две години до пети ранг, след това на всеки три години до девети ранг и накрая на всеки четири години.

(3) Държавните служители и военнослужещите, попадащи в обхвата на таблица за заплатите А, които се отличават с постоянно и усърдно изпълнение на служебните си задължения, могат да очакват, че ще започнат да получават на по-ранен етап основната заплата, съответстваща на непосредствено по-високия ранг (ранг за заслуги). Разрешените повишения в ранг за заслуги през една календарна година в рамките на една и съща администрация не могат да надвишават 15 % от общия брой на държавните служители и военнослужещите, към които се прилага таблица за заплатите А и които все още не са достигнали възможно най-високата основна заплата. Ако се установи, че държавният служител или военнослужещият не е изпълнявал служебните си задължения най-малкото в съответствие със средните изисквания за заеманата длъжност, той остава в същия ранг до момента, в който неговото ниво на ефективност не оправдае повишение в непосредствено по-високия ранг. [...]“.

13 Член 28 от този закон е озаглавен „Референтна възраст“ и предвижда:

„(1) Референтната възраст започва да се отчита от първо число на месеца, през който държавният служител или войникът е навършил 21 години.

(2) Определената в съответствие с параграф 1 по-горе начална дата за отчитане на референтната възраст се измества напред във времето с продължителността на изтеклите периоди след навършване на 31 години, през които съответното лице е нямало право на заплата като държавен служител или военнослужещ, и по-специално: до навършване на 35 години — с една четвърт от съответния период, а след това — с половината от съответния период. [...] Периодите, по-кратки от един месец, се закръглят към по-малкото число. На заплата, получавана като държавен служител или военнослужещ по смисъла на първото изречение по-горе, се приравняват възнагражденията за упражняването на професионална дейност като основна заетост в полза на работодател, публичноправен субект (член 29), в полза на притежаваща публичноправна правосубектност религиозна общност или на нейните структури, както и в полза на всеки друг работодател, прилагащ колективните договори в сила за публичния сектор или колективни договори с по същество идентично на първите съдържание, в които работодатели държавата или други публичноправни субекти имат значително участие под формата на финансиране, субсидии или друг вид участие.

[...]“.

Новият Закон за заплатите на федералните държавни служители

14 Приложното поле на Федералния закон за заплатите на държавните служители, в сила от 1 юли 2009 г. (наричан по-нататък „Новият закон за заплатите на федералните държавни служители“), приет с член 2 от Закона за реформа и модернизация на федералното право относно държавната служба (Dienstrechtsneuordnungsgesetz — DNeuG) от 5 февруари 2009 г., се ограничава до държавните служители, получаващи заплати от федералната държава.

15 Член 27 от Новия закон за заплатите на федералните държавни служители е озаглавен „Изчисляване на основната заплата“ и предвижда:

„(1) Основната заплата се изчислява по рангове, освен ако не е предвидено друго със закон. Преминаването в непосредствено по-високия ранг зависи от продължителността на завършените периоди, през което лицето е било на служба, в съответствие с приложимите изисквания (продължителност на опита).

(2) При първоначално назначаване на длъжност, за която се полага заплата, попадаща в приложното поле на настоящия закон, се определя основна заплата за ранг 1, без да се засяга отчитането — по отношение на държавните служители — на предходни периоди по член 28, параграф 1 по-долу или — по отношение на военнослужещите — на други условия за изчисляването на основната заплата в приложение на член 4, четвърто изречение. [...].

(3) Основната заплата се увеличава след придобиване на опит с продължителност от две години в ранг 1, след придобиване на опит с продължителност от три години в рангове от 2 до 4 и след придобиване на опит с продължителност от четири години в рангове от 5 до 7. [...] Периодите, през които лицето няма право да получава възнаграждение като държавен служител, забавят съответно с размера на своята продължителност повишаването на държавния служител в по-висок ранг, без да се засягат разпоредбите на член 28, параграф 2 по-долу. [...]

(7) Държавните служители, попадащи в обхвата на таблица за заплатите А, които се отличават с постоянно и усърдно изпълнение на служебните си задължения, могат да очакват, че ще започнат да получават на по-ранен етап основната заплата, съответстваща на непосредствено по-високия ранг (ранг за заслуги)“.

16 Член 28 от този закон, озаглавен „Периоди, които могат да бъдат взети предвид“, гласи:

„(1) При определянето на първоначалния ранг се вземат предвид следните периоди за целите на определянето на продължителността на опита по смисъла на член 27, параграф 3 по-горе:

1. периодите, които съответстват на времето, през което е упражнявана професионална дейност като основна заетост в полза на работодател, публичноправен субект, притежаваща публичноправна правосубектност религиозна общност или на нейните структури, при условие че тази професионална дейност не е критерий за допускане до съответната кариера. [...]“.

Правна уредба относно заплатите на държавните служители на Land Berlin

17 Съгласно Закона за реформа на заплатите на държавните служители на Land Berlin (Gesetz zur Besoldungsneuregelung für das Land Berlin — Berliner Besoldungsneuregelungsgesetz) от 29 юни 2011 г., държавните служители на Land Berlin, които към 1 август 2011 г. са придобили статут на държавен служител (по-нататък „заварените държавни служители“), се подчиняват на правила, различни от приложимите към държавните служители, които са назначени след тази дата (наричани по-нататък „новоназначените държавни служители“).

– Правна уредба във федералната провинция относно заплатите на новоназначените държавни служители

18 В Land Berlin Новият закон за заплатите на федералните държавни служители се прилага в изменена и адаптирана форма. Този закон е озаглавен „Закон за заплатите на държавните служители на Land Berlin“ (Bundesbesoldungsgesetz Berlin, наричан по-нататък „Новият закон за заплатите на държавните служители на Land Berlin“) и се прилага към новоназначените държавни служители. За целите на споровете в главното производство релевантните разпоредби от този закон са по същество си идентични с посочените в точки 15 и 16 от настоящото решение разпоредби от Новия закон за заплатите на федералните държавни служители.



– Нормативна уредба относно заварените държавни служители

19 Законът за преход към нова система за определяне на заплатите на държавните служители на Land Berlin (Berliner Besoldungsüberleitungsgesetz) от 29 юни 2011 г. определя условията и реда за прекласиране на заварените държавни служители според новата система, както и приложимите към тези държавни служители преходни мерки.

20 Член 2 от Закона за преход към нова система за определяне на заплатите на държавните служители на Land Berlin е озаглавен „Класиране в рангове и в преходни рангове в рамките на степените по таблица за заплатите А“ и гласи:

„(1) В съответствие с условията и реда, предвидени в следващите параграфи, на 1 август 2011 г. държавните служители се класират в рангове или в преходни рангове, предвидени в приложение 3 към [Закона за реформа на заплатите на държавните служители на Land Berlin] в зависимост от длъжността, която са заемали към 31 юли 2011 г., и от основната заплата, на която са имали право към 1 август 2011 г. съгласно Закона от 8 юли 2010 г. за актуализиране на заплатите и на пенсиите на държавните служители на Land Berlin през 2010/2011 г. [...].

