



Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (седми състав)

26 февруари 2015 година *

„Преюдициално запитване — Социална политика — Директива 2000/78/ЕО — Равно третиране в областта на заетостта и професиите — Член 2, параграф 1 и параграф 2, буква а) — Член 6, параграф 1 — Разлика в третирането на основание възраст — Национална правна уредба, съгласно която не се изплаща обезщетение при уволнение на работниците, които към момента на прекратяване на трудовото им правоотношение имат право на пенсия по общата пенсионноосигурителна схема“

По дело C-515/13

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Østre Landsret (Дания) с акт от 17 септември 2013 г., постъпил в Съда на 25 септември 2013 г., в рамките на производство по дело

Ingeniørforeningen i Danmark, от името на Poul Landin,

срещу

Tekniq, от името на ENCO A/S — VVS,

СЪДЪТ (седми състав),

състоящ се от: J.-C. Bonichot, председател на състава, Ал. Арабаджиев (докладчик) и J. L. da Cruz Vilaça, съдии,

генерален адвокат: P. Cruz Villalón,

секретар: I. Illéssy, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 2 октомври 2014 г.,

като има предвид становищата, представени:

- за Ingeniørforeningen i Danmark, действащо от името на г-н Landin — от K. Schioldann, advokat,
- за Tekniq, действащо от името на ENCO A/S — VVS — от C. Ketelsen и T. Lind-Larsen, advokaterne,
- за датското правителство, от M. Wolff, C. Thorning и U. Melgaard, в качеството на представители,

* Език на производството: датски.

— за Европейската комисия, от M. Clausen и D. Martin, в качеството на представители,

предвид решението, взето след изслушване на генералния адвокат, делото да бъде разгледано без представяне на заключение,

постанови настоящото

Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на 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 (ОВ L 303, стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7).
- 2 Запитването е отправено в рамките на спор между Ingeniørforeningen i Danmark, действащо от името на г-н Landin, и TeknIQ, действащо от името на ENCO A/S — VVS, по повод на това, че TeknIQ отхвърля искането на г-н Landin да му се изплати специално обезщетение при уволнение.

Правна уредба

Директива 2000/78

- 3 Съгласно член 1 от Директива 2000/78 „целта [й] 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“.
- 4 Член 2 от тази директива гласи:
 - „1. За целите на настоящата директива, „принципът за равно третиране“ означава, че няма да има пряка или непряка дискриминация въз основа, на който и да е от признаците, посочени в член 1.
 2. За целите на параграф 1:
 - а) проява на пряка дискриминация има, когато едно лице е, 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 6 от същата директива гласи:
 - „1. Независимо от член 2, параграф 2, държавите членки могат да регламентират, че разлики в третирането на основание възраст не представлява[т] дискриминация, ако в контекста на национално право, те са обективно и 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;

[...]

2. Независимо от член 2 параграф 2, държавите членки могат да регламентират[, че] фиксирането на възраст за достъп до социалноосигурителни схеми, право на пенсия или обезщетение за инвалидност, включително определянето в съответствие с тези схеми на различна възраст за работници или служители или групи или категории и използването в контекст на такива схеми на критерий за възраст при статистическите изчисления не представляват дискриминация на основание възраст, като се гарантира, че това не води до дискриминация на основание пол“.

Датското право

- 6 Член 2а от Закона за заетите лица (Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven), наричан по-нататък „Законът за заетите лица“) съдържа следните разпоредби във връзка със специалното обезщетение при уволнение:

„1. Ако бъде прекратено трудовото правоотношение на работник или служител, който е работил непрекъснато в едно и също предприятие в продължение на 12, 15 или 18 години, при уволнението работодателят изплаща на работника или служителя сума съответно в размер на една, две или три месечни заплати.

2. Параграф 1 не се прилага, ако при прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителят ще получава пенсия по общата пенсионноосигурителна схема.

3. Ако при прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителят ще получава пенсия за осигурителен стаж и възраст от работодателя и е включен в тази пенсионноосигурителна схема преди навършване на 50-годишна възраст, правото на обезщетение при уволнение отпада.

4. Параграф 3 не се прилага, ако към 1 юли 1996 г. въпросът за намаляването или отпадането на обезщетението при уволнение поради наличието на изплащана от работодателя пенсия е уреден с колективен трудов договор.

5. Параграф 1 се прилага съответно и в случай на незаконно уволнение“.

Спорът в главното производство и преюдициалният въпрос

- 7 Г-н Landin е роден на 24 ноември 1944 г., а на 11 януари 1999 г. е назначен на работа като инженер съгласно разпоредбите на Закона за заетите лица.

