

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (втори състав)

8 септември 2011 година*

По съединени дела C-297/10 и C-298/10

с предмет преюдициални запитвания, отправени на основание член 267 ДФЕС от Bundesarbeitsgericht (Германия) с актове от 20 май 2010 г., постъпили в Съда на 16 юни 2010 г., в рамките на производства по дела

Sabine Hennigs (C-297/10)

срещу

Eisenbahn-Bundesamt

и

Land Berlin (C-298/10)

срещу

Alexander Mai,

* Език на производството: немски.

СЪДЪТ (втори състав),

състоящ се от: г-н J.N. Cunha Rodrigues, председател на състав, г-н Ал. Арабаджиев, г-н А. Rosas, г-н А. Ó Caoimh и г-жа Р. Lindh (докладчик), съдии,

генерален адвокат: г-жа V. Trstenjak,
секретар: г-жа А. Impellizzeri, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 26 май 2011 г.,

като има предвид становищата, представени:

— за г-жа Hennigs, от адв. M. Peiseler и адв. A. Seulen, Rechtsanwälte,

— за г-н Mai, от адв. H.-W. Behm, Rechtsanwalt,

— за Land Berlin, от адв. J. Zeisberg, Rechtsanwalt,

— за германското правителство, от г-н T. Henze и г-н J. Möller, в качеството на представители,

- за белгийското правителство, от г-жа М. Jacobs и г-жа С. Pochet, в качеството на представители,

- за Европейската комисия, от г-н V. Kreuzschitz и г-н J. Enegren, в качеството на представители,

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

постанови настоящото

Решение

- 1 Преюдициалните запитвания се отнасят до тълкуването на членове 21 и 28 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“), както и на принципа на недопускане на дискриминация, основана на възраст, и на 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 Запитванията са отправени в рамките на спорове между двама договорно наети в публичния сектор служители — г-жа Hennigs и г-н Mai, и съответните им работодатели Eisenbahn Bundesamt и Land Berlin по повод на определянето на размера на трудовите им възнаграждения.

Правна уредба

Правна уредба на Съюза

3 Съображения 9, 11, 25 и 36 от Директива 2000/78 гласят:

„(9) Заетостта 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.

[...]

(11) Дискриминацията, която се основава на религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация може да възпрепятства постигането целите на Договора за ЕО, 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.

[...]

(25) Забраната за дискриминация въз основа на възраст е важна част от изпълнението на целите, заложи в Насоките по заетостта, и насърчава многообразието на работната сила. Все пак разликите в третирането въз

основа на възраст могат да бъдат оправдани при определени условия и следователно се изискват специфични разпоредби, които могат да се различават в съответствие със ситуацията в държавите членки. Следователно е важно да се разграничат разликите в третирането, които са оправдани, в частност от законова политика по заетостта, трудовия пазар и целите на професионалното обучение, и дискриминацията, която трябва да бъде забранена.

[...]

(36) Държавите членки могат да възложат на социалните партньори, по тяхна обща молба, прилагането на настоящата директива, що се отнася до разпоредбите, засягащи колективните трудови договори, [при условие че предприемат] необходимите стъпки, за да гарантират, че са способни по всяко време да осигурят резултатите, изисквани от настоящата директива.“

4 Съгласно член 1 от Директива 2000/78 нейната цел е „да регламентира основната рамка за борба с дискриминацията, основана на религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация по отношение на заетостта и упражняването на занятие, с оглед прилагането в държавите членки на принципа за равно третиране“.

5 Член 2 от посочената 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;

б) проява на непряка дискриминация има, когато видимо неутрална разпоредба, критерий или практика биха поставили лицата от определена религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация в сравнение с други лица в неблагоприятно положение, освен ако:

и) тази разпоредба, критерий или практика е обективно оправдана от законната си цел и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими [...]"

6 Съгласно член 3, параграф 1, буква в) от посочената директива тя се прилага към всички лица както от публичния, така и от частния сектор, включително публични органи, във връзка с условията за наемане и на труд, включително условията за заплащане.

7 Член 6 от същата директива има следното съдържание:

„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 националното 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;

[...]"

8 Член 16 от Директива 2000/78 гласи:

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

[...]

- б) всички разпоредби, противоречащи на принципа за равно третиране, които са включени в [договори,] колективни трудови договори [...], са или могат да бъдат обявени за нищожни, или да бъдат изменени.“

- 9 В член 18 от Директива 2000/78 се уточнява:

„Държавите членки [...] могат да възложат на социалните партньори, по тяхна обща молба, прилагането на настоящата директива, що се отнася до колективните трудови договори. В такива случаи държавите членки гарантират, че не по-късно от 2 декември 2003 г. социалните партньори въвеждат необходимите мерки чрез споразумение, [като от] съответните държави членки се изисква да предприемат всички необходими мерки, за да им позволят по всяко време да бъдат в състояние да гарантират резултатите, наложени от настоящата директива. [...]

За да се вземат предвид специфичните условия, държавите членки могат, ако е необходимо, да ползват допълнителен период от 3 години, считано от 2 декември 2003 г., т.е. общо 6 години, за да приложат разпоредбите на настоящата директива относно дискриминация на основание възраст и увреждане. В този случай те незабавно уведомяват Комисията за това. [...]

- 10 Федерална република Германия се е възползвала от посочената възможност, поради което транспонирането на разпоредбите на тази директива, свързани с дискриминацията на основание възраст и увреждане, е следвало да бъде осъществено в тази държава членка най-късно до 2 декември 2006 г.

Национална правна уредба

Федерална правна уредба във връзка с равното третиране

- 11 Общият закон за равното третиране (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) от 14 август 2006 г. (BGBl. 2006 I, стр. 1897, наричан по-нататък „AGG“) транспонира Директива 2000/78.

- 12 Член 10 от АGG, озаглавен „Допустимост на разлика в третирането, основана на възрастта“, гласи:

„Независимо от член 8, разлика в третирането, основана на възраст, е допустима и когато е обективна, разумна и обоснована от законосъобразна цел. Средствата, използвани за постигането на тази цел, трябва да са подходящи и необходими. Такава разлика в третирането може по-специално да включва:

[...]

2. определянето на минимални условия за възраст, професионален опит или старшинство в службата за достъп до заетост или до определени ползи, свързани със заетостта.

