



Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (втори състав)

26 септември 2013 година *

„Равно третиране в областта на заетостта и професиите — Забрана на дискриминацията въз основа на възрастта — Директива 2000/78/ЕО — Член 6, параграфи 1 и 2 — Отказ за изплащане на възнаграждение за оставане на разположение на държавните служители, които са навършили 65-годишна възраст и отговарят на условията за придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст“

По дело C-546/11

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Højesteret (Дания) с акт от 7 октомври 2011 г., постъпил в Съда на 26 октомври 2011 г., в рамките на производство по дело

Dansk Jurist- og Økonomforbund, от името на Erik Toftgaard,

срещу

Indenrigs- og Sundhedsministeriet,

в присъствието на:

Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU),

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO),

Personalestyrelsen,

Kommunernes Landsforening (KL),

Danske Regioner,

СЪДЪТ (втори състав),

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

генерален адвокат: г-жа J. Kokott,

секретар: г-жа C. Strömholm, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 15 ноември 2012 г.,

* Език на производството: датски.

като има предвид становищата, представени:

- за Dansk Jurist- og Økonomforbund, от името на г-н Toftgaard, от K.-M. Schebye, advokat,
- за Kommunernes Landsforening и Danske Regioner, от J. Vinding, advokat,
- за датското правителство, от г-н C. Vang, в качеството на представител, подпомаган от R. Holdgaard, advokat,
- за правителството на Обединеното кралство, от г-н S. Ossowski и г-жа S. Lee, в качеството на представители,
- за Европейската комисия, от г-н J. Enegren и г-жа C. Barslev, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 7 февруари 2013 г.,

постанови настоящото

Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 6 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7).
- 2 Запитването е отправено в рамките на спор между Dansk Jurist- og Økonomforbund (наричан по-нататък „DJØF“), действащ от името на г-н Toftgaard, и Indenrigs- og Sundhedsministeriet (Министерство на вътрешните работи и здравеопазването, по-рано Министерство на вътрешните и социалните работи, наричано по-нататък „министерството“) по повод отказа на последното да предостави на г-н Toftgaard възнаграждението за оставане на разположение.

Правна уредба

Правна уредба на Съюза

- 3 Съображения 13 и 25 от Директива 2000/78 гласят следното:
 - „(13) Настоящата директива не се прилага към схемите за социално осигуряване и социална закрила, чиито ползи не се третират като доходи по значението на термина, дадено за целите на член [157 ДФЕС], нито пък за всеки вид плащане от страна на държавата, което има за цел предоставяне на достъп до заетост или поддържане на заетостта.
 - [...]
 - (25) Забраната за дискриминация въз основа на възраст е важна част от изпълнението на целите, заложили 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“.

4 Съгласно член 1 от тази директива „целта [й] е да регламентира основната рамка за борба с дискриминацията, основана на религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация по отношение на заетостта и упражняването на занятие, с оглед прилагането в държавите членки на принципа за равно третиране“.

5 Член 2, параграф 1 и параграф 2, буква а) от посочената директива предвижда:

„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“.

6 Член 3 от Директивата е озаглавен „Приложно поле“ и параграфи 1 и 3 от него гласят:

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

[...]

в) условия за наемане и условия на труд, включително условията за уволнение и заплащане;

[...]

[...]

3. Настоящата директива не се прилага към каквито и да било видове плащания, правени по държавни схеми и други подобни, включително държавно социално осигуряване и социална закрила“.

7 Член 6 от Директива 2000/78 е озаглавен „Оправдаване на разликите в третирането на основание възраст“ и гласи:

„1. Независимо от член 2, параграф 2, държавите членки могат да регламентират, че разлики в третирането на основание възраст не представлява[т] дискриминация, ако в контекста на национално право, те са обективно и обосновано оправдани от законосъобразна цел, включително законосъобразна политика по заетостта, трудов пазар и цели на професионалното обучение и, ако средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими.

Такива разлики в третирането могат да включват освен другото:

а) създаването на специални условия за достъп до заетост и професионално обучение, заетост и упражняване на занятие, включително условия за уволнение и възнаграждение, на млади хора, по-възрастни работници, лица, които издържат други лица, за да се насърчава тяхната професионална интеграция или да се осигури тяхната защита;

[...]