(2) В съответствие с параграф 1 по-горе държавните служители се класират в ранг или в преходен ранг, съответстващ на размера на основната заплата, закръглена към по-голямото число. [...].“

21 Член 3 от Закона за преход към нова система за определяне на заплатите на държавните служители на Land Berlin е озаглавен „Последващо повишение на държавните служители, класирани в определен ранг или в определен преходен ранг в рамките на степените по таблица за заплатите А“ и предвижда:

„(1) Класирането в ранг съгласно приложение 3 към [Закона за реформа на заплатите на държавните служители на Land Berlin] е отправната точка за определянето на продължителността на изискуемия опит за целите на повишаването по член 27, параграф 3 от [Новия закон за заплатите на държавните служители на Land Berlin]. Повишението в непосредствено по-висок ранг се урежда от член 27, параграф 3 от [този закон].

[...]“.

### **Споровете в главните производства и преюдициалните въпроси**

22 Относителните за отделните дела факти по съединените пред Съда главни производства са сходни, а дори и отчасти идентични. Те могат да се обобщят по следния начин.

23 Г-н Specht, г-н Schombera, г-н Wieland, г-н Schönefeld, г-жа Wilke и г-н Schini са назначени като държавни служители на Land Berlin между 1992 г. и 2003 г. Г-жа Schmeel и г-н Schuster са назначени за държавни служители на Bundesrepublik Deutschland за неопределен срок съответно през 1998 г. и 1992 г. Тези назначения са извършени при действието на Стария закон за заплатите на държавните служители, като заплатите на всички посочени лица са изплащани в съответствие с този закон, а след това те са прекласирани по новия режим за заплащане, съответно приложим за тях.

24 С жалби, подадени по административен ред, жалбоподателите в главните производства оспорват метода за изчисляване на техните заплати, като изтъкват, че с него се взема предвид възрастта им, поради което те били обект на дискриминация, основана на възраст. Тъй като административните им жалби са отхвърлени, жалбоподателите в главните производства сезират Verwaltungsgericht Berlin (Административен съд, Берлин).

- 25 Г-н Specht, г-н Schombera, г-н Wieland, г-н Schönefeld, г-жа Wilke и г-н Schini, както и г-жа Schmeel и г-н Schuster посочват, че Старият закон за заплатите на държавните служители нарушава установената в АGG и в Директива 2000/78 забрана за дискриминация, основана на възраст. Във връзка с това те искат по-специално да им бъде изплатен дължим със задна дата остатък от заплатата, възлизаш на разликата между размера на заплатата, която са щели да получават, ако им е бил определен най-високият ранг за тяхната длъжностна степен, и реално получената от тях заплата.
- 26 Г-н Specht, г-н Wieland, г-н Schönefeld и г-жа Wilke оспорват условията и реда за прекласиране, предвидени със Закона за преход към нова система за определяне на заплатите на държавните служители на Land Berlin, като твърдят, че по този начин незаконосъобразно се продължавал и запазвал следвания до този момент принцип в областта на заплащането на държавните служители, който се основавал не на продължителността на придобития служебен опит, а на „референтната възраст“, доколкото прекласирането на тези държавни служители се извършвало изключително на базата на основната им заплата, получавана от тях до този момент.
- 27 Поради това във всяко от основните производства запитващата юрисдикция поставя въпроса за съвместимостта на разглежданото в тези дела национално законодателство с правото на Съюза, и по-специално с Директива 2000/78, доколкото това законодателство би могло да се окаже в основата на забранена с тази директива дискриминация, основана на възраст.
- 28 При тези условия Verwaltungsgericht Berlin решава да спре производството по делото и да постави на Съда следните преюдициални въпроси по дела C-501/12, C-503/12 и C-505/12, които обаче повтарят и всички преюдициални въпроси по дела C-502/12, C-504/12, C-506/12, C-540/12 и C-541/12:
- „1) Следва ли първичното и/или вторичното право на Съюза, а в конкретния случай по-специално Директива [2000/78], да се тълкува в смисъл, че с оглед на целите на всеобхватната забрана за допускане на неоправдана дискриминация, основана на възраст, тази забрана се разпростира и по отношение на нормите от националното право относно заплатите на държавните служители [...]?
  - 2) При положителен отговор на първия въпрос, в резултат на тълкуването на това първично и/или вторично право на Съюза стига ли се до извода, че е налице пряка или непряка дискриминация, основана на възраст, когато съгласно определена национална разпоредба размерът на основната заплата на даден държавен служител се определя в зависимост от неговата възраст при постъпването му на държавна служба, а впоследствие се повишава преимуществено в зависимост от неговото старшинство, в рамките на публичната служба?
  - 3) При положителен отговор на втория въпрос, допуска ли тълкуването на това първично и/или вторично право на Съюза подобна национална разпоредба да бъде оправдавана с преследваната от законодателя цел да възнаграждава придобития професионален опит?
  - 4) При положителен отговор на третия въпрос, ако в националното право не са въведени норми относно заплатите на държавните служители, с които да не се допуска дискриминация, тълкуването на първичното и/или вторичното право на Съюза позволява ли в полза на дискриминираното лице да възникне и друга правна последица, състояща се в изплащането на дискриминираните лица със задна дата на заплатата, съответстваща на най-високия ранг за съответното длъжностно ниво?

В това отношение дали правната последица от нарушаването на принципа за недопускане на дискриминация следва пряко от първичното и/или вторичното право на Съюза (а в конкретния случай по-специално от Директива [2000/78]), или претенцията на



дискриминираното лице възниква единствено в резултат на прилагането на признатия в правото на Европейския съюз принцип на отговорност на държавите членки за неправилно транспониране на разпоредбите на правото на Съюза?

- 5) Това тълкуване на първичното и/или вторичното право на Съюза допуска ли съществуването на национална мярка, която обвързва правото на плащане (последващо плащане под формата на дължим със задна дата остатък от заплатата) на определена сума или на обезщетение с изискването държавните служители да предявят тези претенции в относително кратки срокове?
- 6) При положителен отговор на първите три въпроса, от тълкуването на първичното и/или вторичното право на Съюза следва ли, че е налице дискриминация, основана на възраст, ако със закон, установяващ преходен режим, който урежда реда и условията за прекласиране съгласно новата система за заплащане на [заварените] държавни служители, се определя ранг на заплатата по новата система и те се класират в него, като се взема предвид единствено размерът на основната заплата, която те са получавали съгласно старата (дискриминационна) система за заплащане към посочена в новия закон референтна дата за целите на преминаването към новата система, като съгласно този закон релевантна за повишението на заплатите на тези държавни служители в последващи рангове е единствено продължителността на придобития след влизането в сила на новия закон опит, без да се отчита абсолютната продължителност на целия придобит от тях опит, като по този начин на практика се запазва и продължава допусканата със старата уредба дискриминация, основана на възраст, и това състояние продължава до евентуалното достигане на възможно най-високия ранг?
- 7) При положителен отговор на шестия въпрос, допуска ли тълкуването на първичното и/или вторичното право на Съюза това запазване и продължаване на неравното третиране да бъде оправдано с преследваната от законодателя цел, според която със закона, уреждащ прехода към новата система за заплащане на държавните служители, не следва да се защитават (единствено) придобитите права към настъпването на посочената в закона референтна дата за преминаване към новата система, а (също) и гарантираните от стария режим прогнозни очаквания за доходите, които [заварените] държавни служители са могли да получат в рамките на цялата продължителност на професионалния им живот, като им бъде изплащана гарантираната им със старата система заплата за съответното длъжностно ниво?

