



Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
J. RICHARD DE LA TOUR
представено на 13 януари 2022 година¹

Дело C-587/20

**Ligebehandlingsnævnet, действащ в качеството на представител на А
срещу
НК/Danmark,
НК/Privat,
при участието на
Fagbevægelsens Hovedorganisation**

(Преюдициално запитване, отправено от Østre Landsret (Източен апелативен съд, Дания)]

„Преюдициално запитване — Социална политика — Директива 2000/78/ЕО — Принцип на равното третиране в областта на заетостта и професиите — Забрана за дискриминация, основана на възраст — Член 3, параграф 1, букви а) и г) — Приложно поле — Изборна длъжност на ръководител на организация на работниците и служителите — Устав на тази организация, който предвижда, че за ръководител могат бъдат избирани единствено членове, които към деня на провеждане на избора не са навършили 60 или 61 години“

I. Въведение

1. Настоящото преюдициално запитване се отнася до тълкуването на член 3, параграф 1, буква а) от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите².
2. Запитването е отправено в рамките на спор между Ligebehandlingsnævnet (Съвет за равно третиране, Дания), действащ в качеството на представител на А, от една страна, и конфедерация НК/Danmark, синдикална организация на работниците и служителите и федерация НК/Privat, от друга страна, относно разпоредба от устава на тази федерация, съгласно която А не може да се кандидатира за председател на НК/Privat поради достигнатата от нея възраст към деня на провеждане на избора.
3. Запитващата юрисдикция отправя запитване до Съда дали в този случай е приложима Директива 2000/78. В настоящото заключение ще поддържам тезата, че член 3, параграф 1, букви а) и г) от тази директива трябва да се тълкува в смисъл, че предвиденото в устава на

¹ Език на оригиналния текст: френски.

² ОВ L 303, 2000 г., стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7.

организация на работниците и служителите ограничение на възрастта като условие лицето да може да бъде избрано на длъжността ръководител на тази организация попада в приложното поле на посочената директива.

II. Правна уредба

A. Директива 2000/78

4. Член 3 от Директива 2000/78, озаглавен „Приложно поле“, предвижда в параграф 1:

„В границите на сферите на компетентност, поверени на [Европейския съюз], настоящата директива се прилага към всички лица от публичния и частния сектор, включително публични органи, във връзка с:

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

[...]

г) членство и участие в организация на работниците или работодателите или друга организация, чиито членове упражняват дадена професия, включително ползите, осигурени от такива организации“.

Б. Датското право

5. Lov nr. 459 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (Закон № 459 за недопускане на дискриминация на пазара на труда) от 12 юни 1996 г. е изменен със Закон № 253 от 7 април 2004 г. и Закон № 1417 от 22 декември 2004 г. с цел транспонирането на Директива 2000/78.

6. Член 1, параграф 1 от този закон в редакцията му, приложима към спора в главното производство, гласи:

„По смисъла на този закон дискриминация е всеки акт на пряка или непряка дискриминация, основана на [...] възраст [...]“.

7. Член 2, параграф 1 от посочения закон предвижда:

„Забранява се всяка дискриминация от страна на работодателя при наемането на работа, прекратяването, промяната на трудовото правоотношение или повишаването на работниците или на кандидатите за работа, или при определяне на условията им на труд и заплащане“.

8. Член 3, параграфи 3 и 4 от същия закон гласи:

„3. Забраната за дискриминация се прилага и по отношение на всяко лице, което въвежда разпоредби и взема решения относно достъпа до упражняване на независими професии.

4. Забраната за дискриминация се прилага и по отношение на всяко лице, което взема решения относно членството или участието в организация на работниците или работодателите, както и ползите, които тези организации предоставят на своите членове“.

III. Спорът в главното производство и преюдициалният въпрос

9. Съгласно акта за преюдициално запитване А, родена през 1948 г., е наета на работа през 1978 г. като професионален служител в местен клон на организацията на работниците и служителите НК. През 1980 г. тя преминава на работа в националната конфедерация. През 1992 г. на конгрес на федерация НК/Service (впоследствие НК/Privat) е избрана за заместник-ръководител, а през 1993 г. — за ръководител. Тя е преизбирана на длъжността ръководител на тази федерация на всеки четири години до 8 ноември 2011 г., когато възрастовата граница, предвидена в член 9 от устава на тази федерация като условие за избираемост, не ѝ позволява да се кандидатира отново за изборите, които трябва да се проведат през тази година, тъй като е навършила 63-годишна възраст. Всъщност в параграф 1 от този член се предвижда, че само членовете, които не са навършили 60 години към датата на избора, могат да бъдат избирани за ръководители, като тази възрастова граница е увеличена на 61 години за членовете, преизбрани след конгреса през 2005 г.

10. По подадена от А жалба, Съветът за равно третиране приема решение от 22 юни 2016 г., съгласно което недопускането на А поради достигнатата от нея възраст да се кандидатира за ръководител на НК/Privat на конгреса през 2011 г. противоречи на Закона за недопускане на дискриминация на пазара на труда и разпорежда на НК/Danmark и НК/Privat да заплатят на А обезщетение от 25 000 датски крони (DKK) (около 3460 EUR)³, ведно с лихвите за забава.