- 8 Считано от 24 ноември 2009 г., когато той навършва 65 години, по негово искане изплащането на пенсията му по общата пенсионноосигурителна схема е отложено, за да може впоследствие да получава пенсия в по-висок размер.
- 9 На 30 ноември 2011 г. ответникът в главното производство изпраща предизвестие на г-н Landin, който тогава е на 67 години, за прекратяване на трудовото му правоотношение след шест месеца, в края на май 2012 г., което предвид стажа му е в съответствие с изискванията на Закона за заетите лица.
- 10 Тъй като г-н Landin има навършени 65 години и съответно има право на пенсия по общата пенсионноосигурителна схема, ответникът в главното производство не му изплаща специалното обезщетение при уволнение, предвидено в член 2а, параграф 1 от Закона за заетите лица, по съображение че съгласно член 2а, параграф 2 от този закон работниците и служителите, които имат право на пенсия по общата пенсионноосигурителна схема, губят право на обезщетението по член 2а, параграф 1 включително когато продължават да упражняват професионална дейност и са поискали изплащането на тази пенсия да бъде отложено.
- 11 Г-н Landin работи през целия срок на предизвестieto, а след изтичането му започва работа като инженер по противопожарните инсталации за друг работодател при обичайните пазарни условия и в съответствие с разпоредбите на Закона за заетите лица.
- 12 В този момент той предявява искането си да му се изплати специалното обезщетение при уволнение по член 2а, параграф 1 от Закона за заетите лица, като поддържа, че отказът то да му бъде изплатено, е в противоречие с правото на Съюза.
- 13 При тези обстоятелства Østre Landsret решава да спре производството и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:

„Следва ли забраната на пряката дискриминация въз основа на възрастта по членове 2 и 6 от Директива 2000/78 да се тълкува в смисъл, че не допуска държава членка да остави в сила правна уредба, съгласно която при уволнение на работници и служители, работили непрекъснато в едно и също предприятие в продължение на 12, 15 или 18 години, към момента на прекратяване на трудовото правоотношение работодателят е длъжен да заплати обезщетение съответно в размер на една, две или три месечни заплати, но не дължи това обезщетение, когато към момента на прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителят има право на пенсия по общата пенсионноосигурителна схема?“.

По преюдициалния въпрос

- 14 За да се отговори на поставения въпрос, следва на първо място да се провери дали прилагането на член 2а, параграф 2 от Закона за заетите лица води до разлика в третирането по смисъла на член 2, параграф 1 от Директива 2000/78.
- 15 В конкретния случай член 2а, параграф 2 от Закона за заетите лица води до лишаването на определени работници от правото на специално обезщетение при уволнение, като единственото съображение за това е, че към датата на уволнението си тези работници биха могли да получават пенсия по общата пенсионноосигурителна схема. От преписката по делото обаче следва, че предпоставка за придобиването на право на такава пенсия е достигането на определена минимална възраст, която за родените преди 1954 г. работници е 65 години. В този смисъл разпоредбата се основава на критерий, неразделно свързан с възрастта на работниците и служителите (вж. по аналогия решение Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, т. 23).