Допустимо ли е продължаващата дискриминация на [заварените] държавни служители да бъде оправдана с довода, че алтернативните разрешения на установените с новия режим правила (състоящи се в индивидуално прекласиране на [заварените] държавни служители в зависимост от техния опит) са свързани с по-голяма административна тежест?

- 8) В случай че Съдът отхвърли посочените във въпрос 7 възможности за оправдаване на допуснатата дискриминация, ако в националното право не са въведени норми, недопускащи дискриминация, включително и по отношение на [заварените] държавни служители, позволява ли тълкуването на първичното и/или вторично право на Съюза в полза на [заварените] държавни служители да възникне и друга правна последица, освен да им бъде изплатена с обратна сила, и да се продължи да им се изплаща за в бъдеще, възможно най-високата по ранг заплата за съответното длъжностно ниво?

В това отношение дали правната последица от нарушаването на принципа за недопускане на дискриминация следва пряко от първичното и/или вторичното право на Съюза (а в конкретния случай по-специално от Директива [2000/78]), или претенцията на

дискриминираното лице възниква единствено в резултат на прилагането на признатия в правото на Европейския съюз принцип на отговорността на държавите членки за неправилно транспониране на разпоредбите на правото на Съюза?“.

- 29 С определение от 3 декември 2012 г. председателят на Съда разпорежда съединяването на дела C-501/12—C-506/12, C-540/12 и C-541/12 за целите на писмената и устната фаза на производството и на съдебното решение.

### **По преюдициалните въпроси**

#### *По първия въпрос*

- 30 С първия си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да установи дали член 3, параграф 1, буква в) от Директива 2000/78 следва да се тълкува в смисъл, че заплащането на държавните служители попада в приложното поле на тази директива.
- 31 Този въпрос засяга материалното и персоналното приложно поле на Директива 2000/78.
- 32 Що се отнася до материалното приложно поле на тази директива, запитващата юрисдикция поставя въпроса относно връзката между, от една страна, член 3, параграф 1, буква в) от тази директива, съгласно който в границите на сферите на компетентност, поверени на Съюза, посочената директива се прилага към всички субекти от публичния и частния сектор, включително към публични органи, що се отнася до условията за наемане и условията на труд, включително условията за уволнение и заплащане, и от друга страна, член 153, параграф 5 ДФЕС, който предвижда изключение в компетенциите на Съюза в областта на социалната политика, доколкото той няма правомощия да предприема действия по-специално в областта на заплащането.
- 33 Съдът обаче е постановил, че това изключение трябва да се разглежда като отнасящо се до мерките, които подобно на уеднаквяването на всички или на част от съставните елементи на заплатите и/или на тяхното равнище в държавите членки, или на въвеждането на минимална заплата, биха довели до пряка намеса на правото на Съюза при определянето на възнагражденията в рамките на последния. Това изключение обаче не може да обхване всички въпроси, които имат известна връзка с възнагражденията, тъй като това би означавало да се лишат от голяма част от съдържанието им определени области, посочени в член 153, параграф 1 ЕО (решения Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, т. 124 и 125, както и Bruno и др., C-395/08 и C-396/08, EU:C:2010:329, т. 37).
- 34 Следователно е необходимо терминът „заплащане“ по смисъла на член 153, параграф 5 ДФЕС да се разграничава от същия термин, съдържащ се в член 3, параграф 1, буква в) от Директива 2000/78. В действителност последният термин е част от условията за заетост и както посочва генералният адвокат в точка 45 от представеното заключение, не се отнасят пряко до определянето на размера на възнаграждението.
- 35 В конкретния случай размерът на възнаграждението, съответстващо на всяка степен и ранг в рамките на германската публична служба, се определя от компетентните национални органи и Съюзът не разполага с каквито и да било правомощия във връзка с това. За разлика от това обаче, националните разпоредби, регламентиращи реда и условията за класиране в тези степени и рангове, не трябва да бъдат изваждани от материалното приложно поле на Директива 2000/78.

- 36 Що се отнася до персоналното приложно поле на тази директива, е достатъчно да се припомни, че член 3, параграф 1, буква в) от същата предвижда изрично, че тя се прилага по-специално към всички субекти от публичния сектор.
- 37 При тези обстоятелство на първия въпрос трябва да се отговори, че член 3, параграф 1, буква в) от Директива 2000/78 следва да се тълкува в смисъл, че условията за заплащане на държавните служители попадат в приложното поле на тази директива.

*По втория и третия въпрос*

- 38 С втория и третия въпрос, които следва да бъдат разгледани заедно, запитващата юрисдикция иска по същество да установи дали член 2 и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат съществуването на национална разпоредаба, съгласно която при назначаване на държавните служители рангът на основна заплата в рамките на всяка степен на съответната длъжност се определя в зависимост от тяхната възраст.
- 39 На първо място следва да се установи дали в Стария закон за заплатите на държавните служители е установено различно третиране, основано на възраст, по смисъла на член 2, параграф 1 от Директива 2000/78. В това отношение следва да се припомни, че съгласно тази разпоредаба „принципът за равно третиране“ означава, че не е налице 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 прилагането на параграф 1 от същия член проява на пряка дискриминация има, когато едно лице е третирано по-малко благоприятно от друго в сравнима ситуация въз основа на един от признаците, упоменати в член 1 от посочената директива.
- 40 В конкретния случай от представените пред Съда материали по делото следва, че съгласно членове 27 и 28 от Стария закон за заплатите на държавните служители „референтната възраст“, определена въз основа на реалната възраст на съответното лице, съставлява референтен критерий при първоначалното класиране в определен ранг от таблицата на основните заплати на държавните служители. Тази референтна възраст започва да се отчита от първо число на месеца, през който държавният служител е навършил 21 години. Тази отправна точка за изчисляване на референтната възраст се различава, тъй като се взема предвид продължителността на периодите след навършването на 31 години, през които държавният служител е нямал право на заплата като държавен служител, и по-специално: до навършване на 35 години — с една четвърт от съответния период, а след това — с половината от съответния период. Държавният служител получава най-малко началната основна заплата за определеното му при назначението длъжностно ниво. След това повишението в ранг се извършва в зависимост от старшинството и заслугите. В съответствие с това основната заплата по принцип се увеличава на всеки две години до пети ранг, след това — на всеки три години до девети ранг, и накрая — на всеки четири години. Държавните служители, които се отличават с постоянно и усърдно изпълнение на служебните си задължения, могат да очакват, че ще започнат да получават на по-ранен етап основната заплата, съответстваща на непосредствено по-високия ранг.
- 41 Както посочва запитващата юрисдикция, предвиденото в член 27 от Стария закон за заплатите на държавните служители прилагане на системата за повишение в рангове във връзка с метода за изчисляване на референтната възраст, както следва от член 28 от този закон, имат например за последица обстоятелството, че навършило 21 години лице, което е назначено за държавен служител за неопределен срок на служба към Федералната държава или към Land Berlin, ще започне работа от ранг 1 на степен А11, докато лице, което е постъпило на държавна служба едва на 23 години, ще бъде класирано в ранг 2 от тази степен.