11. Тъй като това решение не е изпълнено, ищцата в главното производство⁴ подава иск срещу НК/Danmark и НК/Privat пред Københavns Byret (Районен съд Копенхаген, Дания). Поради значимостта на разглеждания принцип този иск е препратен по компетентност на Østre Landsret (Източен апелативен съд, Дания).

12. Запитващата юрисдикция счита, че разрешаването на повдигнатия пред нея спор зависи от отговора на въпроса дали като избираем ръководител на НК/Privat и член на политическото ѝ ръководство А попада в приложното поле на Директива 2000/78, като се има предвид, че при утвърдителен отговор, няма спор, че член 9 от устава на посочената федерация води до пряка дискриминация, основана на възраст по смисъла на тази директива по отношение на А.

13. В това отношение запитващата юрисдикция посочва, че като ръководител на НК/Privat А отговаря за общото управление на тази федерация, установяването на политиките ѝ в нейните отраслови организации, сключването и подновяването на колективни споразумения и тяхното изпълнение. Освен това тя отговаря за изпълнението на решенията, приети от конгреса и от управителния съвет на посочената федерация, както и от управителния съвет на конфедерация НК/Danmark, на който А също е член.

³ По обменния курс към 22 юни 2016 г.

⁴ Тоест Съветът за равно третиране, действащ в качеството на представител на А в спора в главното производство.

14. Що се отнася до условията на работа на А, тази юрисдикция посочва, че съгласно сключения от нея „договор за изборна длъжност“ от 27 октомври 2009 г. тя е работила в НК/Privat на пълно работно време и не е упражнявала друга професионална дейност. Месечната ѝ заплата възлиза на 69 548,93 DKK (около 9350 EUR)⁵ и съответства на особено ниво на заплащане в държавата. Тя не попада в приложното поле на Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Закон за правоотношенията между работодателите и работниците и служителите)⁶ поради политическия характер на заеманата длъжност. Прямо нея не се прилага и колективно споразумение, а уставът на НК. За сметка на това по отношение на А се прилага Lov om ferie (Закон за отпуските)⁷ и тя е имала задължение за опазване на професионалната тайна.

15. Запитващата юрисдикция подчертава също, че в качеството си на избираем ръководител на федерация А няма статута на наето лица, а е заемала свързана с доверие длъжност и е носела отговорност пред конгреса на НК/Privat, който я е избрал. При все това длъжността ръководител, която заема, включва и някои елементи, характерни за работниците и служителите по принцип.

16. Тази юрисдикция счита, че Съдът не е дал подробно определение на понятията „заетост“, „самостоятелна заетост“ и „упражняване на занятие“, които се съдържат в член 3, параграф 1, буква а) от Директива 2000/78, и не се е произнесъл по въпроса дали избираемите лица от политическото ръководство на организация на работниците и служителите попадат в приложното поле на тази директива.

17. При тези обстоятелства Østre Landsret (Източен апелативен съд) решава да спре производството и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:

„Трябва ли член 3, параграф 1, буква а) от [Директива 2000/78] да се тълкува в смисъл, че при описаните [в преюдициалното запитване] обстоятелства политически избираем отраслов ръководител в синдикална организация попада в приложното поле на тази директива?“.

18. Ищцата в главното производство, НК/Danmark и НК/Privat, Fagbevægelsens Hovedorganisation (Конфедерация на синдикатите, Дания, наричана по-нататък „FH“), гръцкото правителство и Европейската комисия представят писмени становища. Тези страни представят устните си становища в съдебното заседание, проведено на 20 октомври 2021 г.

IV. Анализ

19. В самото начало следва да се отбележи, че с преюдициалния си въпрос запитващата юрисдикция иска от Съда да установи само дали изискването за възраст за заемането на длъжността ръководител на организация на работниците и служителите попада в материалния обхват на Директива 2000/78. Тази юрисдикция обаче не поставя на Съда въпроса за наличието на разлика в третирането въз основа на възраст и евентуалната ѝ обосновка. Ето защо в настоящото заключение няма да разглеждам тези аспекти.

⁵ По обменния курс към 27 октомври 2009 г.

⁶ В редакцията му съгласно изменената Наредба за кодификация № 81 от 3 февруари 2009 г.

⁷ В редакцията му съгласно изменената Наредба за кодификация № 1177 от 9 октомври 2015 г.

20. Посочената юрисдикция приканва Съда да уточни приложното поле на Директива 2000/78 по отношение на разпоредба от устава на организация на работниците и служителите, която поставя като условие за заемането на длъжността ръководител на тази организация кандидатът за тази длъжност да не е навършил 60 или 61 години.

21. Следва да се приеме, че с въпроса си запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали изразът „условия за достъп до заетост, самостоятелна заетост или упражняване на занятие“, съдържащ се в член 3, параграф 1, буква а) от Директива 2000/78, трябва да се тълкува в смисъл, че в обхвата му попада предвиденото в устава на организация на работниците и служителите ограничение на възрастта като условие лицето да може да бъде избрано на длъжността ръководител на тази организация.