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

Датската правна уредба

8 Директива 2000/78 е транспонирана в датското право със Закон № 1417 от 22 декември 2004 г. за изменение на Закона за забрана на дискриминацията на пазара на труда (Lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.) (наричан по-нататък „Законът срещу дискриминацията“).

9 Член 6а от този закон е предназначен да осигури прилагането на член 6, параграф 2 от Директива 2000/78. Той гласи следното:

„Независимо от членове 2—5, настоящият закон допуска определянето на възрастови граници за достъп до професионални социалноосигурителни схеми или използването в контекста на такива схеми на критерий за възраст за целите на актюерските изчисления. Използването на критерии за възраст не трябва да води до дискриминация на основание пол“.

10 Член 32, параграфи 1 и 4 от Закона за държавните служители (Tjenestemandslov) в редакцията му в сила към датата на освобождаването на г-н Toftgaard от длъжност е гласял:

„1. Всеки държавен служител, освободен поради съкращаване на длъжността вследствие на промени в организацията или в начина на работа на администрацията, има право да продължи да получава възнаграждението си в продължение на три години, освен ако в параграфи 3—5 не е предвидено друго.

[...]

4. Не е налице право на възнаграждение за оставане на разположение, когато служителят:

- 1) е назначен на друга длъжност или му е предложена длъжност, която е длъжен да приеме на основание членове 12 и 13;
- 2) е навършил 65 години;
- 3) е навършил възрастта за придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст; или
- 4) поради заболяване или негодност за извършване на съответната работа към момента на освобождаването му от длъжност не е в състояние да заеме длъжността, която би бил длъжен да приеме на основание членове 12 и 13“.

11 Видно от преюдициалното запитване, възнаграждението за оставане на разположение се изплаща от съответната администрация и държавният служител е длъжен да остане на разположение на тази администрация за времето, през което получава посоченото възнаграждение.

- 12 Съгласно Закон № 230 от 19 март 2004 г. относно пенсиите на държавните служители (Tjenestemandspensionslov nr. 230) в редакцията му, приложима към настоящия случай, по време на служебния си стаж държавните служители се осигуряват за пенсия за осигурителен стаж и възраст. За осигурителен стаж, релевантен за придобиването на право на такава пенсия, се счита и времето, през което държавният служител получава възнаграждение за оставане на разположение. Освен това за такъв стаж се смята и времето, през което държавният служител по принцип би имал право да получава възнаграждението за оставане на разположение, но то не му е било изплащано поради прилагането на възрастовата граница, предвидена в Закона за държавните служители.
- 13 Съгласно член 6, параграф 6 от посочения закон относно пенсиите на държавните служители същите имат право да получават пенсия за осигурителен стаж и възраст в пълен размер след навършването на 65-годишна възраст.
- 14 Запитващата юрисдикция пояснява, че освен на пенсията за осигурителен стаж и възраст на държавните служители същите имат право и на други пенсионни обезщетения, например на общата национална пенсия за старост, която се изплаща в допълнение към пенсията на държавния служител за осигурителен стаж и възраст.
- 15 Със Закон №1005 от 19 август 2010 г. за националните пенсии за старост (Lov nr. 1005 om social pension) законовата възраст за пенсиониране на лицата, родени преди 1 януари 1959 г., е определена на 65 години. Въпреки това изплащането на тази пенсия може по искане на заинтересованото лице да бъде отложено с десет години, за да може към съответния бъдещ момент това лице да получава по-висока пенсия. Освен това се допуска едновременно упражняване на професионална дейност и получаване на национална пенсия за старост, стига доходите от труд да не надвишават определени максимални стойности, над които пенсията се изплаща в намален размер или изцяло се спира.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