- 42 Както е установил Съдът в точка 58 от решение *Hennigs и Mai* (C-297/10 и C-298/10, EU:C:2011:560), в подобна хипотеза изглежда, че основното възнаграждение, изплащано на двама служители, назначени в един и същ ден с една и съща степен, ще бъде различно в зависимост от възрастта им към момента на назначаването. От това следва, че посочените двама служители са в сравнима ситуация и единият от тях получава по-малко основно възнаграждение от другия.
- 43 От това следва, че въведената с членове 27 и 28 от Стария закон за заплатите на държавните служители система за заплащане установява разлика в третирането, пряко основана на признака възраст по смисъла на член 2, параграф 1 и параграф 2, буква а) от Директива 2000/78.
- 44 На второ място следва да се провери дали тази разлика в третирането би могла да бъде оправдана с оглед на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78.
- 45 Първата алинея от тази разпоредба уточнява, че държавите членки могат да предвиждат, че разлика в третирането, основана на възраст, не представлява дискриминация, ако в контекста на национално право тя е обективно и обосновано оправдана от законосъобразна цел, по-специално законосъобразна политика по заетостта, трудов пазар и цели на професионалното обучение, и ако средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими.
- 46 Съдът е постановявал многократно, че държавите членки могат да предвидят мерки, които включват основани на възрастта разлики в третирането в съответствие с член 6, параграф 1, първа алинея от Директива 2000/78. Те разполагат с широка свобода на преценката не само при избора по-специално на конкретна цел в областта на социалната политика и политиката по заетостта, но и при определянето на мерките, които могат да я осъществят (вж. решения *Palacios de la Villa*, C-411/05, EU:C:2007:604, т. 68 и *Rosenblatt*, C-45/09, EU:C:2010:601, т. 41).
- 47 Според германското правителство констатираната в точка 43 от настоящото решение разлика в третирането се оправдава с целта да се възнагради по предварително определен начин вече придобитият професионален опит, като същевременно се гарантира еднообразната административна практика.
- 48 В това отношение Съдът вече е постановил, че целта, насочена към възнаграждаването на придобития от даден работник опит, позволяващ на работника да извършва по-добре работата си, по общо правило представлява законосъобразна цел на политиката относно възнагражденията (решение *Hennigs и Mai*, EU:C:2011:560, т. 72 и цитираната съдебна практика).
- 49 Освен това следва да се провери дали съгласно същия член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 — в контекста на признатата на държавите членки широка свобода на преценка, за която беше припомнено в точка 46 от настоящото решение — са подходящи и необходими средствата, които се прилагат за постигане на тази цел.
- 50 Във връзка с това Съдът е признал, че прибягването до критерия, изведен от старшинството, като общо правило е подходящо за постигането на тази цел, тъй като старшинството е неразривно свързано с професионалния опит. Макар обаче разглежданата в главните производства мярка да позволява на държавния служител да израства в ранг в рамките на степенята, към която принадлежи, в зависимост от напредването на възрастта му и следователно на старшинството му в службата, се налага изводът, че при назначаването на служител без никакъв професионален опит първоначалното му класиране в даден ранг в рамките на дадена степен се основава единствено на неговата възраст (решение *Hennigs и Mai*, EU:C:2011:560, т. 74 и 75).
- 51 Както установява Съдът в точка 77 от решение *Hennigs и Mai* (EU:C:2011:560), в подобна хипотеза следва, че класирането на даден държавен служител при неговото назначаване в определен ранг на основната заплата в зависимост от неговата възраст надхвърля



необходимото и подходящото за постигане на посочената от германското правителство законосъобразна цел, изразяваща се в отчитане на професионалния опит, придобит от служителя преди неговото назначаване.

- 52 С оглед на предходните съображения на втория и третия поставен въпрос трябва да се отговори, че член 2 и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 следва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална мярка като разглежданата в главните производства, съгласно която при назначаване на държавните служители рангът на основната заплата в рамките на всяка степен на съответната длъжност се определя в зависимост от тяхната възраст.

*По шестия и седмия въпрос*

- 53 С шестия и седмия въпрос, които следва да бъдат разгледани заедно, запитващата юрисдикция иска по същество да установи дали член 2 и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 следва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национално законодателство като разглежданото в главните производства, с което се определят редът и условията за прекласиране в новата система за заплащане на държавни служители, придобили статут на такива преди влизането в сила на това законодателство, предвиждащо, от една страна, че рангът на основната заплата, в който тези държавни служители са класирани понастоящем, се определя единствено на базата на размера на получаваната от тях при действието на старата система за заплащане основна заплата, при положение че последната система допуска дискриминация, основана на възрастта на държавния служител, а от друга страна, че последващото повишение съгласно новата таблица на заплатите понастоящем се определя изключително в зависимост от придобития след влизането в сила на същото законодателство опит. Запитващата юрисдикция иска да установи дали вследствие на прилагането на това законодателство се стига до продължаване и запазване на дискриминация, основана на възраст, и ако това е така, дали тази дискриминация може да бъде оправдана с целта за запазване на придобитите права и обосноваването правни очаквания за бъдещото повишение на възнаграждението.
- 54 Необходимо е да се припомни, както следва от актовете за преюдициално запитване, че Новият закон за заплатите на държавните служители на Land Berlin и Законът за преход към нова система за определяне на заплатите на държавните служители на Land Berlin заместват Стария закон за заплатите на държавните служители в тази федерална провинция.
- 55 Въведената с Новия закон за заплатите на държавните служители на Land Berlin система за заплащане повече не предвижда установяване на възрастови групи или на референтна възраст, а първоначално класиране в „ранг за придобит опит“ на новоназначените държавни служители и последващото им повишаване във всеки следващ ранг от съответната таблица за заплатите в зависимост от продължителността на завършените периоди на служба в съответствие с изискванията за придобит опит.
- 56 Законът за преход към нова система за определяне на заплатите на държавните служители на Land Berlin предвижда, че всеки заварен държавен служител се прекласира в ранг или в преходен ранг в зависимост от длъжността, която е заемал към 31 юли 2011 г., и от основната заплата, на която той е имал право към 1 август 2011 г. Съответният държавен служител се класира в ранг или в преходен ранг, съответстващ на размера на основната заплата, закръглена до следващото цяло число.
- 57 Що се отнася до въпроса дали Законът за преход към нова система за определяне на заплатите на държавните служители на Land Berlin установява разлика в третирането, основана на възраст, по смисъла на член 2, параграфи 1 и 2 от Директива 2000/78, от актовете за преюдициално запитване следва, че с класирането на заварените държавни служители в преходен ранг се гарантира, че те ще получават референтна заплата, равна по размер на възнаграждението, което