[...]“

Колективни трудови договори, приложими по отношение на договорно наетите в публичния сектор служители

- 13 Според запитващата юрисдикция равнището на възнагражденията на договорно наетите в публичния сектор служители е определено от социалните партньори посредством колективни трудови договори.

— Колективни трудови договори, приложими по отношение на договорно наетите служители на Land Berlin (дело C-298/10)

- 14 Към момента на осъществяване на фактите по главното производство трудовите правоотношения на договорно наетите служители на Land Berlin са били уреждани от колективния трудов договор за договорно наетите служители във федералния публичен сектор (Bundes-Angestelltentarifvertrag) от 23 февруари 1961 г. (наричан по-нататък „ВАТ“). Този колективен трудов договор е бил сключен за договорно наетите служители на федералната държава, но се е прилагал и по отношение на договорно наети служители на провинциите и общините.
- 15 ВАТ е бил допълнен посредством колективния трудов договор, сключен в приложение на ВАТ № 35 относно възнагражденията (Vergütungstarifvertrag № 35 zum VAT).
- 16 Така член 27 от ВАТ гласи:

„А. Служители, които се обхващат от приложение 1а

[...]

1) В колективния трудов договор относно възнагражденията основните възнаграждения за всяка степен трябва да бъдат изчислявани в зависимост от възрастовата група. Основното възнаграждение, което съответства на първата възрастова група (първоначално основно възнаграждение), е дължимо, считано от началото на месеца, в който служител от III до X степен навърши 21 години, а служител от I до IIб степен — 23 години. Всеки две години служителът получава

основното възнаграждение, което съответства на следващата възрастова група, докато размерът му достигне до този на основното възнаграждение за последната възрастова група (окончателното основно възнаграждение).

2) Когато служител от III до X степен бъде назначен преди края на месеца, в който навършва 31 години, той получава основното възнаграждение, което съответства на неговата възрастова група. Ако служителят е назначен по-късно, той получава съответстващо на възрастовата група възнаграждение, изчислено като от достигнатата към датата на назначаването възраст се извади половината от годините, изтекли от момента, в който е навършил 31-годишна възраст. Когато възрастта на служителя е нечетно число, считано от началото на месеца, през който е рождената му дата, той получава заплащането, което отговаря на следващата възрастова група, докато то достигне размера на окончателното основно възнаграждение. Първите три изречения се прилагат *mutatis mutandis* към служителите със степени I—IIб, като цифрата „31“ се заменя с „35“.

[...]“

- 17 Освен това член 27, С от ВАТ предвижда, че при определени условия придобитият преди назначаването професионален опит на служителя може да се вземе предвид с оглед класирането на последния в по-висока стъпка от тази, която обикновено би била призната на основание на възрастта му.
- 18 Във връзка с ВАТ запитващата юрисдикция уточнява, че основното възнаграждение се изчислява в зависимост от степента. Степен X е най-ниската, а степен I — най-високата степен. Класирането в степени I—IIа по принцип предполага служителят да има университетска диплома. Във връзка с възрастовите групи като пример е посочено, че за степени I—IIб окончателното основно възнаграждение се достига на равнището на възрастова група № 47, тоест когато служителят навърши 47 години. ВАТ предвижда също, че основното възнаграждение се допълва с т.нар. „местна“ добавка, предназначена да покрива частично финансовите задължения на служителя, свързани със семейния му статус.

19 Според запитващата юрисдикция в приложение 1с към сключения съгласно BAT № 35 колективен трудов договор относно възнагражденията са определени първоначалните и окончателните основни възнаграждения за служителите от степени I—X, считано от 1 май 2004 г. Тази юрисдикция уточнява също, че BAT е бил в сила за договорно наетите служители на Land Berlin до 1 април 2010 г.

— Колективните трудови договори, приложими към договорно наетите служители на федералната държава (дело C-297/10)

20 До 1 октомври 2005 г. трудовите правоотношения на договорно наетите служители на федералната държава са се уреждали от BAT и от колективния трудов договор, сключен в приложение на BAT № 35 относно възнагражденията.

21 След посочената дата BAT и колективният трудов договор, сключен в приложение на BAT № 35 относно възнагражденията, са били заменени — в частта им, която се отнася до служителите на федералната държава и тези на общините — с колективния трудов договор относно публичния сектор (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, наричан по-нататък „TVöD“).

22 TVöD повече не предвижда съществуването на възрастови групи, нито на „местна“ добавка. Единната система на заплащане се основава на критерии като упражняваната дейност, професионалния опит и производителността. Упражняваната дейност определя степенята. Професионалният опит и производителността определят стъпката.

23 Считано от 1 октомври 2005 г., договорно наетите служители на федералната държава са били прекласирани съгласно предвидената в TVöD нова система на заплащане. Сроковете за осъществяване на това прекласиране се уреждат от колективния трудов договор, в който се уточняват способите за прекласиране на договорно наетите служители на федералната държава в съответствие с TVöD и се установяват преходни разпоредби (Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Bundes in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts, наричан по-нататък „TVÜ-Bund“).

- 24 Прекласирането на договорно наетите служители, попадащи в приложното поле на VAT, се е осъществило на два етапа.
- 25 Съгласно член 5 от TVÜ-Bund в рамките на първия етап е било изчислено референтно възнаграждение въз основа на възнагражденията, получени през септември 2005 г. Според запитващата юрисдикция този вид прекласиране е позволило служителят да получи възнаграждение, еднакво с предходното му възнаграждение, така че неговите придобити права са били запазени.
- 26 По силата на член 6 от TVÜ-Bund въз основа на референтното възнаграждение за период от две години е била присъдена индивидуална междинна стъпка на служителите в рамките на степента, в която са били класирани. Считано от 1 октомври 2007 г., окончателното прекласиране е било осъществено чрез преминаване от индивидуалната междинна стъпка към следващата по-горна нормална стъпка в рамките на степента.
- 27 След осъществяване на окончателното прекласиране на служителите тяхното възнаграждение нараства в зависимост от определените в TVöD критерии.

Спорове по главното производство и преюдициални въпроси

Дело C-298/10

- 28 Г-н Mai, роден на 28 декември 1967 г., е назначен в качеството на договорно нает служител на Land Berlin за периода 16 март 1998 г.—31 март 2009 г. Той е осъществявал дейност като ръководител на център за нуждаещи се от чужда помощ лица. На това основание е бил класиран в степен Ia по VAT и е получавал основно възнаграждение, чийто брутен размер е бил 3 336,09 EUR на месец. Брутният месечен размер на основното възнаграждение, съответстващо на възрастовата група № 47, е бил 3 787,14 EUR за тази степен.