22. Подобно на гръцкото правителство считам, че за да се даде полезен и пълен отговор на запитващата юрисдикция, поставеният от нея въпрос следва да се разбира в смисъл, че се отнася и до член 3, параграф 1, буква г) от тази директива.

23. Ето защо ще разгледам поставения от тази юрисдикция въпрос първо от гледна точка на член 3, параграф 1, буква а) от Директива 2000/78/ЕО, а след това от гледна точка на член 3, параграф 1, буква г) от тази директива. В заключение ще изложа бележки относно съвместимостта на предложеното тълкуване със свободата на сдружаване.

А. По приложното поле на Директива 2000/78, определено в член 3, параграф 1, буква а) от нея

24. Съгласно самото наименование на Директива 2000/78 тя се отнася до областта на заетостта и професиите. Когато приемат мерки, попадащи в приложното поле на тази директива, която конкретизира принципа за недопускане на дискриминация въз основа на възраст в областта на заетостта и професиите, понастоящем прогласен в член 21 от Хартата на основните права на Европейския съюз⁸, държавите членки и социалните партньори трябва да действат съобразно тази директива⁹.

25. От член 3, параграф 1, буква а) от Директива 2000/78 следва, че тя се прилага „към всички лица от публичния и частния сектор, включително публични органи, във връзка с [...] условията за достъп до заетост, самостоятелна заетост или упражняване на занятие, включително критериите за подбор и условия за наемане на работа, в който и да е клон на дейност на всички нива на професионалната йерархия, включително повишение“.

26. Както вече е посочил Съдът, Директива 2000/78 не препраща към правото на държавите членки за определяне на понятието „условия за достъп до заетост, самостоятелна заетост или упражняване на занятие“. Както от изискването за еднакво прилагане на правото на Съюза, така и от принципа за равенство следва обаче, че разпоредба от правото на Съюза, чийто текст не съдържа изрично препращане към правото на държава членка с оглед на определяне на нейния смисъл и обхват, трябва по принцип да получи самостоятелно и еднакво тълкуване навсякъде в Съюза¹⁰.

⁸ Наричана по-нататък „Хартата“.

⁹ Вж. по-специално решение от 19 юли 2017 г., Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, т. 17 и цитираната съдебна практика).

¹⁰ Вж. решение от 23 април 2020 г., Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, т. 31 и цитираната съдебна практика).

27. Освен това, тъй като Директива 2000/78 не определя израза „условия за достъп до заетост, самостоятелна заетост или упражняване на занятие“, той трябва да се тълкува в съответствие с обичайното му значение в общоупотребимия език, като се държи сметка и за контекста, в който е използван, и за целите на правната уредба, от която е част¹¹.

28. В това отношение Съдът е отбелязал, че в общоупотребимия език под израза „условия за достъп до заетост [...] или упражняване на занятие“ се имат предвид обстоятелства или факти, които задължително трябва да са налице, за да може дадено лице да бъде назначено на определена длъжност или занятие¹².

29. Съдът е посочил също така, че от член 3, параграф 1, буква а) от Директива 2000/78, следва, че тази директива е приложима „за лице, което иска да постъпи на работа, включително по отношение на критериите за подбор и условията за наемане на тази работа“¹³. Освен това лице, което кандидатства за работа, трябва действително да иска да постъпи на работата, за която формално кандидатства, за да може да се ползва от защитата, осигурена с тази директива¹⁴.

30. По силата на член 3, параграф 1, буква а) от Директива 2000/78 в приложното ѝ поле попада например правна уредба, която ограничава наемането на пожарникари само до лица под 30 години¹⁵, както и правна уредба, която определя максимална възраст за упражняване на професията зъболекар по договор със здравната каса в рамките на законоустановената здравноосигурителна схема¹⁶.

31. С оглед на тази практика на Съда считам, че доколкото възрастовата граница, предвидена в устава на НК/Privat, трябва задължително да бъде спазена, за да може дадено лице да бъде избрано за ръководител на тази организация на работниците и служителите, такова правило е част от „условията за достъп до заетост, самостоятелна заетост или упражняване на занятие“ по смисъла на член 3, параграф 1, буква а) от Директива 2000/78.

32. В подкрепа на това становище ще отбележа, че самият текст на тази разпоредба свидетелства за волята на законодателя на Съюза да предвиди особено широко приложно поле на тази директива. Всъщност, като се съпоставят понятията „заетост“, „самостоятелна заетост“ и „упражняване на занятие“¹⁷, законодателят според мен е искал да обхване всички правила, които определят условията за достъп до всяка професионална дейност, независимо от естеството и характеристиките ѝ. Следователно посочената директива се

¹¹ Вж. решение от 23 април 2020 г., Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, т. 32 и цитираната съдебна практика).

¹² Вж. решение от 23 април 2020 г., Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, т. 33).

¹³ Вж. по-специално решение от 28 юли 2016 г., Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, т. 34 и цитираната съдебна практика).