- биха получавали при действието на Стария закон за заплатите на държавните служители. Основна съставна част от получаваното в резултат на приложението на последния закон възнаграждение обаче е основната заплата, която се определя при назначаването на държавния служител изключително в зависимост от възрастта на държавния служител. Както уточнява Съдът в точка 43 от настоящото решение, методът за изчисляване на основната заплата създава разлика в третирането, която се основава непосредствено на критерия „възраст“ по смисъла на разпоредбите на член 2, параграф 1 и параграф 2, буква а) от Директива 2000/78.
- 58 Ето защо, като определя размера на референтната заплата въз основа на по-рано получаваното възнаграждение на заварените държавни служители, което се основава на референтната възраст, въведеният със Закона за преход към нова система за определяне на заплатите на държавните служители на Land Berlin режим продължава и запазва дискриминационно положение, в рамките на което държавни служители получават по-малки по размер заплати в сравнение с получаваните от други държавни служители заплати, независимо че се намират в сравними положения, като единствената причина за това е възрастта им към момента на тяхното назначаване (вж. по аналогия решение Hennigs и Mai, EU:C:2011:560, т. 84).
- 59 Тази разлика в третирането може да продължи да съществува в рамките на Новия закон за заплатите на държавните служители на Land Berlin, тъй като окончателното прекласиране е било осъществено въз основата на определения на всеки държавен служител ранг или преходен ранг (вж. по аналогия решение Hennigs и Mai, EU:C:2011:560, т. 85).
- 60 От тези съображения следва, че в контекста както на Закона за преход към нова система за определяне на заплатите на държавните служители на Land Berlin, така и на Новия закон за заплатите на държавните служители на Land Berlin някои заварени държавни служители получават по-малки по размер заплати в сравнение с получаваните от други държавни служители заплати, независимо че се намират в сравними положения, като единствената причина за това е възрастта им към момента на тяхното назначаване, а това съставлява пряка дискриминация, основана на възраст, по смисъла на член 2 от Директива 2000/78.
- 61 Следователно трябва да бъде проверено дали тази разлика в третирането би могла да бъде оправдана с оглед на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78.
- 62 За тази цел с оглед на посочените в точки 45 и 46 от настоящото решение принципи следва да се провери дали основаната на възрастта разлика в третирането, съдържаща се в Закона за преход към нова система за определяне на заплатите на държавните служители на Land Berlin, представлява мярка, с която се преследва законосъобразна цел и която е подходяща и необходима за осъществяването на тази цел.
- 63 Както от актовете за преюдициално запитване, така и от становището на германското правителство следва, че преследваната със Закона за преход към нова система за определяне на заплатите на държавните служители на Land Berlin цел е да се запазят придобитите права и обосновават правни очаквания за бъдещо повишение на възнаграждението. Германското правителство изтъква по-специално че в рамките на процедурата по участие при приемането на Закона за реформа на заплатите на държавните служители на Land Berlin синдикалните организации настояват за широко изразено запазване на придобитите права и искат да бъдат добавени допълнителни разпоредби, които да гарантират това. Според това правителство проектозакон, който не държи сметка за запазването на тези права, би срещнал съпротива от страна на синдикатите, а това би компрометирало сериозно успешното му приемане.
- 64 Преди всичко следва да се посочи, че защитата на правата, които дадена категория лица е придобила, представлява императивно съображение от обществен интерес (решения Комисия/Германия C-456/05, EU:C:2007:755, т. 63, както и Hennigs и Mai, EU:C:2011:560, т. 90).



- 65 Що се отнася до подходящия характер на Закона за преход към нова система за определяне на заплатите на държавните служители на Land Berlin, е необходимо да се посочи, от една страна, че според германското правителство по отношение на повечето заварени държавни служители, като се отчитат типичните възможности за тяхното професионално развитие, Старият закон за заплатите на държавните служители бил по-благоприятен от Новия закон за заплатите на държавните служители на Land Berlin. Поради това след класирането на заварените държавни служители съгласно предвидената с последния закон система за значителен брой от тях би се стигнало до загуба на заплата, изчислена в размер на най-малко един ранг, тоест около 80—150 EUR в зависимост от съответния ранг.
- 66 От друга страна, както следва от член 2, параграф 2 от Закона за преход към нова система за определяне на заплатите на държавните служители на Land Berlin, заварените държавни служители са прекласирани в ранг, съответстващ на сумата на получаваната от тях до този момент основна заплата, закръглена до следващото цяло число.
- 67 При тези условия следва да се посочи, че запазването на старите заплати, а следователно и на заплатите, изчислени в приложение на режим, установяващ основано на възрастта различие при заплащането, позволява да се избегне загубата на заплата, а както следва по-специално от точка 63 от настоящото решение, това е определящ фактор, позволяващ на законодателя да уреди прехода от установената със стария закон относно заплатите на държавните служители система към системата по Новия закон за заплатите на държавните служители на Land Berlin.
- 68 Нормативен акт като Закона за преход към нова система за определяне на заплатите на държавните служители на Land Berlin изглежда е от естество да постигне преследваната цел, състояща се в предоставянето на гаранции, че ще се запазят придобитите права.
- 69 Накрая е необходимо да се провери дали подобно законодателство не надхвърля необходимото за постигане на тази цел.
- 70 В това отношение запитващата юрисдикция посочва, че било за предпочитане новата система за класиране да се прилага с обратна сила към всички заварени държавни служители или към последните да се прилага преходен режим, който да гарантира на заварените държавни служители, които са в по-благоприятно положение, че ще получават заплата, равна по размер на последната им заплата, докато придобият изисквания по новата система за заплащане опит, въз основата на който могат да претендират повишение на заплатата.
- 71 За да може да се провери дали нормативен акт като Закона за преход към нова система за определяне на заплатите на държавните служители на Land Berlin надхвърля необходимото за постигане на преследваната цел, този закон следва се прецени в контекста, в който се вписва, и да се вземе предвид вредата, която може да причини на обхванатите от него лица (решение НК Danmark, C-335/11 и C-337/11, EU:C:2013:222, т. 89).
- 72 На първо място, що се отнася до контекста, в който е приет Законът за преход към нова система за определяне на заплатите на държавните служители на Land Berlin, следва да се посочи, че видно от актовете за преюдициално запитване, дори и преди произнасянето на решение Hennigs и Mai (EU:C:2011:560) компетентните национални законодателни органи са отменили Стария закон за заплатите на държавните служители и за да прекратят установената в този закон дискриминация, основана на възраст, предприемат реформа на режима на заплащане на федералните държавни служители и на държавните служители на Land Berlin.
- 73 В този контекст е приет Законът за преход към нова система за определяне на заплатите на държавните служители на Land Berlin, който предвижда, каквито индикации се съдържат и в неговото заглавие, дерогация на неговите разпоредби по отношение на заварените държавни служители в преходния период. Тези държавни служители са прекласирани с непосредствено

действие в рангове или в преходни рангове и вследствие на окончателното им прекласиране въз основата на Новия закон за заплатите на държавните служители на Land Berlin заплатата им се повишава единствено въз основата на предвидените в този закон критерии, тоест в зависимост от придобития опит и техните заслуги, а следователно възрастта повече не фигурира сред тези критерии.