- 29 Г-н Mai е поискал от своя работодател възнаграждението му да бъде определено в зависимост от възрастова група № 47, макар да не е навършил още 47 години. Всъщност г-н Mai счита, че разпределянето на основното възнаграждение по възрастови групи представлява основана на възраст дискриминация в ущърб на най-младите служители. Той завежда дело с оглед на това Land Berlin да му изплати за периода от 1 септември 2006 г. до 31 март 2009 г. възнаграждение, съответстващо на възрастова група № 47 за степеня Ia по BAT.
- 30 В рамките на това производство Land Berlin подава ревизионна жалба пред Bundesarbeitsgericht. Според посочената юрисдикция г-н Mai иска да му бъде изплатено възнаграждение, което не съответства на разпоредбите на BAT. Неговото искане можело да бъде удовлетворено единствено ако се приеме, че изчисляването на основните възнаграждения по възрастови групи представлява основана на възраст дискриминация и противоречи на член 21 от Хартата, както и на Директива 2000/78.
- 31 Запитващата юрисдикция напомня, че член 6, параграф 1, втора алинея, буква б) от Директива 2000/78 предвижда, че основана на възраст разлика в третирането може да бъде допусната, когато се изразява по-специално в определянето на условия за възраст за достъп до определени ползи, свързани със заетостта.
- 32 Предвидените в BAT възрастови групи можели да се считат като засвидетелстващи професионален опит. Не винаги обаче професионалният опит се увеличавал със старшинството. Понякога той дори намалявал. В този случай изведеният от възрастта критерий като цяло не отразявал професионалния опит.
- 33 Bundesarbeitsgericht иска да се установи дали обстоятелството, че BAT е сключен от социалните партньори колективен трудов договор, изменя подхода към проблематиката, свързана с член 28 от Хартата, в който е признато правото на колективно договаряне и на сключване на колективни договори.

- 34 При тези обстоятелства Bundesarbeitsgericht решава да спре производството и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:

„Противоречи ли схема от колективен трудов договор относно възнагражденията на договорно наети в публичния сектор служители, която — както член 27 от [ВАТ] във връзка с колективния трудов договор, сключен в приложение на ВАТ № 35 относно възнагражденията — определя основните възнаграждения за всяка степен в зависимост от възрастови групи, на установения в първичното право (понастоящем в член 21 от Хартата [...]) принцип на недопускане на дискриминация, основана на възраст, конкретизиран в Директива 2000/78, като се отчита и признатото в първичното законодателство (понастоящем в член 28 от Хартата [...]) право на социалните партньори да сключват колективни договори?“

Дело C-297/10

- 35 Считано от 1 февруари 2004 г., г-жа Hennigs е назначена като строителен инженер от Eisenbahn-Bundesamt, който е федерален орган.
- 36 В рамките на ВАТ заинтересованото лице е било класирано в степен IVa по приложение 1a. Тъй като при встъпването му в длъжност е било навършило 41 години, то е било класирано във възрастова група № 35 съгласно разпоредбите на член 27, А, параграф 2 от ВАТ.
- 37 При преминаването от системата по ВАТ към системата по TVöD г-жа Hennigs е била прекласирана въз основа на референтно възнаграждение с общ размер 3 185,33 EUR, изчислено в зависимост от възрастова група № 37. В резултат от този размер тя е била класирана в степен № 11 и в индивидуална междинна стъпка между трета и четвърта стъпка. Към 1 октомври 2007 г. тя е била класирана в

четвърта стъпка на степен № 11, което ѝ е дало право на месечно брутно възнаграждение в размер на 3 200 EUR.

- 38 Г-жа Hennigs оспорва не степента, а стъпката, в която е била класирана. Тя поддържа, че ако беше класирана в пета стъпка на степен № 11, щеше да получава 435 EUR бруто повече на месец. Ето защо тя завежда дело с оглед на това да бъде класирана по такъв начин.
- 39 Тя поддържа, че предвидената от ВАТ система на възрастовите групи представлява основана на възраст дискриминация и че TVöD възпроизвежда тази дискриминация.
- 40 Произнасяйки се по подадената от г-жа Hennigs ревизионна жалба, Bundesarbeitsgericht отбелязва, че исканото от служителката класиране в пета стъпка на степен № 11 предполага, че нейното прекласиране не се е основавало на възнаграждението, произтичащо от прилагането на ВАТ. Това било възможно единствено ако ВАТ — доколкото е предвиждал изчисляване на възнагражденията в зависимост от възрастовите групи — е бил незаконосъобразен поради нарушение на принципа на недопускане на дискриминация, основана на възраст. В това отношение Bundesarbeitsgericht се позовава на дело C-298/10.
- 41 Що се отнася до TVÜ-Bund, запитващата юрисдикция иска да се установи каква е свободата на преценката, с която разполагат социалните партньори, за преминаване от произтичаща от колективен трудов договор система на възнаграждения, определени в зависимост от възрастта, към основана на други критерии система, като частично се възпроизвеждат предходните елементи на възнаграждението. Тази юрисдикция иска да се установи също дали основното право на колективно договаряне трябва да бъде взето предвид при преценката на законосъобразността на преследваната цел. В хипотезата, при която преходните разпоредби противоречат на принципа на недопускане на дискриминация, основана на възраст, Bundesarbeitsgericht иска да се установи дали социалните партньори е трябвало да преустановят незабавно прилагането на предвидената в ВАТ дискриминационна система, или са могли временно да запазят в сила някои дискриминационни разпоредби, за да съхранят за определен период придобитите права на съответните служители и да предвидят постепенното

отпадане на тези разпоредби. Посочените питання са предмет на втория и третия въпрос.