¹⁴ Вж. решение от 28 юли 2016 г., Kratzer (C-423/15, EU:C:2016:604, т. 29 и 35). В този смисъл член 3, параграф 1, буква а) от Директива 2000 трябва да се тълкува в смисъл, че положение, при което с кандидатстването си за работа съответното лице цели не да бъде наето на тази работа, а само да придобие формалното качество на кандидат с единствената цел да претендира обезщетение, не попада в обхвата на понятието „достъп до заетост или упражняване на занятие“ по смисъла на тази разпоредба и може да се квалифицира като злоупотреба с право, ако са изпълнени изискванията на правото на Съюза (т. 44 и диспозитива на това решение).

¹⁵ Вж. решение от 12 януари 2010 г., Wolf (C-229/08, EU:C:2010:3).

¹⁶ Вж. решение от 12 януари 2010 г., Petersen (C-341/08, EU:C:2010:4). В това решение Съдът е приел, че разглежданата правна уредба засяга и „условията за достъп до заетост и упражняване на занятие“ по смисъла на член 3, параграф 1, буква в) от Директива 2000/78 (т. 33).

¹⁷ За понятията „заетост“, „самостоятелна заетост“ и „упражняване на занятие“ например на испански език са употребени „empleo“, „actividad por cuenta propia“ и „ejercicio profesional“, а на английски език — „employment“, „self-employment“ и „occupation“.

прилага за правоотношенията на заетост в публичния и частния сектор¹⁸, независимо от естеството и условията на тези правоотношения. В това отношение отбелязвам, че съгласно разясненията по член 3 в изложението на мотивите към Предложението за директива на Съвета за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите¹⁹ „[р]авното третиране в областта на достъпа до дейности като заети или самостоятелно заети лица (точка а) предполага премахването на всякаква дискриминация, произтичаща от всяка разпоредба, която възпрепятства достъпа на лица до всички форми на заетост и упражняване на професия“²⁰.

33. Налага се изводът, че избирането на длъжността ръководител на организация на работниците и служителите като НК/Privat води до упражняването на професионална дейност. Според мен няма съмнение, че ако се използва значението на понятието „заетост“ в общоупотребимия език, с кандидатстването си А е искала да постъпи на работа в организацията на работниците и служителите, като в случая тази работа се характеризира с упражняването на ръководни функции в НК/Privat на пълно работно време, за което се заплаща месечно възнаграждение²¹.

34. Според мен е ясно, че едновременното използване в член 3, параграф 1, буква а) от Директива 2000/78 на понятията „заетост“, „самостоятелна заетост“ и „упражняване на занятие“ показва, че законодателят на Съюза не е имал намерение да ограничи приложното поле на тази директива до длъжностите, осигуряващи на техните титуляри качеството „работник“ по смисъла на член 45 ДФЕС и на многобройните норми на вторичното право на Съюза, които имат за цел закрилата на работниците като слаба страна по трудово правоотношение. В този контекст понятието „работник“ обичайно се отнася до лице, което през определен период от време предоставя работна сила в полза на друго лице и под негово ръководство, срещу което получава възнаграждение²².

35. Това не означава, че определението за „работник“, установено в правото на Съюза, е без значение в контекста на Директива 2000/78. Всъщност в практиката на Съда има няколко примера за използването на това определение в областта на борбата с дискриминацията²³. Причината за това е, че независимо от областта, до която се отнасят решенията на Съда, те уточняват понятието „работник“ от гледна точка на принципа на равно третиране²⁴, което води косвено до използването на определението на това понятие във всички области, в които се разглежда този принцип. С други думи, нормално е определението на понятието „работник“ по смисъла на член 45 ДФЕС да се прилага по всички дела, които разглеждат принципа на равно третиране в областта на заетостта и професиите.

¹⁸ Вж. по отношение на Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (ОВ L 204, 2006 г., стр. 23; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 8, стр. 262) решение от 16 юли 2015 г., Maïstrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, т. 42).

¹⁹ COM(1999) 565 окончателен.

²⁰ Курсивът е мой.

²¹ Вж. точки 13 и 14 от настоящото заключение.

²² Вж. по-специално решение от 16 юли 2020 г., Governo della Repubblica italiana (Статут на италианските мирови съдии) (C-658/18, EU:C:2020:572, т. 94 и цитираната съдебна практика).

²³ Вж. по-специално решения от 1 октомври 2015 г., O (C-432/14, EU:C:2015:643, т. 22—27) и от 19 юли 2017 г., Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, т. 19—23). Вж. също заключението на генералния адвокат Rantos по дело HR Rail (C-485/20, EU:C:2021:916, т. 48), който, като се позовава на последното решение, уточнява, че понятието „работник“ по смисъла на директива 2000/78 е същото като по смисъла на член 45 ДФЕС.

²⁴ Вж. решение от 14 декември 1995 г., Megner и Scheffel (C-444/93, EU:C:1995:442, т. 20).

36. При това положение, макар определените по този начин работници несъмнено да попадат в приложното поле на Директива 2000/78, според мен това поле е по-широко и обхваща всички положения, при които условие, основано на някой от изброените в тази директива признаци за дискриминация, е поставено по отношение на достъпа до професионална дейност от всякакво естество, независимо дали става въпрос по-специално за дейност като заето, или като самостоятелно заето лице²⁵. Накратко, всяка бариера за наемане на работа може да се разглежда от гледната точка на член 3, параграф 1, буква а) от посочената директива.