- 74 Германското правителство подчертава, че вследствие на тази реформа не трябва да се стига до намаляване нито на доходите, нито на прогнозните очаквания за доходите, които конкретният държавен служител може да получи в рамките на цялата си професионална кариера. Предвид силната задължнялост на Land Berlin, а в национален мащаб с оглед на общите усилия за бюджетна консолидация, провежданата реформа следвало да бъде неутрална от гледна точка на разходите. Освен това предвид значителния брой държавни служители, които следвало да бъдат прекласирани, преходът към новата система трябвало да бъде извършен без прекомерно ангажиране на административен ресурс, тоест, доколкото е възможно, без разглеждане на всеки отделен случай.
- 75 Германското правителство изтъква във връзка с това, че трябвало да се разгледат повече от 65 000 отделни случая, за да може да се определи подходящият „ранг за придобит опит“ в приложение на ченове 27 и 28 от Новия закон за заплатите на държавните служители на Land Berlin, след което да се изчисли дали това прекласиране би било по-благоприятно въз основата на разпоредбите на Закона за преход към нова система за определяне на заплатите на държавните служители на Land Berlin. За извършването на подобна проверка били необходими около 360 000 часа.
- 76 Това правителство добавя, че за относително голям брой подлежащи на прекласиране държавни служители повече не било възможно впоследствие и конкретно, в зависимост от отделния случай, да бъдат определени периодите на заетост преди назначаването им на държавна служба, от които те могат да се ползват и да извличат определени благоприятни последици. Поради това тези периоди би трябвало евентуално или изцяло да бъдат изключени или да бъдат признати, без да се представят съответни доказателства, което в зависимост от конкретния случай би довело до ощетяване или облагодетелстване на засегнатите държавни служители по предварително определен начин. В резултат на това би се стигнало до произволни и поради това недопустими последици.
- 77 Необходимо е да се припомни, че съображенията за обосноваване, изведени от увеличение на финансовите тежести и евентуални административни трудности, по принцип не могат да оправдаят неспазването на задълженията, произтичащи от прогласената в член 2 от Директива 2000/78 забрана за дискриминация, основана на възраст (вж. по аналогия решение Егпу, C-172/11, EU:C:2012:399, т. 48).
- 78 Въпреки това не бива да се изисква пристъпването към индивидуална преценка за всеки отделен случай, така че да се определи впоследствие и с оглед на конкретиката на случая продължителността на предходния опит, доколкото администрирането на съответния режим трябва да остане практически възможно от техническа и икономическа гледна точка (вж. по аналогия решение Dansk Jurist- og Økonomforbund, C-546/11, EU:C:2013:603, т. 70).
- 79 Подобно съображение се налага с оглед на особено големия брой държавни служители, на разглеждания период, на разнообразието на съответното им професионално развитие в кариерата и на трудностите, които могат да възникнат при определянето на предходните периоди на заетост, на които тези държавни служители могат впоследствие да се позовават и да извличат определени благоприятни последици. Следователно може да бъде допуснато, че методът, състоящ се в конкретна проверка на случая на всеки заварен държавен служител, би бил прекомерно сложен и свързан с повишен риск от грешки.

- 80 При тези обстоятелства следва да се смята, че националният законодател не е превишил границите на свободата си на преценка, като не е приел нито за реалистично, нито за желателно новата система за класиране да се прилага с обратна сила към всички заварени държавни служители или те да бъдат обвързани с преходен режим, който да гарантира, че заварените държавни служители, които са в по-благоприятно положение, ще продължат да получават същата по размер заплата, докато придобият изисквания по новата система за заплащане опит, въз основа на който може да се претендира получаването на по-висока заплата.
- 81 На второ място, що се отнася до вредата, която нормативен акт като Закона за преход към нова система за определяне на заплатите на държавните служители на Land Berlin може да нанесе на лицата, към които се прилага, следва да се посочи, че с оглед на изложените в точки 75 и 76 от настоящото решение съображения, както и предвид липсата на система за определяне на референтните стойности, която би позволила съпоставката между държавните служители в по-благоприятно положение и тези в по-неблагоприятно положение, следва да се приеме, че е особено трудно да се установи размерът на тази вреда.
- 82 Освен това пред Съда се застъпва становището, че поради специфичните за германското право относно публичната служба ограничения относно възрастта за назначаване на държавна служба, отклонението в размера на заплатите е в определени граници. Така от становището на германското правителство следва, че що се отнася до главните производства, съответното ограничение на възрастта за назначаване е 35 години, поради което евентуалните различия в размера на заплатите не биха могли да достигнат разликата между заплатата за първия и за последния ранг на определена длъжностна степен.
- 83 В допълнение, от актовете за преюдициално запитване следва, че една от последиците от прилагането на Закона за преход към нова система за определяне на заплатите на държавните служители на Land Berlin е обстоятелството, че разликата в заплатите се запазва почти непроменена, до момента, в който заварените държавни служители не преминат в по-висок ранг от тяхната длъжностна степен, като обаче същите актове за преюдициално запитване не съдържат по-подробни или конкретни доказателства в това отношение. Германското правителство посочва, от своя страна, че съществуват два механизма, които според него могат да смекчат и дори да премахнат разликата в третирането, до която се стига при класирането на двама държавни служители в различни рангове в зависимост от тяхната възраст. Според това правителство вследствие на намаляването на броя на ранговете и прекласирането на държавните служители в ранг, съответстващ на размера на предходната им основна заплата, закръглен до следващото цяло число, за няколко години би се стигнало до стопяване, а дори и в определени случаи до заличаване на разликата в заплатите.
- 84 С оглед на данните, съдържащи се в актовете за преюдициално запитване и в представените на Съда материали по делото, подобна възможност не може да бъде изключена.
- 85 При тези обстоятелства не изглежда, че с приемането на приложимите в преходния период мерки за дерогация, въведени със Закона за преход към нова система за определяне на заплатите на държавните служители на Land Berlin, националният законодател е превишил необходимото за постигане на преследваната цел.
- 86 Следователно на шестия и седмия въпрос трябва да се отговори, че член 2 и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 следва да се тълкуват в смисъл, че допускат национално законодателство като разглежданото в главните производства, което определя реда и условията за прекласиране съгласно новата система за заплащане на държавните служители, придобили статут на такива преди влизането в сила на това законодателство, предвиждащо, от една страна, че рангът на заплатата, в който са класирани тези държавни служители понастоящем, се определя единствено на базата на размера на основната заплата, получавана от тях при прилагането на

старата система за заплащане, при положение че последната система допуска дискриминация, основана на възрастта на държавния служител, а от друга страна, посоченото законодателство предвижда, че последващото повишение съгласно новата таблица на заплатите понастоящем се определя изключително в зависимост от придобития след влизането в сила на същото законодателство професионален опит.

*По четвъртия въпрос*

- 87 С четвъртия си въпрос запитващата юрисдикция иска от Съда да установи какви са правните последици, които трябва да бъдат изведени, в случай че със Стария закон за заплатите на държавните служители се нарушава принципът за недопускане на дискриминация, основана на възраст. Тази юрисдикция иска да установи дали това са последици от Директива 2000/78 или от съдебната практика, чието начало е поставено с решението *Francovich* и др. (C-6/90 и C-9/90, EU:C:1991:428), и дали в последната хипотеза са налице условията за ангажиране на отговорността на Федерална република Германия. Посочената юрисдикция пита по-специално дали при наличието на обстоятелства като тези в основата на делата в главните производства правото на Съюза, и по-специално член 17 от Директива 2000/78, съдържат изискване на дискриминираните държавни служители да бъде изплатена с обратна сила определена парична сума, чийто размер да съответства на разликата между размера на действително получената заплата и размера на заплатата за най-високия ранг от тяхната длъжностна степен.
- 88 Преди всичко следва да се припомни задължението за тълкуване на националното право в съответствие с правото на Съюза, което изисква националните юрисдикции да използват всички свои правомощия, като вземат предвид цялото вътрешно право и като приложат признатите от последното методи за тълкуване, за да гарантират пълната ефективност на Директива 2000/78 и да стигнат до разрешение, което съответства на преследваната от него цел (вж. в този смисъл решение *Lopes Da Silva Jorge*, C-42/11, EU:C:2012:517, т. 56).
- 89 Ако е невъзможно националната правна уредба да бъде тълкувана и приложена в съответствие с изискванията на тази директива, е необходимо също така да се припомни, че съгласно 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, не трябва да се прилага (вж. решение *Kücükdeveci*, C-555/07, EU:C:2010:21, т. 54 и цитираната съдебна практика).
- 90 Въпреки това в актовете за преюдициално запитване запитващата юрисдикция посочва, че ѝ изглежда изключено членове 27 и 28 от Стария закон за заплатите на държавните служители да могат да бъдат тълкувани в съответствие с правото на Съюза.
- 91 Тази юрисдикция впрочем констатира, че след като прилага признатите в германското право методи за тълкуване, тя не е в състояние да запълни празнината, възникваща в резултат на неприлагането на националните разпоредби, противоречащи на принципа за недопускане на дискриминация. Посочената юрисдикция отбелязва също така, че за разлика от фактическото положение, по което е постановено решение *Hennigs* и *Mai* (EU:C:2011:560), приложимото към фактите в главните производства германско право не ѝ позволява да приеме, че дискриминираните държавни служители имат право да им бъде изплатена разликата между тяхната заплата и тази на държавните служители, които поради тяхната възраст са класирани в по-висок ранг.
- 92 Освен това поради съображения, изведени от закрилата на обосноващите правни очаквания и на придобитите права, запитващата юрисдикция не може да класира с обратна сила в по-нисък ранг най-възрастните държавни служители.