- 42 В това отношение запитващата юрисдикция иска да се установи дали несъразмерният характер на разходите, които е трябвало да понесе работодателят в случай на незабавно отпадане на причините за дискриминацията, е можело да съставлява обосновка за временното запазване на дискриминационните разпоредби. Този аспект е предмет на четвъртия въпрос.
- 43 С петия въпрос Bundesarbeitsgericht иска да се установи какъв е срокът, с който разполагат социалните партньори, за да преустановят прилагането на предвидена в колективен трудов договор дискриминационна система, като се държи сметка за принципа на защита на оправданите правни очаквания, които заетите лица имат относно съществуващата система, предвидена в колективен трудов договор.
- 44 При тези обстоятелства Bundesarbeitsgericht решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси, първият от които съвпада с поставения по дело C-298/10:

„1) Противоречи ли схема от колективен трудов договор относно възнагражденията на договорно наети в публичния сектор служители, която — както член 27 от [ВАТ] във връзка с колективния трудов договор, сключен в приложение на ВАТ № 35 относно възнагражденията — определя основните възнаграждения за всяка степен в зависимост от възрастови групи, на установения в първичното право (понастоящем в член 21 от Хартата [...]) принцип на недопускане на дискриминация, основана на възраст, конкретизиран в Директива 2000/78, като се отчита и признатото в първичното законодателство (понастоящем в член 28 от Хартата [...]) право на социалните партньори да сключват колективни договори?

- 2) При утвърдителен отговор на първия въпрос от Съда [...] или от Bundesarbeitsgericht въз основа на указанията, съдържащи се в решението на Съда:
- a) Предоставя ли правото на преговаряне с цел сключване на колективни трудови договори достатъчна свобода на действие на социалните партньори, така че да им позволи да отстранят такава дискриминация чрез преминаването на договорно наетите служители към нова предвидена в колективен трудов договор система на възнаграждения, която — като запазва правата, придобити въз основа на старата предвидена в колективен трудов договор система — се основава на критериите относно упражняваната дейност, производителността и професионалния опит?
 - б) Следва ли при всички положения да се отговори утвърдително на втория въпрос, буква а) поне когато окончателното определяне на стъпките, признати на договорно наетите служители, прекласирани в рамките на степен от новата предвидена в колективен трудов договор система на възнаграждения, не зависи само от възрастовата група, достигната по старата предвидена в колективен трудов договор система, и когато служителите, достигнали по-висока стъпка по новата система, по принцип разполагат с по-голям професионален опит, отколкото служителите, класирани в по-ниска стъпка?
- 3) При отрицателен отговор на втория въпрос, букви а) и б) от Съда [...] или от Bundesarbeitsgericht според указанията, съдържащи се в решението на Съда:
- a) Оправдана ли е непряката дискриминация, основана на възраст, от факта, че запазването на социалните придобивки представлява законосъобразна цел и че за постигането на тази цел изглежда подходящо и необходимо в рамките на преходните разпоредби временно да се запази различното третиране на служители на различна възраст, когато случаите на такова неравно третиране постепенно намаляват и фактически единствената възможна алтернатива би била намаляване възнаграждението на по-възрастните служители?

- б) Предвид правото на преговаряне с цел сключване на колективни трудови договори и произтичащата от него свобода на колективните преговори, трябва ли при всички положения да се отговори утвърдително на третия въпрос, буква а), най-малкото когато социалните партньори постигнат споразумение във връзка с такива преходни разпоредби?
- 4) При отрицателен отговор на третия въпрос, букви а) и б) от Съда [...] или от Bundesarbeitsgericht според указанията, съдържани в решението на Съда:

Дори вземайки предвид произтичащите за съответните работодатели допълнителни разходи във връзка с това и правото на социалните партньори да преговарят с цел сключване на колективни трудови договори, възможно ли е нарушението на принципа на недопускане на дискриминация, основана на възраст, което опорочава предвидена в колективен трудов договор система на възнаграждения и я прави незаконосъобразна в нейната цялост, да бъде отстранено единствено ако във всички случаи за основа се приеме най-високата възрастова група при прилагането на разпоредби на колективните трудови договори в областта на възнагражденията до влизането в сила на нови разпоредби, които са в съответствие с правото на Съюза?

- 5) При отрицателен отговор на четвъртия въпрос от Съда [...] или от Bundesarbeitsgericht според указанията, съдържани в решението на Съда:

Като се има предвид признатото на социалните партньори право на преговаряне с цел сключване на колективни трудови договори, дали признатият от правото на Съюза принцип за недопускане на дискриминация, основана на възраст, и необходимостта от ефективни санкции при неспазване на този принцип позволяват на социалните партньори да се предостави относително кратък срок (например шестмесечен), през който те да отстранят с обратна сила незаконосъобразността, свързана със системата на възнаграждения, по която са се споразумели, като същевременно се уточни, че ако в предписания срок социалните партньори не приемат нови разпоредби в съответствие с правото на Съюза, при прилагането на разпоредбите на колективните трудови договори за основа трябва да служи най-високата възрастова група? Що се отнася до обратното действие на посочените разпоредби,

какъв период евентуално може да бъде определен на социалните партньори в това отношение?“

- 45 С определение от 24 септември 2010 г. председателят на Съда разпорежда съединяването на дела С-297/10 и С-298/10 за целите на писмената и устната фаза на производството и с оглед постановяване на решението.

По преюдициалните въпроси

Предварителни бележки

- 46 С преюдициалните си въпроси запитващата юрисдикция моли Съда да даде тълкуване на принципа на недопускане на дискриминация, основана на възраст, който е установен от първичното право в член 21 от Хартата и е конкретизиран с Директива 2000/78.
- 47 Следва да се напомни, че Съдът е признал съществуването на принципа на недопускане на дискриминация, основана на възраст, който трябва да се разглежда като общ принцип на правото на Съюза и който е конкретизиран от Директива 2000/78 в областта на заетостта и професиите (вж. в този смисъл Решение от 19 януари 2010 г. по дело *Kücükdeveci*, С-555/07, Сборник, стр. I-365, точка 21). Забраната на каквато и да е дискриминация, основана по-специално на възраст, се съдържа в член 21 от Хартата, която, считано от 1 декември 2009 г., има същата юридическа сила като Договорите.

- 48 За да се отговори на поставените въпроси, следва да се провери дали разглежданите по главното производство мерки попадат в приложното поле на Директива 2000/78.
- 49 В това отношение както от заглавието и съображенията, така и от съдържанието и целта на Директива 2000/78 е видно, че тя е предназначена да установи обща рамка, за да се осигури на всяко лице равно третиране „в областта на заетостта и професиите“, като му се предостави ефикасна защита срещу дискриминацията, основана на един от признаците, упоменати в член 1 от нея, сред които е възрастта (вж. Решение от 12 октомври 2010 г. по дело *Ingeniørforeningen i Danmark*, C-499/08, Сборник, стр. I-9343, точка 19).
- 50 Съгласно член 3, параграф 1, буква в) от посочената директива тя се прилага към всички лица както от публичния, така и от частния сектор, включително публични органи, във връзка по-специално с условията за наемане и условията на труд, включително условията за заплащане.
- 51 От предоставената от запитващата юрисдикция информация е видно, че разглежданите по главното производство мерки уреждат системата за заплащане на договорно наетите в публичния сектор служители. По този начин посочените мерки засягат условията за заплащане на посочените служители по смисъла на член 3, параграф 1, буква в) от Директива 2000/78.

