

Съединени дела C-297/10 и C-298/10

Sabine Hennigs
срещу
Eisenbahn-Bundesamt

и

Land Berlin
срещу
Alexander Mai

(Преюдициални запитвания,
отправени от Bundesarbeitsgericht)

„Директива 2000/78/ЕО — Член 2, параграф 2 и член 6, параграф 1 — Харта на основните права на Европейския съюз — Членове 21 и 28 — Колективен трудов договор относно възнагражденията на договорно наети служители в публичния сектор на държава членка — Възнаграждение, определено в зависимост от възрастта — Колективен трудов договор, с който се премахва определянето на възнаграждението в зависимост от възрастта — Запазване на придобитите права“

Решение на Съда (втори състав) от 8 септември 2011 г. I - 7968

Резюме на решението

1. *Социална политика — Равно третиране в областта на заетостта и професиите — Директива 2000/78 — Забрана на дискриминация, основана на възраст — Право на колективно договаряне — Права, установени в Хартата на основните права на Европейския съюз*
(членове 21 и 28 от Хартата на основните права на Европейския съюз; член 2 и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 на Съвета)

2. *Социална политика — Равно третиране в областта на заетостта и професиите — Директива 2000/78 — Забрана на дискриминация, основана на възраст — Право на колективно договаряне — Права, установени в Хартата на основните права на Европейския съюз*

(членове 21 и 28 от Хартата на основните права на Европейския съюз; член 2 и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 на Съвета)

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 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, 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.

Дори изведеният от старшинството критерий като общо правило да е подходящ за постигането на законосъобразната цел да се вземе предвид професионалният опит, придобит от служителя преди неговото назначаване, 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 цел. 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.

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.

(вж. точки 74, 77 и 78; точка 1 от диспозитива)

2. Член 2 и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите, 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, която заменя система относно възнагражденията на договорно наети в публичния сектор служители, създава дискриминация, основана на възраст, със система относно възнагражденията, основана на обективни критерии,

Всъщност трябва да се приеме, че преходна система, насочена към защитата на придобитите предимства, преследва законосъобразна цел по смисъла на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78. Освен това предвид широката свобода на преценката, призната на социалните партньори в областта на определянето на размера на възнагражденията, не е неразумно, че социалните партньори са приели подходящи и необходими преходни мерки, за да се избегне загуба на доходи от разглежданите договорно наети служители.

(вж. точки 91, 92, 98 и 99; точка 2 от диспозитива)