- 93 Позовавайки се на решения Terhoeve (C-18/95, EU:C:1999:22, т. 57) и Landtová (C-399/09, EU:C:2011:415, т. 51), тази юрисдикция въпреки това иска да установи дали при установяване на наличие на дискриминация, противоречаща на правото на Съюза, и до приемането на мерки за възстановяване на равното третиране, спазването на принципа на равно третиране може да се гарантира единствено ако на категорията лица в по-неблагоприятно положение се предоставят същите предимства като тези, от които се ползват лицата в привилегираната категория.
- 94 На първо място следва да се посочи, че националната юрисдикция има задължение да изведе правните последици, след като установи, че национално законодателство като разглежданото в главните производства не съответства на Директива 2000/78.
- 95 На второ място, що се отнася до решения Terhoeve (EU:C:1999:22) и Landtová (EU:C:2011:415), Съдът по същество е постановил, че когато национално законодателство, нарушаващо правото на Съюза, предвижда разлика в третирането между различни групи лица, до приемането на мерки за възстановяване на равното третиране спазването на принципа на равно третиране може да се гарантира единствено като на категорията лица в по-неблагоприятно положение се предоставят същите предимства като тези, от които се ползват лицата в привилегираната категория. В контекста на тези решения Съдът уточнява също така, че при липсата на правилно прилагане на правото на Съюза единствената валидна референтна система остава приложимият към членовете на групата в по-благоприятно положение режим.
- 96 Необходимо е да се отбележи, че до прилагане на това разрешение се стига единствено при наличието на подобна валидна референтна система. Трябва обаче да се приеме, че такава система не съществува в контекста на разглежданото в главните производства законодателство, в рамките на което не е възможно да се посочи определена категория от държавни служители в по-благоприятно положение. В действителност членове 27 и 28 от Стария закон за заплатите на държавните служители се прилагат към всеки държавен служител в момента на неговото назначаване и, както следва от точка 42 от настоящото решение, следващите от това дискриминационни аспекти могат потенциално да засегнат всички държавни служители.
- 97 От това следва, че посочената в точки 93 и 95 от настоящото решение съдебна практика не е приложима към делата, с които е сезирана запитващата юрисдикция.
- 98 На трето място, следва да се припомни, че съгласно постоянната практика на Съда принципът на отговорност на държавата за вреди, причинени на частноправните субекти, вследствие на нарушения на правото на Съюза, за които носи отговорност държавата, е присъщ на системата на договорите, на които се основава Съюзът (вж. в този смисъл решения Francovich и др., EU:C:1991:428, т. 35, Brasserie du pêcheur и Factortame, C-46/93 и C-48/93, EU:C:1996:79, т. 31 и Transportes Urbanos y Servicios Generales, C-118/08, EU:C:2010:39, т. 29).
- 99 Във връзка с това Съдът е постановил, че увредените частноправни субекти имат право на обезщетение при наличието на три условия, а именно предмет на нарушената правна норма на Съюза да е предоставянето на права на частноправните субекти, нарушението на тази норма да е достатъчно съществено и да съществува пряка причинно-следствена връзка между нарушението и претърпяната от частноправните субекти вреда (вж. в този смисъл решение Transportes Urbanos y Servicios Generales, EU:C:2010:39, т. 30).
- 100 Прилагането на условията, позволяващи да се установи отговорността на държавите членки за вреди, причинени на частноправни субекти от нарушения на правото на Съюза, трябва по принцип да се извършва от националните юрисдикции съобразно насоките, дадени от Съда за тяхното прилагане (вж. решение Test Claimants in the FII Group Litigation, C-446/04, EU:C:2006:774, т. 210 и цитираната съдебна практика).

- 101 Що се отнася до първото условие, достатъчно е да се посочи, че член 2, параграф 1 от Директива 2000/78 във връзка с член 1 от същата забранява по общ и недвусмислен начин всякаква пряка или непряка дискриминация в областта на заетостта и професиите, която не е обективно оправдана и която по-специално се основава на възрастта на работника. Цел на тези разпоредби е да предоставят на частноправните субекти определени права, на които те могат да се позовават при спорове с държавите членки.
- 102 Що се отнася до второто условие, Съдът е имал възможност да уточни, че достатъчно съществено нарушение на правото на Съюза е установено, когато е налице явно и значително неспазване от държавата членка на ограниченията, които са наложени на нейното право на преценка, като факторите, които трябва да се вземат под внимание в това отношение, са по-конкретно степента на яснота и прецизност на нарушената правна норма, както и обхватът на свободата на преценка, която нарушената норма предоставя на националните власти (решение *Synthon*, C-452/06, EU:C:2008:565, т. 37 и цитираната съдебна практика). Следователно правото на преценка на държавата членка представлява важен критерий за установяване на наличието на достатъчно съществено нарушение на правото на Съюза (решение *Robins* и др., C-278/05, EU:C:2007:56, т. 72).
- 103 В настоящия случай, за да прецени дали извършеното от съответната държава членка нарушение на член 2 от Директива 2000/78 е достатъчно съществено, националната юрисдикция трябва да вземе предвид обстоятелството, че член 6, параграф 1, първа алинея от тази директива предоставя на държавите членки свобода да предвиждат конкретни мерки, съдържащи различия в третирането, които се основават пряко на възрастта, а предоставя и широка свобода на преценка при избора на точно определена цел сред останалите в областта на социалната политика и политиката по заетостта, както и при определянето на мерките, които могат да я осъществят.
- 104 Следва да се посочи, че с произнасянето на решение *Hennigs и Mai* (EU:C:2011:560) се изясняват и уточняват естеството и обхватът на възложеното на държавите членки с член 2, параграф 2 и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 задължение по отношение на национална правна уредба като съдържащата се в Стария закон за заплатите на държавните служители.
- 105 В това отношение следва да се припомни, че тълкуването, което Съдът дава на норма от правото на Съюза във връзка с дадено преюдициално запитване, изяснява и уточнява, когато е необходимо, значението и приложното поле на тази норма, както тя трябва или е трябвало да се разбира и прилага от момента на влизането ѝ в сила (в този смисъл вж. по-специално решение *RWE Vertrieb*, C-92/11, EU:C:2013:180, т. 58), като за сезирания национален съд остава задължението да прецени дали въпреки това естеството и обхватът на възложеното на държавите членки с член 2, параграф 2 от Директива 2000/78 задължение по отношение на законодателство като разглежданото в главните производства не би могло да се счита за ясно и точно едва след произнасянето на решение *Hennigs и Mai* (EU:C:2011:560), тоест считано от 8 септември 2011 г. (вж. по аналогия решение *Hogan* и др., C-398/11, EU:C:2013:272, т. 51 и 52). В зависимост от конкретния случай би следвало да се заключи, че преди тази дата не е налице достатъчно съществено нарушение.
- 106 Що се отнася до третото условие за ангажиране на отговорността на държавата поради нарушение на правото на Съюза, запитващата юрисдикция има задължение да провери дали, както изглежда следва от представените на Съда материали по делото, съществува пряка причинно-следствена връзка между посоченото нарушение и вредите, които може да понесат жалбоподателите в главните производства.
- 107 Следователно запитващата юрисдикция има задължение да провери дали са налице всички установени в практиката на Съда условия, за да може в съответствие с правото на Съюза да бъде ангажирана отговорността на Федерална република Германия.