- 16 Следователно разглежданата в главното производство национална правна уредба въвежда разлика в третирането, пряко основана на критерия възраст по смисъла на член 1 във връзка с член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78.
- 17 На второ място, следва да се провери дали тази разлика в третирането може да бъде оправдана.
- 18 Всъщност съгласно член 6, параграф 1, първа алинея от Директива 2000/78 държавите членки могат да регламентират, че разлики в третирането на основание възраст не представляват дискриминация, ако в контекста на националното право те са обективно и обосновано оправдани от законосъобразна цел, включително от законосъобразни цели на политиката по заетостта, трудовия пазар и професионалното обучение, и ако средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими (решение *Schmitzer*, C-530/13, EU:C:2014:2359, т. 37).
- 19 Съдът е постановявал многократно, че държавите членки разполагат с широка свобода на преценката не само при избора на конкретна цел в областта на социалната политика и политиката по заетостта, но и при определянето на мерките, които могат да я осъществят (решения *Specht* и др., C-501/12—C-506/12, C-540/12 и C-541/12, EU:C:2014:2005, т. 46 и цитираната съдебна практика, както и *Schmitzer*, EU:C:2014:2359, т. 38).
- 20 Когато се преценява дали е законосъобразна целта, която се преследва с разглежданата в главното производство правна уредба, следва, от една страна, да се отбележи, че — както посочва запитващата юрисдикция, позовавайки се на мотивите към проектозакона за заетите лица — със специалното обезщетение при уволнение се цели улесняване на прехода към встъпване в ново трудово правоотношение за по-възрастните работници с дългогодишен стаж при един и същ работодател. От друга страна, макар че волята на законодателя е била да ограничи кръга на лицата с право на такова обезщетение до работниците, които към датата на уволнението нямат право на пенсия по общата пенсионноосигурителна схема, цитираните от запитващата юрисдикция документи от законодателната процедура сочат, че това ограничение се основава на констатацията, че в общия случай лицата с право на такава пенсия напускат пазара на труда (вж. в този смисъл решение *Ingeniørforeningen i Danmark*, EU:C:2010:600, т. 27).
- 21 Както следва от преписката, с която разполага Съдът, ограничението, въведено с член 2а, параграф 2 от Закона за заетите лица, е предназначено да гарантира, че работодателите няма да заплащат двойно обезщетение на уволнените работници и служители с дълъг стаж, доколкото такова обезщетение не би имало смисъл от гледна точка на целите на политиката по заетостта.
- 22 Преследваните със специалното обезщетение при уволнение цели за защита на работниците с дълъг стаж в предприятието и за подпомагане на професионалната им реинтеграция попадат в категорията на законосъобразните цели на политиката по заетостта и трудовия пазар по смисъла на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 (решение *Ingeniørforeningen i Danmark*, EU:C:2010:600, т. 29).
- 23 Съгласно посочената разпоредба тези цели могат — като изключение от принципа за забрана на дискриминацията, основана на възраст — да обосноват разлики в третирането, свързани в частност със „създаването на специални условия за [...] заетост и упражняване на занятие, включително условия за уволнение и възнаграждение, на [...] по-възрастни работници, [...] за да се насърчава тяхната професионална интеграция или да се осигури тяхната защита“.
- 24 Следователно цели като тези на приложимата в главното производство национална правна уредба трябва по принцип да се разглеждат като годни „обективно и обосновано“ да оправдаят евентуални разлики в третирането въз основа на възрастта „в контекста на национално[то] право“, както предвижда член 6, параграф 1, първа алинея от Директива 2000/78 (решение *Ingeniørforeningen i Danmark*, EU:C:2010:600, т. 31).

- 25 По-нататък трябва да се провери, както следва от самия текст на посочената разпоредба, дали средствата за постигане на тези цели са „подходящи и необходими“. В случая следва да се прецени дали член 2а, параграф 2 от Закона за заетите лица позволява да се постигнат преследваните от законодателя цели на политиката по заетостта, без обаче да води до прекомерно увреждане на законосъобразните интереси на работниците, които тази разпоредба лишава от обезщетението, поради това че имат право на пенсия по общата пенсионноосигурителна схема (вж. в този смисъл решение *Ingeniørforeningen i Danmark*, EU:C:2010:600, т. 32).
- 26 В това отношение следва да се напомни, че държавите членки разполагат с широко право на преценка при избора на мерки, с които е възможно да постигнат целите си в областта на социалната политика и заетостта. Това право на преценка обаче не трябва да води до безсмисляне на прилагането на принципа на недопускане на дискриминация, основана на възраст (решение *Ingeniørforeningen i Danmark*, EU:C:2010:600, т. 33 и цитираната съдебна практика).
- 27 Ограничаването на кръга на лицата с право на специално обезщетение при уволнение до работниците, които към момента на уволнението си нямат право на пенсия по общата пенсионноосигурителна схема, не се явява необосновано с оглед на преследваната от законодателя цел, а именно да осигури по-голяма защита на работниците, за които преходът към ново трудово правоотношение е затруднен поради дългия стаж в предприятието. Член 2а, параграф 2 от Закона за заетите лица освен това позволява да се ограничат възможностите за злоупотреба, каквато би била налице, ако работникът получи обезщетение, предназначено да го подпомогне в търсенето на нова работа, докато всъщност смята да излезе в пенсия (вж. в този смисъл решение *Ingeniørforeningen i Danmark*, EU:C:2010:600, т. 34).
- 28 Ето защо следва да се приеме, че разпоредба като член 2а, параграф 2 от Закона за заетите лица не е явно неподходяща за постигането на преследваната от законодателя на Европейския съюз законосъобразна цел на политиката по заетостта.
- 29 Следва освен това да се провери дали тази мярка не надхвърля необходимото за постигането на тази цел.
- 30 Видно от преписката, с която разполага Съдът, законодателят е претеглил интереса от защита на работниците, които поради дългия си стаж в предприятието по принцип са сред най-възрастните работници, спрямо интереса от защита на по-младите работници, които нямат право на специалното обезщетение при уволнение. В това отношение цитираните от запитващата юрисдикция документи от законодателната процедура по приемането на Закон № 1417 от 22 декември 2004 г., с който е транспонирана Директива 2000/78, доказват, че законодателят е взел предвид факта, че като способ за засилена защита на определена категория работници, разграничени от останалите по признака трудов стаж, специалното обезщетение при уволнение представлява форма на различно третиране в ущърб на по-младите работници. В този смисъл датското правителство посочва, че предвиденото в член 2а, параграф 2 от Закона за заетите лица ограничение на приложното поле на специалното обезщетение при уволнение позволява да не се разширява над необходимото обхватът на мярка за социална защита, която не се прилага за по-младите работници.
- 31 Освен това в съответствие с принципа на пропорционалност и с необходимостта от противодействие на злоупотребите разглежданата в главното производство мярка би трябвало да гарантира, че специалното обезщетение при уволнение ще се изплаща само на лицата, за които е предназначено, с други думи, на онези, които възнамеряват да продължат да работят, но поради възрастта си по правило срещат повече трудности при намирането на нова работа.