По първия въпрос по дело C-297/10 и по единствения въпрос по дело C-298/10

- 52 С първия въпрос по дело C-297/10 и с единствения въпрос по дело C-298/10, които са формулирани по един и същ начин, запитващата юрисдикция по същество иска се да установи дали принципът на недопускане на дискриминация, основана на възраст, установен в член 21 от Хартата и конкретизиран с Директива

2000/78, по-специално с член 2 и член 6, параграф 1 от тази директива, трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска предвидена в колективен трудов договор мярка като разглежданата по главното производство, която предвижда, че в рамките на всяка степен стъпката на основното възнаграждение на договорно нает в публичния сектор служител при неговото назначаване се определя в зависимост от възрастта му. Посочената юрисдикция иска да се установи и дали за това тълкуване трябва да се взема предвид правото на преговаряне с оглед сключване на колективни трудови договори, потвърдено в член 28 от Хартата.

- 53 На първо време следва да се провери дали разглежданата в главното производство правна уредба съдържа разлика в третирането на основание възраст по смисъла на член 2, параграф 1 от Директива 2000/78. В това отношение следва да се напомни, че съгласно тази разпоредба „принципът за равно третиране означава, че няма да има пряка или непряка дискриминация въз основа на който и да е от признаците, посочени в член 1“ от тази директива. Член 2, параграф 2, буква а) от директивата уточнява, че за целите на 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 същата директива.
- 54 В конкретния случай от информацията, предоставена от запитващата юрисдикция, е видно, че при въведената с VAT система основното възнаграждение за всеки пост зависи на първо място от класирането в определена степен. Степен X е най-ниската, а степен I — най-високата степен. Класирането във всяка степен се осъществява в зависимост от характерните особености на дейността, упражнявана от служителя.
- 55 На второ място, в рамките на всяка степен основното възнаграждение на служителя е определено при неговото назначаване с тази степен в зависимост от възрастовата група, към която принадлежи. На всеки две години той получава основното възнаграждение, съответстващо на следващата възрастова група, докато достигне това, което съответства на последната възрастова група от неговата степен.

- 56 Така служител, назначен със степен VIб на 21-годишна възраст, ще бъде класиран на равнището на възрастова група № 21 на тази степен, докато служител на 27-годишна възраст, назначен със същата степен, ще бъде класиран на равнището на възрастова група № 27.
- 57 Това правило е смекчено, когато служителът е назначен след края на месеца, през който навършва 31 години (ако е класиран в някоя от степените III—X) или през който навършва 35 години (ако е класиран в някоя от степените I—IIб). В този случай основното възнаграждение е това на възрастовата група, изчислено чрез изваждане от възрастта на служителя към датата на неговото назначаване на половината от годините, изминали от момента, в който е навършил 31 години (или 35 години, в зависимост от степента). Така служител като г-жа Hennigs, която е била на 41 години по време на назначаването ѝ в степен IVа, е получила основното възнаграждение, съответстващо на възрастова група № 35, тоест периодът между 31-та и 41-та ѝ годишнина е бил взет предвид само наполовина.
- 58 Следователно изглежда, че основното възнаграждение, получавано от 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. Следователно поради възрастта си този служител е обект на по-неблагоприятно третиране в сравнение с другия служител.
- 59 Ето защо въведената с член 27 от ВАТ система на възнаграждения, разглеждана във връзка с колективния трудов договор, сключен в приложение на ВАТ № 35 относно възнагражденията, 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.
- 60 Второ, следва да се провери дали тази разлика в третирането би могла да бъде обоснована с оглед на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78.

- 61 Първа алинея от тази разпоредба гласи, че разликата в третирането, основана на възрастта, не представлява дискриминация, ако в контекста на националното право тя е обективно и обосновано оправдана от законосъобразна цел, по-специално от законосъобразни цели, свързани с политиката по заетостта, трудовия пазар и професионалното обучение, и ако средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими.
- 62 На този етап от разглеждането на преюдициалните въпроси и в съответствие с предложението на запитващата юрисдикция следва да се провери дали обстоятелството, че ВАТ е колективен трудов договор, изменя преценката относно обосноваността на разликата в третирането в зависимост от възрастта, предвидена в член 27 от ВАТ във връзка с колективния трудов договор, сключен в приложение на ВАТ № 35 относно възнагражденията.
- 63 В това отношение от член 16, параграф 1, буква б) от Директива 2000/78 ясно проличава, че както законите, подзаконовите актове и административните разпоредби, така и колективните трудови договори трябва да спазват въведения с тази директива принцип.
- 64 Освен това член 18 от посочената директива уточнява, че по обща молба на социалните партньори държавите членки могат да им възложат прилагането на тази директива, що се отнася до колективните трудови договори.
- 65 Съдът е постановявал многократно, че социалните партньори на национално равнище могат на същото основание като държавите членки да предвидят мерки, които включват основани на възрастта разлики в третирането в съответствие с член 6, параграф 1, първа алинея от Директива 2000/78. Както държавите членки, те разполагат с голяма 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 (вж. Решение от 16 октомври 2007 г. по дело *Palacios de la Villa*, C-411/05, Сборник, стр. I-8531,

точка 68 и Решение от 12 октомври 2010 г. по дело Rosenblatt, C-45/09, Сборник, стр. I-9391, точка 41). В рамките на посочената свобода на преценката е необходимо разликата в третирането, основана на възрастта, да е подходяща и необходима за постигането на тази цел.