37. Както правилно отбелязва гръцкото правителство в съдебното заседание и както сочи правното ѝ основание²⁶, Директива 2000/78 не представлява правна уредба за закрила на работниците като по-слабата страна по трудово правоотношение. По съображения от социален и обществен интерес целта на тази директива е да се премахнат всички пречки, основаващи се на дискриминационни признаци, пред достъпа до средства за издръжка и пред способността за оказване на принос към обществото чрез труд, независимо от правната форма на предоставянето му.

38. В този смисъл приложното поле на посочената директива не се ограничава до дейностите, чиито характеристики биха позволили на лицето, търсещо достъп до тях, да изпълни всички критерии на понятието „работник“ по смисъла на член 45 ДФЕС.

39. По-специално следва да се отбележи, че критерият за наличие на отношение на власт и подчинение между работодателя и работника, към който, изглежда, са насочени съмненията на запитващата юрисдикция, не следва от текста на член 3, параграф 1, буква а) от Директива 2000/78. Напротив, посочването в тази разпоредба на достъп до „дейност като самостоятелно заето лице“ илюстрира факта, че не трябва непременно да се доказва наличието на отношение на власт и подчинение между работодателя и работника, за да попадне дадено положение в приложното поле на тази директива. Освен това от текста на тази разпоредба следва, че тя се отнася до „условията за достъп до заетост, самостоятелна заетост или упражняване на занятие [...] на всички нива на професионалната йерархия“²⁷, следователно в това число и на най-високото ниво.

40. Освен това следва да се отбележи, че член 3, параграф 1, буква а) от Директива 2000/78 се отнася до „критериите за подбор и условията за наемане на работа“, което според мен може да включва достъпа до професионална дейност, организиран чрез избор. Според мен фактът, че достъпът до длъжността ръководител на организация на работниците и служителите се извършва чрез гласуване, в което могат да участват нейните членове, не може да изключи прилагането на тази директива. В допълнение към факта, че директивата не прокарва разграничение между начините на достъп до заетост, Съдът вече е постановил, че методът за наемане на работа е без значение за целите на прилагането на директивата²⁸.

²⁵ В това отношение е интересно да се направи паралел с постоянната практика на Съда, съгласно която „съвкупността от разпоредбите на Договора, уреждащи свободното движение на хора, цели да улесни гражданите на държавите членки при упражняването на *всякакъв вид професионална дейност* на територията на Съюза“: вж. по-специално решение от 11 ноември 2021 г., МН и ІІА (Пенсионни права при несъстоятелност) (С-168/20, ЕU:С:2021:907, т. 86 и цитираната съдебна практика). Курсивът е мой.

²⁶ А именно член 13 ЕО, понастоящем член 19, параграф 1 ДФЕС.

²⁷ Курсивът е мой.

²⁸ Вж. в този смисъл решение от 25 април 2013 г., Asociația Accept (С-81/12, ЕU:С:2013:275, т. 45).

41. Освен това изтъкнатото от запитващата юрисдикция обстоятелство, че длъжността ръководител на организация на работниците и служителите включва упражняване на функции от политически характер, ми се струва без значение за преценката дали Директива 2000/78 е приложима съгласно предвиденото в член 3, параграф 1, буква а) от нея. Всъщност, макар изпълнението на такива функции да може да има значение в националното право²⁹, трябва да се подчертае, че съгласно тази разпоредба посочената директива се прилага „в който и да е клон на дейност“. Освен това изглежда, че случаите, в които държавите членки могат да предвидят, че посочената директива не се прилага за определен клон на дейност, са изрично посочени в директивата. Такъв е случаят с въоръжените сили, които съгласно член 3, параграф 4 от същата директива могат да бъдат изключени от нейното приложно поле, що се отнася до дискриминацията, основана на увреждане и възраст.

42. Ето защо според мен от ясния текст на член 3, параграф 1, буква а) от Директива 2000/78 следва, че в приложното ѝ поле попада разпоредба, която въвежда възрастова граница като разглежданата в главното производство, доколкото тази разпоредба предвижда условие за достъп до длъжността ръководител на организация на работниците и служителите.

43. Според мен тълкуването, което може да се изведе от текста на тази разпоредба, се подкрепя от преследваните с посочената директива цели.

44. В това отношение следва да се припомни, че Директива 2000/78 е приета на основание член 13 от Договора за ЕО, понастоящем член 19, параграф 1 ДФЕС, който предоставя на Съюза компетентност да предприема необходимите мерки за борба с дискриминацията, основана по-специално на възраст. Така, тази директива има за цел да установи обща рамка, за да осигури на всяко лице равно третиране „в областта на заетостта и професиите“, като му предостави ефикасна защита срещу дискриминацията, основана на някой от признаците по член 1 от нея³⁰, сред които е възрастта.