Същевременно тази мярка би позволила да се избегне опасността специалното обезщетение при уволнение да се заплаща на лица, които освен това ще получат и пенсия по общата пенсионноосигурителна схема.

- 32 От всички тези съображения следва, че доколкото изключва правото на специално обезщетение при уволнение за работниците, които от момента на уволнението ще получават пенсия по общата пенсионноосигурителна схема, член 2а, параграф 2 от Закона за заетите лица не надхвърля необходимото за постигането на целите, чието равновесие е предназначен да осигури (вж. в този смисъл решение *Ingeniørforeningen i Danmark*, EU:C:2010:600, т. 40).
- 33 Следва обаче да се провери дали тази констатация би могла да намери опровержение в обстоятелството, че съгласно посочената разпоредба лицата, които действително ще получават пенсия по общата пенсионноосигурителна схема, се приравняват на лицата, които имат право на такава пенсия (вж. по аналогия решение *Ingeniørforeningen i Danmark*, EU:C:2010:600, т. 41).
- 34 Член 2а, параграф 2 от Закона за заетите лица изключва правото на специално обезщетение при уволнение за всички работници, които към датата на уволнението имат право на пенсия по общата пенсионноосигурителна схема. Затова следва да се провери дали това правило за изключване не надхвърля необходимото за постигането на преследваните цели (вж. в този смисъл решение *Ingeniørforeningen i Danmark*, EU:C:2010:600, т. 43).
- 35 От предоставените от запитващата юрисдикция и датското правителство пояснения личи, че това правило за изключване се основава на схващането, че в общия случай работниците и служителите напускат пазара на труда веднага щом придобият право на пенсия по общата пенсионноосигурителна схема. В резултат от този извод, свързан с критерия възраст, работникът, който макар да отговаря на условията за придобиване на право на пенсия по общата пенсионноосигурителна схема, всъщност иска временно да не упражнява това право, за да продължи професионалната си кариера, няма да може да получи специалното обезщетение при уволнение, въпреки че то е предназначено да му осигури защита. В този смисъл, преследвайки законосъобразната цел да предотврати опасността от изплащане на това обезщетение на лица, които не търсят нова работа, а ще получават заместващ доход под формата на пенсия по общата пенсионноосигурителна схема, разглежданата мярка всъщност лишава от това обезщетение уволнени работници, които искат да останат на пазара на труда, по единственото съображение, че в частност поради възрастта си те биха могли да получават такава пенсия (вж. решение *Ingeniørforeningen i Danmark*, EU:C:2010:600, т. 44).
- 36 В точка 45 от решение *Ingeniørforeningen i Danmark* (EU:C:2010:600), в което е обсъждан член 2а, параграф 3 от Закона за заетите лица, съгласно който специалното обезщетение при уволнение не се изплаща, когато към датата на прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителят има възможността да получава пенсия от работодателя, Съдът приема, че тази разпоредба затруднява тези работници и служители да продължат да упражняват правото си на труд, тъй като при прехода към ново трудово правоотношение те нямат право на упоменатото обезщетение. В точка 46 от същото решение Съдът констатира наличието на риск съответните работници да се окажат принудени да приемат пенсия за осигурителен стаж и възраст в по-малък размер, което би им причинило значителна в дългосрочен план загуба на доходи.
- 37 Следва обаче да се констатира, че спорът в главното производство се различава от спора, във връзка с който е постановено решение *Ingeniørforeningen i Danmark* (EU:C:2010:600).
- 38 Тъй като обсъжданата по онова дело пенсия за осигурителен стаж и възраст може да се изплаща след навършване на 60-годишна възраст, всеки работник, навършил тази възраст към датата на прекратяване на трудовото му правоотношение, би имал право само на пенсия в по-малък

размер спрямо този, който щеше да получава, ако имаше възможност да изчака да навърши пенсионната възраст и тогава да упражни пенсионните си права. Следователно той всъщност рискува изплащаната му сума да бъде намалена поради ранно пенсиониране.