- 66 Естеството на мерките, приети посредством колективен трудов договор, е различно от естеството на тези, приети едностранно по законов или подзаконов път от държавите членки, доколкото, упражнявайки своето основно право на колективно договаряне, признато в член 28 от Хартата, социалните партньори са се погрижили да установят равновесие между съответните си интереси (вж. в този смисъл Решение по дело Rosenblatt, посочено по-горе, точка 67 и цитираната съдебна практика).
- 67 Тъй като прокламираното в член 28 от Хартата право на колективно договаряне спада към разпоредбите от законодателството на Съюза, когато това право се упражнява в приложното поле на посоченото законодателство, то трябва да е в съответствие с него (вж. в този смисъл Решение от 11 декември 2007 г. по дело International Transport Workers' Federation и Finnish Seamen's Union, наречено „Viking Line“, C-438/05, Сборник, стр. I-10779, точка 44 и Решение от 18 декември 2007 г. по дело Laval un Partneri, C-341/05, Сборник, стр. I-11767, точка 91).
- 68 Ето защо, когато приемат мерки, попадащи в приложното поле на Директива 2000/78, която конкретизира в областта на заетостта и професиите принципа на недопускане на дискриминация, основана на възраст, социалните партньори трябва да действат при спазване на тази директива (вж. в този смисъл Решение от 27 октомври 1993 г. по дело Enderby, C-127/92, Recueil, стр. I-5535, точка 22).
- 69 За да се прецени дали е законосъобразна целта, която се преследва с разглежданата в главното производство мярка, и дали тази мярка е подходяща и необходима за осъществяване на посочената цел, следва да се посочи, че според запитващата юрисдикция и германското правителство това по-високо възнаграждение било оправдано от по-продължителния професионален опит на служителите и възнаграждавало неговата преданост към предприятието. Освен това според част от доктрината и съда, който се произнася по съществуването на спора,

по-голямото основно възнаграждение на по-възрастните служители при тяхното назначаване било компенсация за финансовите им нужди, които в по-голямата част от случаите били по-големи предвид социалната им среда.

- 70 Що се отнася до изтъкнатия от германското правителство довод, който се отнася до компенсирането на по-големите финансови нужди на по-възрастните служители, свързани със социалната им среда, от една страна, следва да се посочи, че не е доказано съществуването на непосредствена взаимовръзка между възрастта на служителите и финансовите им нужди. Така, може да се наложи млад служител да понесе значителни разходи, свързани със семейството му, а по-възрастен служител да не е сключил брак и да няма деца на негова издръжка. От друга страна, запитващата юрисдикция уточнява, че основното възнаграждение на договорно наетите в публичния сектор служители се допълва от т.нар. „местна“ добавка, чийто размер се изменя в зависимост от семейните разходи на служителя.
- 71 В писменото си становище, представено пред Съда, германското правителство уточнява, че изведеният от възрастта критерий, който е възприет за определяне на основното възнаграждение при назначаването, е само един по-удобен начин за формиране на категории служители, като по общ начин се отчита техният професионален опит. При въвеждането на системата, произтичаща от ВАТ, съществувала пряка връзка между възрастта на служителите и производителността им. Когато назначаването става, след като служителят е достигнал 31 години (или 35 години), възрастта му вече не определя сама по себе си възрастовата група във връзка с възнаграждението. Това се обосновавало от факта, че от един определен момент нататък късно назначените лица не притежават професионален опит, който да е изцяло полезен за целите на дейността, която ще упражняват. Следователно тази мярка изпълнявала законосъобразна цел и била подходяща и необходима.
- 72 Според това становище целта, посочена както от запитващата юрисдикция, така и от германското правителство, се състои в желанието да се създаде схема за възнагражденията на договорно наетите в публичния сектор служители с цел да се отчита професионалният им опит. По принцип „в контекста на националното право“ тази цел трябва да се счита за оправдаваща „обективно и

обосновано“ разлика в третирането, която се основава на възрастта по смисъла на член 6, параграф 1, първа алинея от Директива 2000/78. Следва да се напомни, че Съдът е признал, че възнаграждаването на придобития от даден работник професионален опит, позволяващ на работника да извършва по-добре работата си, по общо правило представлява законосъобразна цел на политиката относно възнагражденията (вж. Решение от 3 октомври 2006 г. по дело Cadman, C-17/05, Resueil, стр. I-9583, точка 34 и Решение от 18 юни 2009 г. по дело Hütter, C-88/08, Сборник, стр. I-5325, точка 47). Следователно тази цел е „законосъобразна“ по смисъла на посочената разпоредба.

- 73 Трябва да се провери още, съобразно самата формулировка на тази разпоредба, дали в рамките на широката свобода на преценка, призната на социалните партньори и напомнена в точка 65 от настоящото съдебно решение, приложените за постигането на тази цел средства са „подходящи и необходими“.
- 74 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 (вж. в този смисъл Решение от 17 октомври 1989 г. по дело Danfoss, 109/88, Recueil, стр. 3199, точки 24 и 25, Решение по дело Cadman, посочено по-горе, точки 34 и 35 и Решение по дело Hütter, посочено по-горе, точка 47).
- 75 Макар обаче разглежданата в главното производство мярка да позволява на служителя да изминава стъпките в рамките на степента, към която принадлежи, в зависимост от напредването на възрастта му и следователно на старшинството му в службата, налага се изводът, че при назначаването на служител без никакъв професионален опит първоначалното му класиране в дадена стъпка в рамките на дадена степен се основава единствено на неговата възраст.
- 76 Така, служител без никакъв професионален опит, назначен на 30-годишна възраст на длъжност, класирана в някоя от степените III—X, от момента на назначаването си ще получава основно възнаграждение, еквивалентно на

получаваното от служител на същата възраст, който заема същата длъжност, но е бил назначен на 21-годишна възраст и има деветгодишен професионален опит и старшинство на своята длъжност. Освен това първият разглеждан служител ще достигне максималната стъпка на своята степен, разполагайки с по-малък професионален опит и старшинство от придобитите от втория служител, който е бил назначен на 21-годишна възраст в най-ниската стъпка на неговата степен. В това отношение, макар да е вярно, че член 27, С от ВАТ предвижда възможността при определени условия да се вземе предвид професионалният опит, придобит от служителя преди неговото назначаване, за да бъде класиран в по-висока стъпка от тази, която при нормални обстоятелства би била определена в зависимост от възрастта му, германското правителство уточнява в съдебното заседание, че в обратния случай липсата на професионален опит на служителя не води до неговото класиране в по-ниска стъпка от тази, която се определя в зависимост от възрастта му.