108 С оглед на гореизложеното на четвъртия въпрос следва да се отговори по следния начин:

- При обстоятелства като относимите към главните производства правото на Съюза, и по-специално член 17 от Директива 2000/78, не съдържа изискване на дискриминираните държавни служители да бъде изплатена с обратна сила определена парична сума, чийто размер да съответства на разликата между размера на действително получената заплата и размера на заплатата за най-високия ранг от тяхната длъжностна степен.
- Запитващата юрисдикция има задължение да провери дали са налице всички установени в практиката на Съда условия, за да може в съответствие с правото на Съюза да бъде ангажирана отговорността на Федерална република Германия.

*По осмия въпрос*

109 С оглед на отговора, даден на шестия и седмия въпрос, не се налага да се отговаря на осмия въпрос.

*По петия въпрос*

110 С петия си въпрос запитващата юрисдикция иска да установи дали по същество само по себе си правото на Съюза допуска национална разпоредба като разглежданата в главните производства, съдържаща задължение за държавните служители да се позовават на правото си да предявяват парични претенции, които не произтичат пряко от закона, в относително кратък срок, и по-конкретно преди края на текущата бюджетна година.

111 Както посочва генералният адвокат в точка 111 от представеното заключение, член 9 от Директива 2000/78 предвижда, от една страна, че държавите членки гарантират, че съдебните и/или административните процедури за осигуряване на изпълнението на задълженията по тази директива са достъпни за всички лица, които считат, че са били засегнати поради неприлагането спрямо тях на принципа на равно третиране, и от друга страна, че тези задължения на държавите членки не засягат националните разпоредби относно сроковете за предявяване на иски или подаване на жалби, свързани с този принцип. От текста на тази разпоредба е видно, че правото на Съюза не урежда въпроса за сроковете за предприемане на действия с цел осигуряване на спазването на задълженията по посочената директива.

112 В това отношение следва да се припомни, че съгласно постоянната практика на Съда, при липса на правна уредба на Съюза в тази област, процесуалните правила за гарантиране на защита на правата, които страните в процеса черпят от правото на Съюза, попадат в обхвата на вътрешния правен ред на всяка държава членка по силата на принципа на процесуалната автономия на държавите членки, при положение че все пак тези правила не са по-неблагоприятни от правилата, уреждащи аналогични вътрешноправни положения (принцип на равностойност) и не правят на практика невъзможно или прекомерно трудно упражняването на правата, предоставени от правния ред на Съюза (принцип на ефективността) (вж. по-специално решения Meilicke и др., C-262/09, EU:C:2011:438, т. 55, както и Pelati, C-603/10, EU:C:2012:639, т. 23).

113 Що се отнася до принципа на равностойност, следва да се посочи, че по делата в главните производства Съдът не разполага с данни, които да му позволят да постави под съмнение съответствието с този принцип на разпоредба като разглежданата в двете дела.

114 Що се отнася до принципа на ефективност, Съдът приема, че определянето на разумни преклузивни срокове за предявяване на иск в интерес на правната сигурност, осигуряващи закрила както на заинтересованото лице, така и на съответната администрация, е съвместимо с

правото на Съюза. В действителност такива срокове не могат да направят практически невъзможно или прекомерно трудно упражняването на правата, предоставени от правовия ред на Съюза (решение Meilicke и др., EU:C:2011:438, т. 56 и цитираната съдебна практика).

- 115 От гореизложеното следва, че на петия въпрос трябва да се отговори, че правото на Съюза допуска национална разпоредба като разглежданата в главните производства, съдържаща задължение за държавните служители да се позовават на правото си да предявят парични претенции, които не произтичат пряко от закона, в относително кратък срок, и по-конкретно преди края на текущата бюджетна година, ако тази разпоредба не накърнява нито принципа на равностойност, нито принципа на ефективност. Запитващата юрисдикция има задължение да провери дали тези условия са изпълнени в главните производства.

### **По съдебните разноски**

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

По изложените съображения Съдът (втори състав) реши:

- 1) **Член 3, параграф 1, буква в) 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 следва да се тълкува в смисъл, че условията за заплащане на държавните служители попадат в приложното поле на тази директива.**
- 2) **Член 2 и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 следва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална мярка като разглежданата в главните производства, съгласно която при назначаване на държавните служители рангът на основната заплата в рамките на всяка степен на съответната длъжност се определя в зависимост от тяхната възраст.**
- 3) **Член 2 и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 следва да се тълкуват в смисъл, че допускат национално законодателство като разглежданото в главните производства, което определя реда и условията за прекласиране съгласно новата система за заплащане на държавните служители, придобили статут на такива преди влизането в сила на това законодателство, предвиждащо, от една страна, че рангът на заплатата, в който са класирани тези държавни служители понастоящем, се определя единствено на базата на размера на основната заплата, получавана от тях при прилагането на старата система за заплащане, при положение че последната система допуска дискриминация, основана на възрастта на държавния служител, а от друга страна, че последващото повишение съгласно новата таблица на заплатите понастоящем се определя изключително в зависимост от придобития след влизането в сила на същото законодателство професионален опит.**
- 4) **При обстоятелства като относимите към главните производства правото на Съюза, и по-специално член 17 от Директива 2000/78, не съдържа изискване на дискриминираните държавни служители да бъде изплатена с обратна сила определена парична сума, чийто размер да съответства на разликата между размера на действително получената заплата и размера на заплатата за най-високия ранг от тяхната длъжностна степен.**

Запитващата юрисдикция има задължение да провери дали са налице всички установени в практиката на Съда на Европейския съюз условия, за да може в съответствие с правото на Съюза да бъде ангажирана отговорността на Федерална република Германия.

- 5) Правото на Съюза допуска национална разпоредба като разглежданата в главните производства, съдържаща задължение за държавните служители да се позовават на правото си да предявят парични претенции, които не произтичат пряко от закона, в относително кратък срок, и по-конкретно преди края на текущата бюджетна година, ако тази разпоредба не накърнява нито принципа на равностойност, нито принципа на ефективност. Запитващата юрисдикция има задължение да провери дали тези условия са изпълнени в главните производства.

Подписи