- 16 Г-н Toftgaard е бил префект на Вайле (Дания), но на 8 май 2006 г. е освободен от тази длъжност, считано от 31 декември 2006 г., поради съкращаването на длъжността. Към този момент заинтересованият е на 65 години и съответно не получава възнаграждение за оставане на разположение, тъй като от 31 декември 2006 г. отговаря на условията за придобиване на право на пенсията на държавните служители за осигурителен стаж и възраст.
- 17 Към момента, в който г-н Toftgaard е бил освободен от длъжността си, възрастовата граница за задължително пенсиониране на държавните служители е била 70 години. Тъй като тогава е бил на 65 години, г-н Toftgaard е можел, но не е бил длъжен да се пенсионира. Той уведомява министерството за желанието си да бъде назначен на друга длъжност, като посочва, че в такъв случай е готов да приеме и по-малко служебно възнаграждение. След освобождаването му от длъжност г-н Toftgaard на няколко пъти изпълнява почетни функции, за което получава незначително възнаграждение.
- 18 Г-н Toftgaard смята, че отказът да му се предостави възнаграждение за оставане на разположение представлява дискриминация въз основа на възрастта му. Затова DJØF, действащ от името на г-н Toftgaard, предявява пред Østre Landsret иск срещу работодателя му, а именно министерството. Искът е отхвърлен и DJØF обжалва пред Højesteret, като наред с останалото поддържа, че член 32, параграф 4, точка 2 от Закона за държавните служители е несъвместим в частност с Директива 2000/78. Той твърди, че възнаграждението за оставане на разположение не е професионална социалноосигурителна схема по смисъла на член 6а от Закона срещу

дискриминацията и член 6, параграф 2 от Директива 2000/78 и че възрастовата граница от 65 години не е подходящо и необходимо средство за постигането на законосъобразна цел по смисъла на член 6, параграф 1 от тази директива.

19 Министерството поддържа, че член 32, параграф 4, точка 2 от Закона за държавните служители попада в обхвата на изключението по член 6а от Закона срещу дискриминацията и член 6, параграф 2 от Директива 2000/78, тъй като възнаграждението за оставане на разположение трябва да се разглежда като професионална социалноосигурителна схема по смисъла на тези разпоредби. При условията на евентуалност министерството твърди, че член 32, параграф 4, точка 2 отговаря на изискванията, закрепени в член 6, параграф 1 от Директива 2000/78.

20 При тези обстоятелства Nøjesteret решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Трябва ли член 6, параграф 2 от Директива [2000/78] да се тълкува в смисъл, че държавите членки могат да предвидят, че определянето на възрастови граници за достъп до професионални социалноосигурителни схеми не представлява дискриминация, само когато тези социалноосигурителни схеми се отнасят до пенсии за осигурителен стаж и възраст или обезщетения за инвалидност?

2) Трябва ли член 6, параграф 2 от посочената директива да се тълкува в смисъл, че възможността да се определят възрастови граници, се отнася само за достъпа до такива схеми, или тази разпоредба трябва да се тълкува в смисъл, че възможността да се определят възрастови ограничения, се отнася и за правото на пенсия или обезщетение по такива схеми?

3) При отрицателен отговор на първия въпрос:

Може ли изразът „[професионални] социалноосигурителни схеми“ в член 6, параграф 2 да включва и институт като възнаграждението за оставане на разположение („rådighedsløn“), предвидено в член 32, параграф 1 от Закона [...] за държавните служители, в съответствие с който като специална закрила при освобождаване от длъжност поради съкращаване на същата държавният служител има право да продължи да получава изплащаното му до този момент служебно възнаграждение в продължение на три години, като този период се зачита за осигурителен стаж, при положение че в замяна на това този държавен служител остава на разположение на работодателя за назначаването му на друга подходяща длъжност?

4) Трябва ли член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 да се тълкува в смисъл, че допуска национална разпоредба като член 32, [параграф 4, точка 2] от [...] Закон[а] за държавните служители, който предвижда, че на държавен служител, навършил възраст, на която има право да получава общата национална пенсия за старост, не се изплаща възнаграждение за оставане на разположение, ако бъде съкратена неговата длъжност?“.

По преюдициалните въпроси

По първия въпрос

21 С първия си въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали член 6, параграф 2 от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че следва да се прилага само към пенсиите за осигурителен стаж и възраст и към обезщетенията за инвалидност по професионални социалноосигурителни схеми.