77 Следователно определянето на стъпката на основното възнаграждение на договорно нает в публичния сектор служител при назначаването му в зависимост от неговата възраст надхвърля това, което е необходимо и подходящо за постигане на посочената от германското правителство законосъобразна цел, изразяваща се в отчитане на професионалния опит, придобит от служителя преди неговото назначаване. В това отношение следва да се отбележи, че критерий, който се основава и на старшинството или на придобития професионален опит, без да се прави позоваване на възрастта, би изглеждал по-подходящ за осъществяване на посочената законосъобразна цел с оглед на Директива 2000/78. Обстоятелството, че за много служители, които са назначени като млади, стъпката на класиране би съответствала на придобития професионален опит и че изведеният от възрастта критерий в повечето случаи е бил смесван с тяхното старшинство, не променя тази преценка.

78 От всички тези съображения следва, че на единствения въпрос по дело С-298/10 и на първия въпрос по дело С-297/10 трябва да се отговори, че принципът на недопускане на дискриминация, основана на възраст, който е установен в член 21 от Хартата и конкретизиран с Директива 2000/78, и по-специално член 2 и член 6, параграф 1 от тази директива трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат предвидена в колективен трудов договор мярка като разглежданата по главното производство, която предвижда, че в рамките на всяка степен стъпката на основното възнаграждение на договорно нает в публичния сектор служител се определя при неговото назначаване в зависимост от възрастта му. В

това отношение обстоятелството, че правото на Съюза не допуска посочената мярка и че тя се съдържа в колективен трудов договор, не накърнява правото на преговаряне и на сключване на колективни трудови договори, признато в член 28 от Хартата.

По втория и третия въпрос по дело C-297/10

- 79 С втория и третия въпрос по дело C-297/10, които следва да се разгледат заедно, запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 2 и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78, както и член 28 от Хартата, трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат социалните партньори да разполагат с достатъчно голяма свобода на преценката, за да прекратят дискриминацията, основана на възраст, чрез преминаването на договорно наетите служители към нова предвидена в колективен трудов договор система на възнаграждения, която се основава на обективни критерии, като — с оглед да се осигури преходът към посочената нова предвидена в колективен трудов договор система на възнаграждения — социалните партньори запазват неравно третиране между служителите от различни възрасти, ако произтичащата от това дискриминация е оправдана от запазването на придобитите права, ако тя постепенно намалява и ако единствената възможна алтернатива би била да се намали възнаграждението на по-възрастните служители.
- 80 Що се отнася до връзката между прилагането на принципа на недопускане на дискриминация, основана на възраст, както е конкретизиран той с Директива 2000/78, и правото на колективно договаряне, признато в член 28 от Хартата, в самото начало следва да се направи позоваване на съображенията, които се съдържат в точки 62—68 от настоящото решение.
- 81 Както беше уточнено в точки 19—25 от настоящото решение, ВАТ и колективният трудов договор, сключен в приложение на ВАТ № 35 относно възнагражденията, са били заменени — що се отнася до служителите на федералната държава — от TVöD, считано от 1 октомври 2005 г. Системата на възнаграждения, въведена с TVöD, не предвижда повече да съществуват възрастови групи, нито

„местна“ добавка, а въвежда единно заплащане. Това заплащане се определя от критерии като упражняваната дейност, професионалният опит и производителността на служителя. Последните два критерия служат за определяне на стъпката за възнаграждението в рамките на всяка степен. Преходните разпоредби за прекласирането на служителите в рамките на преминаването от създадената с ВАТ система на възнаграждение към тази, която произтича от TVöD, са установени в TVÜ-Bund.

- 82 При въведената с TVÜ-Bund система всеки засегнат от прекласирането служител е получил заплащане, наречено „референтно възнаграждение“, с размер, съответстващ на неговото предходно възнаграждение. Това референтно възнаграждение е съответствало на индивидуална междинна стъпка, присъдена за период от две години. В края на този период окончателното прекласиране е осъществено посредством преминаването от индивидуалната междинна стъпка към непосредствено по-горната нормална стъпка в рамките на съответната степен.
- 83 Запитващата юрисдикция иска да се установи дали въведената с TVÜ-Bund система на преходно класиране за преминаването от системата относно възнагражденията, установена с ВАТ, към тази, която произтича от TVöD, от една страна, създава или поддържа разлика в третирането, основана на възрастта, а от друга страна, е била обоснована от обстоятелството, че социалните партньори са искали да запазят придобитите от служителите права в областта на възнаграждението.
- 84 Що се отнася до въпроса дали TVÜ-Bund създава разлика в третирането, която се основава на възрастта по смисъла на член 2, параграфи 1 и 2 от Директива 2000/78, от констатациите на запитващата юрисдикция е видно, че класирането на служителите в индивидуална междинна стъпка гарантира на служителя референтно възнаграждение, чийто размер е равен на получавания в рамките на ВАТ. Заплащането, получавано в приложение на ВАТ, се е състояло главно от основното възнаграждение, което е било изчислено при назначаването изключително в зависимост от възрастта на служителя. Както Съдът уточнява в точка 59 от настоящото решение, начинът на изчисляване на основното възнаграждение 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. Като е приела за основа при определяне на референтното възнаграждение получаваното по-рано възнаграждение, въведената с

TVÜ-Bund система е възпроизвела положението, при което дадени служители получават заплащане, което е по-малко от получаваното от други служители, макар те да се намират в сравнима ситуация, и то единствено в зависимост от възрастта им при тяхното назначаване.

- 85 Тази разлика в третирането може да продължи да съществува в рамките на TVöD, тъй като според предоставените от запитващата юрисдикция сведения окончателното прекласиране е било осъществено, като се е изхождало от индивидуалната междинна стъпка, определена за всеки служител в рамките на TVÜ-Bund.
- 86 От посочените съображения следва, че както в рамките на TVöD, така и в рамките на TVÜ-Bund сред служителите, засегнати от преминаването от системата относно възнагражденията по VAT към тази по TVöD, някои лица получават по-малко заплащане от други, макар да се намират в сравнима ситуация, единствено поради възрастта им при тяхното назначаване, което представлява пряка дискриминация, основана на възраст по смисъла на член 2 от Директива 2000/78.
- 87 Поради това следва да се провери дали тази разлика в третирането, основана на възраст, може да се обоснове с оглед на член 6, параграф 1 от тази директива.
- 88 За тази цел с оглед на принципите, изложени в точки 61 и 65 от настоящото решение, следва да се разгледа дали основаната на възрастта разлика в третирането, съдържаща се в TVÜ-Bund — и следователно в TVöD, — представлява мярка, с която се преследва законосъобразна цел и която е подходяща и необходима за осъществяването на тази цел.