- 39 Такава хипотеза не е налице по делото в главното производство, което се отнася до отпадането на специалното обезщетение при уволнение в случаите, в които към датата на прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителят има възможност да получава пенсия по общата пенсионноосигурителна схема. Както личи от преписката, с която разполага Съдът, тази пенсия може да се приравни на издръжка, изплащана от момента на навършването на определената на национално равнище пенсионна възраст. За периода от 1999 г. до 2023 г. нормалната пенсионна възраст е 65 години и постепенно ще се увеличава, за да достигне 67 години през 2027 г.
- 40 Всъщност следва да се констатира, че рискът изплащаната сума да бъде намалена поради ранно пенсиониране, по принцип не засяга работниците и служителите, които могат да получават пенсия по общата пенсионноосигурителна схема, както е г-н Landin, който е бил на 67 години към датата на освобождаването му от работа.
- 41 Освен това, доколкото специалното обезщетение при уволнение е еднократно обезщетение в размер на една, две или три месечни заплати, разпоредба като приложимата в главното производство видимо не би могла да причини значителна в дългосрочен план загуба на доходи.
- 42 В това отношение спорът в главното производство се различава и от този, във връзка с който е постановено решение Dansk Jurist- og Økonomforbund (C-546/11, EU:C:2013:603), което се отнася до изключването на държавните служители, които са навършили 65-годишна възраст и имат право на пенсия, от кръга на лицата с право на запазване на служебното възнаграждение в продължение на три години.
- 43 Тези изводи не намират опровержение в обстоятелството, че ако продължат да работят и след навършване на пенсионната възраст, работниците и служителите като г-н Landin могат да увеличат размера на общата си пенсия. Всъщност следва да се отбележи, че — както посочи датското правителство в отговор на въпрос в съдебното заседание — е възможно да се получава пенсия по общата пенсионноосигурителна схема и едновременно с това да се упражнява професионална дейност. Изплащането на тази пенсия може също така да бъде отложено с оглед на упражняването на такава дейност и по този начин накрая да бъде увеличен размерът на пенсията.
- 44 При тези условия и предвид обстоятелствата, упоменати в точки 40 и 41 от настоящото решение, които запитващата юрисдикция следва да провери, мярка като предвидената в член 2а, параграф 2 от Закона за заетите лица видимо не уврежда прекомерно законосъобразните интереси на работниците, навършили нормалната пенсионна възраст.
- 45 Предвид изложеното по-горе на поставения въпрос следва да се отговори, че член 2, параграф 1 и параграф 2, буква а) и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 трябва да се тълкуват в смисъл, че допускат национална правна уредба като приложимата в главното производство, съгласно която при уволнение на работници и служители, работили непрекъснато в едно и също предприятие в продължение на 12, 15 или 18 години, към момента на прекратяване на трудовото правоотношение работодателят е длъжен да заплати обезщетение съответно в размер на една, две или три месечни заплати, но не дължи това обезщетение, когато към момента на прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителят има право на пенсия по общата пенсионноосигурителна схема, доколкото тази уредба, от една страна, е обективно и обосновано оправдана от законосъобразна цел на политиката по заетостта и трудовия пазар и от друга, съставлява подходящо и необходимо средство за постигане на тази цел. Запитващата юрисдикция следва да се увери, че това е така.

По съдебните разноси

- 46 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 разноси. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (седми състав) реши:

Член 2, параграф 1 и 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 приложимата в главното производство, съгласно която при уволнение на работници и служители, работили непрекъснато в едно и също предприятие в продължение на 12, 15 или 18 години, към момента на прекратяване на трудовото правоотношение работодателят е длъжен да заплати обезщетение съответно в размер на една, две или три месечни заплати, но не дължи това обезщетение, когато към момента на прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителът има право на пенсия по общата пенсионноосигурителна схема, доколкото тази уредба, от една страна, е обективно и обосновано оправдана от законосъобразна цел на политиката по заетостта и трудовия пазар и от друга, съставлява подходящо и необходимо средство за постигане на тази цел. Запитващата юрисдикция следва да се увери, че това е така.

Подписи