45. По-специално в съображение 9 от Директива 2000/78 се подчертава, че „[з]аетостта и упражняването на занятие са ключови елементи за гарантиране на равните възможности за всички и силно подпомагат пълното участие на гражданите в икономическия, културния и социален живот и реализирането на техния потенциал“. В същия смисъл съображение 11 от директивата посочва, че „[д]искриминацията, която се основава [по-специално на възраст], може да възпрепятства постигането целите на Договора за [функционирането на ЕС], по-специално, достигането на високо ниво на заетост и социална закрила, повишаване на жизнения стандарт и качеството на живота, икономическата и социална сплотеност и солидарност, свободното движение на хора“.

46. По този начин в обхванатата от Директива 2000/78 област се дава конкретен израз на основния принцип на недопускане на дискриминация, закрепен понастоящем и в член 21 от Хартата³¹.

²⁹ Изглежда, че в датското право съществува разграничение между лицата, упражняващи политически функции, и останалите членове на персонала на синдикалната организация, като по отношение на първите не се прилага Законът за наетите лица.

³⁰ Що се отнася до увреждането, вж. решение от 15 юли 2021 г., Tartu Vangla (C-795/19, EU:C:2021:606, т. 26 и цитираната съдебна практика).

³¹ Вж. по-специално решение от 23 април 2020 г., Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, т. 38 и цитираната съдебна практика).

47. Съдът е приел, че като се има предвид тази цел и с оглед на естеството на правата, които тази директива цели да защити, както и на основните ценности, заложи в нея, понятието „условия за достъп до заетост [...] или упражняване на занятие“ по смисъла на член 3, параграф 1, буква а) от нея, което определя приложното ѝ поле, не може да се тълкува стеснително³².

48. Преследваната от Директива 2000/78 цел не би могла да бъде постигната, ако защитата срещу дискриминация в областта на заетостта и професиите зависеше от формалното квалифициране на трудово правоотношение по националното право или от избора на един или друг вид договор при наемането на дадено лице³³. Тази цел не би могла да бъде постигната и ако защитата зависеше от естеството на функциите, извършвани в рамките на определена длъжност.

49. Според мен всички тези обстоятелства подкрепят подхода, според който ограничение на възрастта, предвидено в устава на организация на работниците и служителите като условие дадено лице да може да бъде избрано на длъжността ръководител на тази организация, попада в приложното поле на Директива 2000/78 в съответствие с предвиденото в член 3, параграф 1, буква а) от посочената директива.

Б. По приложното поле на Директива 2000/78, определено в член 3, параграф 1, буква г) от нея

50. Считаю, че разглежданото в главното производство положение попада и в приложното поле на член 3, параграф 1, буква г) от Директива 2000/78.

51. Припомням, че тази разпоредба се отнася до „членство и участие в организация на работниците или работодателите или друга организация, чиито членове упражняват дадена професия, включително ползите, осигурени от такива организации“³⁴.

52. Според мен, когато лице като А желае да участва в избори с цел да стане ръководител на организация на работниците и служителите, става въпрос за форма на „участие“³⁵, или, с други думи, за включването му в такава организация по смисъла на член 3, параграф 1, буква г) от Директива 2000/78.

³² Вж. по-специално решение от 23 април 2020 г., Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, EU:C:2020:289, т. 39 и цитираната съдебна практика). В точка 58 от това решение Съдът е приел, че „понятието „условия за достъп до заетост [...] или упражняване на занятие“ по член 3, параграф 1, буква а) от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че в неговия обхват попадат изявленията на дадено лице по време на аудио-визуално предаване, че никога не би наело, нито би работило с лица с определена сексуална ориентация в предприятието си, дори когато към момента на извършване на изявленията не се провежда, нито е планирана процедура по подбор и наемане на работа, стига връзката между тези изявления и условията за достъп до заетост или упражняване на занятие в това предприятие да не е хипотетична“.

³³ Вж. по аналогия решение от 11 ноември 2010 г., Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, т. 69), което е пример за това, че закрилата, предоставяна от директивите за борба срещу дискриминацията в областта на заетостта и професиите, е насочена към лицата, като надхвърля самото им качество „работник“ по смисъла на правото на Съюза. В действителност от точка 64 и сл. от това решение следва, че положението на лице, член на съвета на директорите на капиталово дружество, което е било уволнено по време на бременност, би следвало да се разгледа от гледна точка на забраната за дискриминация, основана на пол, ако такова лице, с оглед на естеството на дейността и на условията, при които е упражнявана, не може да се позове на качеството „бременна работничка“ по смисъла на Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички родилки или кърмачки (Десета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО) (ОВ L 348, 1992 г., стр. 1; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 3, стр. 3).

³⁴ Курсивът е мой.

³⁵ Съответно „participación“, „Mitwirkung“ и „involvement“ на испански, немски и английски език.

53. Тази област на прилагане на посочената директива е възпроизведена в Регламент (ЕИО) № 1612/68 на Съвета от 15 октомври 1968 година относно свободното движение на работници в Общността³⁶.

54. Съгласно член 8, параграф 1 от този регламент „[р]аботник, който е гражданин на държава членка и е нает на работа на територията на друга държава членка, има право на равно третиране по отношение на членуване в професионални съюзи и упражняване на свързаните с това права, включително правото да гласува [...] Освен това, той има право да бъде избран в представителните органи на работниците в предприятието“³⁷.