- 22 За да се отговори на този въпрос, следва, на първо място, да се провери дали националната правна уредба, която е приложима в главното производство и за която се твърди, че е дискриминационна, попада в приложното поле на Директива 2000/78.
- 23 В това отношение както от заглавието и съображенията, така и от съдържанието и целта на Директивата 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 някой от признаците, упоменати в член 1 от нея, сред които е възрастта (вж. Решение от 8 септември 2011 г. по дело Hennings и Mai, C-297/10 и C-298/10, Сборник, стр. I-7965, точка 49).
- 24 По-конкретно, от член 3, параграф 1, буква в) от Директива 2000/78 следва, че тя се прилага в пределите на предоставената на Европейския съюз компетентност „към всички лица от публичния и частния сектор, включително публични органи“, във връзка по-специално с „условия[та] за наемане и условия[та] на труд, включително условията за уволнение и заплащане“.
- 25 В този смисъл в светлината на член 3, параграф 1, буква в) и параграф 3 във връзка със съображение 13 от Директива 2000/78 трябва да се приеме, че нейното приложно поле не обхваща схемите за социално осигуряване и социална закрила, придобивките по които не се приравняват на заплащане по смисъла на този термин за целите на член 157, параграф 2 ДФЕС, нито обхваща каквито и да било видове плащания от страна на държавата с цел предоставяне на достъп до заетост или поддържане на заетостта (Решение от 1 април 2008 г. по дело Maruko, C-267/06, Сборник, стр. I-1757, точка 41 и Решение от 10 май 2011 г. по дело Römer, C-147/08, Сборник, стр. I-3591, точка 32).
- 26 Под понятието „заплащане“ по смисъла на член 157, параграф 2 ДФЕС се разбират всички настоящи и бъдещи придобивки в пари или в натура, при положение че същите са предоставени, включително непряко, от работодателя на работника за неговия труд (вж. по-специално Решение от 17 май 1990 г. по дело Barber, C-262/88, Recueil, стр. I-1889, точка 12).
- 27 В случая държавата в качеството ѝ на работодател изплаща възнаграждението за оставане на разположение, въведено със Закона за държавните служители, всеки месец в продължение на три години на държавните служители, които са били освободени поради съкращаването на длъжността им. Размерът на това възнаграждение е равен на получаваното от държавния служител възнаграждение преди освобождаването му от длъжност.
- 28 Важно е освен това да се отбележи, че срещу възнаграждението за оставане на разположение държавният служител поема задължението да остане на разположение на работодателя си за времето, през което му се изплаща това възнаграждение. Ако работодателят му предложи подходяща алтернативна длъжност, той е длъжен да я приеме. Ако не изпълни това задължение, държавният служител губи правото на посоченото възнаграждение.
- 29 Тези обстоятелства сочат, че възнаграждението за оставане на разположение е настояща придобивка в пари, предоставяна от работодателя на служителя за неговия труд, и следователно представлява заплащане по смисъла на член 157, параграф 2 ДФЕС.
- 30 Ето защо, като изключва цяла категория държавни служители от кръга на имащите право да получават възнаграждението за оставане на разположение, член 32, параграф 4, точка 2 от Закона за държавните служители засяга условията за заплащане на държавните служители по смисъла на член 3, параграф 1, буква в) от Директива 2000/78. При това положение Директивата се прилага към случаи като разглеждания в главното производство.