- 89 Що се отнася до целта, преследвана от социалните партньори при договарянето на TVÜ-Bund и TVöD, както от акта за преюдициално запитване, така и от становището на германското правителство се установява, че прекласирането на служителите в рамките на новата система на възнаграждения, установена в колективен трудов договор, е било осъществено при гарантиране на това служителите да запазят придобитите си права и размера на предходното си възнаграждение.
- 90 В това отношение, в контекста на ограничение на свободата на установяване Съдът е постановил, че защитата на правата, които дадена категория лица е придобила, представлява императивно съображение от обществен интерес, което оправдава това ограничение при условие обаче ограничаващата мярка да не надхвърля необходимото за тази защита (вж. в този смисъл Решение от 6 декември 2007 г. по дело Комисия/Германия, C-456/05, Сборник, стр. I-10517, точки 63 и 65).
- 91 Що се отнася до разглежданите в главното производство разпоредби на колективните трудови договори, изглежда, че целта на социалните партньори е била да заменят дадена система относно възнагражденията, установена с колективен трудов договор, която се основава в голяма степен на възрастта и поради това е дискриминационна, с нова, основана на обективни критерии система. Според информацията, предоставена на Съда от германското правителство, ако преминаването от установената с BAT система към тази, която произтича от TVöD, беше осъществено без преходни мерки, 55 % от договорно наетите служители на федералната държава щяха да претърпят средно месечно намаляване на доходите в размер на 80 EUR. За да се смекчи тази неблагоприятна последица, социалните партньори са предвидили запазването на предходните възнаграждения. Според германското правителство създаването на преходна система, насочена към защитата на придобитите предимства, е било неразделна част от компромиса, постигнат от социалните партньори при сключването на TVöD.
- 92 В това отношение Съдът е приел, че когато на социалните партньори се остави грижата да установят равновесие между съответните си интереси, се постига значителна степен на гъвкавост, тъй като всяка от страните има възможност евентуално да прекрати договора (вж. в този смисъл Решение по дело Palacios de la Villa, посочено по-горе, точка 74 и Решение по дело Rosenblatt, посочено по-горе, точка 67). Поради това изглежда, че запазването на предходните възнаграждения и в резултат от това — на дискриминационна система, основана на възрастта, са имали за цел да се избегне намаляването на възнаграждението и са били определящи за това да се позволи на социалните партньори да

осъществяват преминаването от установената с VAT система към тази, която произтича от TVöD. Следователно трябва да се приеме, че преходната система по TVÜ-Bund преследва законосъобразна цел по смисъла на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78.

- 93 С оглед формулировката на тази разпоредба трябва да се провери още дали средствата, използвани за постигането на тези цели, са подходящи и необходими.
- 94 В това отношение запитващата юрисдикция изтъква, че единственият начин, позволяващ да се избегне намаляване на възнагражденията на служителите, е било класирането в индивидуална междинна стъпка, като се гарантира заплащане, съответстващо на получаваното преди това.
- 95 Следва да се посочи, че системата на прекласиране на служителите, въведена с TVöD и TVÜ-Bund, се отнася единствено до заварените служители.
- 96 Освен това вследствие на окончателното прекласиране възнаграждението на служителите ще се изменя единствено в зависимост от предвидените в TVöD критерии, сред които възрастта не фигурира. Ето защо дискриминационните последици следва да изчезнат успоредно с развитието на възнагражденията на служителите.
- 97 Поради своя преходен и ограничен във времево отношение характер посочената ситуация се различава от тази, във връзка с която е постановено Решение от 1 март 2011 г. по дело Association belge des Consommateurs Test-Achats и др. (C-236/09, Сборник, стр. I-773, точка 32), в което Съдът приема, че възможност за дерогиране без ограничение във времето от принципа на недопускане на дискриминация, основана на пола, пречи да се постигне целта за равно третиране на жените и мъжете.

- 98 Следователно не изглежда неразумно, че социалните партньори са приели преходните мерки, въведени с TVÜ-Bund, и че тези мерки са подходящи, за да се избегне загуба на доходи от договорно наетите служители на федералната държава, и че те не надхвърлят необходимото за постигане на тази цел предвид широката свобода на преценката, призната на социалните партньори в областта на определянето на размера на възнагражденията.
- 99 В съответствие с изложените съображения на втория и третия въпрос по дело C-297/10 следва да се отговори, че член 2 и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78, както и член 28 от Хартата трябва да се тълкуват в смисъл, че допускът предвидена в колективен трудов договор мярка като разглежданата по главното производство, която заменя система относно възнагражденията, създава дискриминация, основана на възраст, със система относно възнагражденията, основана на обективни критерии, като същевременно за ограничен във времето преходен период се запазват някои от дискриминационните последици на първата от тези системи, за да се гарантира на заварените служители преминаването към новата система без намаляване на доходите им.
- 100 Предвид отговора на втория и третия въпрос не е необходимо да се отговаря на останалите поставени въпроси.

По съдебните разноски

- 101 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) Принципът на недопускане на дискриминация, основана на възраст, който е установен в член 21 от Хартата на основните права на Европейския съюз и конкретизиран с 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, и по-специално член 2 и член 6, параграф 1 от тази директива трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат предвидена в колективен трудов договор мярка като разглежданата по главното производство, която предвижда, че в рамките на всяка степен стъпката на основното възнаграждение на договорно нает в публичния сектор служител се определя при неговото назначаване в зависимост от възрастта му. В това отношение обстоятелството, че правото на Съюза не допуска посочената мярка и че тя се съдържа в колективен трудов договор, не накърнява правото на преговаряне и на сключване на колективни трудови договори, признато в член 28 от Хартата на основните права на Европейския съюз.

- 2) Член 2 и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78, както и член 28 от Хартата на основните права на Европейския съюз трябва да се тълкуват в смисъл, че допускат предвидена в колективен трудов договор мярка като разглежданата по главното производство, която заменя система относно възнагражденията, създала дискриминация, основана на възраст, със система относно възнагражденията, основана на обективни критерии, като същевременно за ограничен във времето преходен период се запазват някои от дискриминационните последици на първата от тези системи, за да се гарантира на заварените служители преминаването към новата система без намаляване на доходите им.

Подписи