55. В рамките на посочения регламент правото на членуване и участие включва правото на членовете да избират и да бъдат избирани³⁸.

56. В член 8, първа алинея от Регламент (ЕС) № 492/2011 на Европейския парламент и на Съвета от 5 април 2011 година относно свободното движение на работници в Съюза³⁹ вече изрично се посочва правото на работника „да бъде избран на административни или управленски длъжности в синдикална организация“.

57. Тези обстоятелства ме карат да считам, че понятието „участие“ трябва да се разбира като отнасящо се по-специално до достъпа до административни или управленски длъжности в синдикална организация. Не намирам причина принципът на равно третиране да трябва да се прилага по отношение на такъв достъп в областта на свободното движение на работници, но не и в областта на борбата с дискриминацията, основана на възраст.

58. В съдебното заседание Комисията посочва, че според нея член 3, параграф 1, буква г) от Директива 2000/78 се отнася до случая, в който работодателят поставя ограничения за участието на работниците в организация на работниците и служителите. Според мен Комисията възприема ограничително тълкуване на тази разпоредба, което текстът ѝ по никакъв начин не налага. Всъщност считам, че текстът на посочената разпоредба не изключва възможността мярка, която поставя такива ограничения, да произтича от самата организация, и по-специално от нейния устав.

³⁶ ОВ L 257, 1968 г., стр. 2; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 1, стр. 11. Вж. в този смисъл *Martin*, D. Article 3 — Champ d'application. Directive 2000/78 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail: Commentaire article par article, Bruylant, Bruxelles, 2020, 85—106, по-специално р. 98.

³⁷ Курсивът е мой.

³⁸ Относно правна уредба на държава членка, която изключва по отношение на работниците, граждани на други държави членки, наети в тази държава членка, правото да избират или да бъдат избрани на изборите, организирани в професионалните камари, вж. решение от 18 май 1994 г., Комисия/Люксембург (C-118/92, EU:C:1994:198). Във връзка с национална правна уредба, с която на чуждестранните работници се отказва право на глас в изборите за членове на професионална камара, в която те задължително членуват, в която трябва да внасят членски внос, която е натоварена със защитата на интересите на членуващите работници и която упражнява консултативна функция в законодателната област, вж. също решение от 4 юли 1991 г., ASTI (C-213/90, EU:C:1991:291). Като се основава на тези решения, при тълкуването на член 10, параграф 1 от Решение № 1/80 от 19 септември 1980 година относно развитието на асоциирането, прието от Съвета за асоцииране, създаден със Споразумението за асоцииране между Европейската икономическа общност и Турция, Съдът разглежда правото да бъдат допуснати до участие в пленума на орган по представителство и защита на интересите на работниците като отнасящо се до „условията на труд“ на турските работници: вж. решение от 8 май 2003 г., Wählergruppe Gemeinsam (C-171/01, EU:C:2003:260) и заключение на генералния адвокат Jacobs по дело Wählergruppe Gemeinsam (C-171/01, EU:C:2002:758, т. 42—46). Вж. също решение от 16 септември 2004 г., Комисия/Австрия (C-465/01, EU:C:2004:530). Доколкото в член 3, параграф 1, буква г) от Директива 2000/78 се съдържа специална разпоредба за участие в организация на работниците и служителите, не считам за необходимо да разглеждам положението в главното производство и от гледна точка на член 3, параграф 1, буква в) от тази директива, от който следва, че посочената директива е приложима към „условия за наемане и условия на труд“.

³⁹ ОВ L 141, 2011 г., стр. 1.

В. Заключение на бележки по съвместимостта на предлаганото тълкуване със свободата на сдружаване

59. В подкрепа на тезата си, че Директива 2000/78 не е приложима по отношение на избирането на длъжността ръководител на организация на работниците и служителите, ГН посочва в съдебното заседание, че тази директива трябва да се тълкува в съответствие с член 3, параграф 1 от Конвенция № 87 на Международната организация на труда (МОТ) от 9 юли 1948 г. за синдикалната свобода и закрилата на правото на синдикално организиране, от който следвало, че синдикалните организации са свободни да избират своите представители⁴⁰. При формулирането на този довод обаче ГН пренебрегва факта, че тази директива представлява израз в правото на Съюза на общия принцип за забрана на дискриминацията в областта на заетостта и професиите, който е защитен от друга конвенция на МОТ, а именно Конвенция № 111 от 20 юни 1951 г. относно дискриминацията в труда и професиите, посочена в съображение 4 от въпросната директива. Съществуването на тези две конвенции свидетелства за факта, че свободата на синдикалните организации да избират своите представители, трябва да бъде съвместена със забраната за дискриминация в областта на заетостта и професиите.

60. С изтъкнатия от ГН довод всъщност се поддържа, че тази свобода трябвало да има превес над забраната за дискриминация в областта на заетостта и професиите. С други думи, подходът, състоящ се във включването на избирането на длъжността ръководител на организация на работниците и служителите в приложното поле на Директива 2000/78, бил несъвместим със свободата на синдикалните организации да избират своите представители, която е съставна част от свободата на профсъюзно сдружаване, закрепена в член 12, параграф 1 от Хартата⁴¹.

61. Според мен тези доводи не могат да бъдат уважени. Всъщност свободата на синдикалните организации да избират своите представители, не може да им даде картбланш да приемат в устава си мерки, които могат да доведат до дискриминация в областта на заетостта и професиите.

62. В това отношение считам, че Съдът следва да приложи по аналогия мотивите, които е възприел във връзка със свободата на изразяване на мнение в решението си от 23 април 2020 г., *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI*⁴².

63. В този смисъл тълкуването, че избирането на длъжността ръководител на организация на работниците и служителите попада в приложното поле на Директива 2000/78, не може да бъде оборено от евентуалното ограничаване на упражняването на свободата на сдружаване, на което се позовава ГН в съдебното заседание, до което би могло да доведе подобно тълкуване.

64. Всъщност, както следва от член 52, параграф 1 от Хартата, свободата на сдружаване не е абсолютно право и упражняването му може да бъде ограничено, при условие че ограниченията са предвидени в закон и зачитат основното съдържание на това право,

⁴⁰ Тази разпоредба предвижда, че „[о]рганизациите на трудещите се и на работодателите имат правото да изработват своите устави и правилници, да избират свободно своите представители, да организират управлението и дейностите си и да съставят свои програми за действие“.

⁴¹ Правото на колективни преговори и действия от своя страна е закрепено в член 28 от Хартата.

⁴² C-507/18, EU:C:2020:289.

както и при спазване на принципа на пропорционалност, а именно ако са необходими и ако действително отговарят на признати от Съюза цели от общ интерес или на необходимостта да се защитят правата и свободите на други хора.

65. Това е така в настоящия случай, тъй като ограниченията на упражняването на свободата на сдружаване, които могат да произтекат от Директива 2000/78, са предвидени в закона, тъй като произтичат пряко от тази директива.

66. Освен това тези ограничения зачитат основното съдържание на свободата на сдружаване, тъй като се прилагат единствено за постигане на целите на посочената директива, а именно да се гарантира принципът на равно третиране в областта на заетостта и професиите и постигането на високо ниво на заетост и социална закрила. Следователно те са оправдани от тези цели.

67. Такива ограничения зачитат и принципа на пропорционалност, тъй като забранените признаци на дискриминация са изброени в член 1 от Директива 2000/78, чието приложно поле както материално, така и персонално е определено в член 3 от тази директива, а намесата в упражняването на свободата на сдружаване не надхвърля необходимото за постигането на целите на посочената директива, като забранява само разпоредбите на устава на организация на работниците и служителите, които представляват дискриминация в областта на заетостта и професиите.

68. Освен това произтичащите от Директива 2000/78 ограничения за упражняването на свободата на сдружаване са необходими, за да се гарантират правата в областта на заетостта и професиите, с които разполагат лицата, принадлежащи към групи, за които е характерен някой от изброените в член 1 от тази директива признаци.

69. По-специално, ако противно на предлаганото от мен тълкуване на член 3, параграф 1, букви а) и г) от Директива 2000/78, разпоредби, които не допускат определени категории лица да кандидатстват за длъжността ръководител на организация на работниците и служителите, не попадат в материалното приложно поле на тази директива, по-специално поради това че тази длъжност включва функции от политическо естество, ограниченията на достъпа до такава ръководна длъжност биха били възможни по какъвто и да е признак, защитен от посочената директива. Това би изключило цял набор от професии, упражнявани в рамките на организации на работниците и служителите, от защитата, предоставяна от същата директива по отношение на заетостта и професиите.

70. Ще добавя, че ако се възприеме такова разбиране, това би означавало, че в устава на синдикална организация ще може да се изтъкне по-специално религията или сексуалната ориентация на дадено лице, за да му се попречи да може да бъде избрано за ръководител на тази организация. Така се вижда до какви крайности би могло да доведе едно ограничително разбиране на приложното поле на Директива 2000/78.

71. Накрая, според мен е най-малкото парадоксално организация, чиято задача е да защитава правата на работниците и служителите, да пледира за ограничително разбиране на приложното поле на разпоредба, имаща за цел да се бори с дискриминацията в областта на заетостта и професиите.

72. С оглед на изложените по-горе съображения считам, че разпоредба от устава на организация на работниците и служителите, която ограничава възможността за заемане на длъжността ръководител на тази организация само до лица, които не са достигнали определена възраст, не може да бъде изключена от режима за борба с дискриминацията в областта на заетостта и професиите, установен с Директива 2000/78. Следователно подобна разпоредба попада в материалното приложно поле на тази директива, определено в член 3, параграф 1, букви а) и г) от нея.

V. Заключение

73. С оглед на всички изложени по-горе съображения предлагам на Съда да отговори на поставения от Østre Landsret (Източен апелативен съд, Дания) преюдициален въпрос по следния начин:

„Член 3, параграф 1, букви а) и г) 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 тълкува в смисъл, че предвидено в устава на организация на работниците и служителите ограничение на възрастта, като условие лицето да може да бъде избрано на длъжността ръководител на тази организация, попада в приложното поле на посочената директива“.