- 31 На второ място, следва да се провери дали разглежданата в главното производство правна уредба създава разлика в третирането въз основа на възрастта по смисъла на член 2, параграф 1 от Директива 2000/78.
- 32 Съгласно тази разпоредба „принципът за равно третиране“ предполага да няма пряка или непряка дискриминация въз основа на който и да е от признаците, посочени в член 1 от тази директива, сред които е и възрастта. В член 2, параграф 2, буква а) от Директивата се уточнява, че за целите на параграф 1 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.
- 33 Като се има предвид, че като последица от член 32, параграф 4, точка 2 от Закона за държавните служители навършилите 65-годишна възраст държавни служители се оказват лишени от правото на възнаграждение за оставане на разположение, в случая тази разпоредба създава разлика в третирането по основан на възрастта критерий по смисъла на член 2, параграф 2 от Директива 2000/78.
- 34 На трето място, следва да се провери дали държавите членки могат на основание член 6, параграф 2 от тази директива да предвидят, че подобна разлика в третирането не представлява дискриминация въз основа на възрастта.
- 35 Съгласно текста на тази разпоредба на френски език държавите членки могат независимо от член 2, параграф 2 от Директива 2000/78 да предвидят, че „ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge la fixation, pour les régimes professionnels de sécurité sociale, d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité, y compris la fixation, pour ces régimes, d'âges différents pour des travailleurs ou des groupes ou catégories de travailleurs et l'utilisation, dans le cadre de ces régimes, de critères d'âge dans les calculs actuariels, à condition que cela ne se traduise pas par des discriminations fondées sur le sexe“ (дословно в превод от френски: „определянето на възраст за достъп до или за придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст или обезщетение за инвалидност по професионални социалноосигурителни схеми, включително определянето по тези схеми на различна възраст за работници или служители или за групи или категории работници и служители и използването в контекста на такива схеми на критерий за възраст при актюерските изчисления, не представляват дискриминация на основание възраст, но при условие че това не води до дискриминация на основание пол“).
- 36 Текстът на член 6, параграф 2 от тази директива на датски език се различава от възпроизведения в предходната точка по това, че в него изобщо не се споменава в частност за „право на пенсия или обезщетение за инвалидност“.
- 37 В това отношение следва да се припомни, че съгласно постоянната съдебна практика разпоредбите на правото на Съюза трябва да се тълкуват и прилагат по еднакъв начин с оглед на текстовете им на всички езици на Съюза. В случай на несъответствие между текстовете на дадена разпоредба от правото на Съюза на различните езици въпросната разпоредба трябва да се тълкува в зависимост от общата структура и целите на правната уредба, от която е част (вж. по-специално Решение от 8 декември 2005 г. по дело Jyske Finans, C-280/04, Recueil, стр. I-10683, точка 31 и цитираната съдебна практика).
- 38 Що се отнася до текстовете на член 6, параграф 2 от Директива 2000/78 на останалите езици на Съюза, налага се изводът, че и в тях, както и във възпроизведения в точка 35 от настоящото решение текст на френски език, изрично се споменава определянето на възраст за достъп до или придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст или обезщетение за инвалидност по професионални социалноосигурителни схеми. Например на испански език текстът на тази разпоредба гласи „la determinación, para los regímenes profesionales de seguridad social, de edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación o invalidez u optar a las

mismas“, на немски език е употребена формулировката „bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit die Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität“, на английски език се говори за „the fixing for occupational social security schemes of ages for admission or entitlement to retirement or invalidity benefits“, а на полски език е използвана формулировката „ustalenie, dla systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, wieku przyznania lub nabycia praw do świadczeń emerytalnych lub inwalidzkich“.

- 39 Текстът на член 6, параграф 2 от Директива 2000/78 в цитираните му в предходната точка на настоящото решение редакции освен това сочи, че тази разпоредба се прилага само за изчерпателно изброените в нея случаи. Всъщност, ако волята на законодателя на Съюза беше да разпростре действието на тази разпоредба и отвъд изрично изброените в нея случаи, той щеше ясно да посочи това, например като използва наречието „по-специално“.
- 40 Общата структура и целта на Директива 2000/78 потвърждават този извод. Всъщност с тази директива принципът за недопускане на дискриминация въз основа на възрастта, който се смята за един от общите принципи на правото на Съюза, се конкретизира в областта на заетостта и професиите (вж. в този смисъл Решение от 19 януари 2010 г. по дело Küçükdeveci, C-555/07, Сборник, стр. I-365, точка 21). Забраната на всяка дискриминация в частност въз основа на възрастта впрочем е включена в член 21 от Хартата на основните права на Европейския съюз, която от 1 декември 2009 г. има същата правна сила като Договорите.
- 41 При положение че член 6, параграф 2 от Директива 2000/78 позволява на държавите членки да предвидят изключение от принципа за недопускане на дискриминация въз основа на възрастта, тази разпоредба трябва да се тълкува стеснително (вж. по аналогия Решение от 12 януари 2010 г. по дело Petersen, C-341/08, Сборник, стр. I-47, точка 60).
- 42 Така евентуалното тълкуване на член 6, параграф 2 от Директива 2000/78 в смисъл, че разпоредбата му се прилага за всички видове професионални социалноосигурителни схеми, би довело до разширяване на приложното поле на тази разпоредба в разрез с необходимостта от стеснителното ѝ тълкуване.
- 43 Оттук следва, че член 6, параграф 2 от Директива 2000/78 се прилага само към професионалните социалноосигурителни схеми, които покриват осигурителните рискове старост и инвалидност.
- 44 В конкретния случай, дори да се допусне, че възнаграждението за оставане на разположение се отпуска като част от професионална социалноосигурителна схема, няма никакво съмнение, предвид обстоятелствата, описани в точки 27—29 от настоящото решение, че това възнаграждение не е нито пенсия за осигурителен стаж и възраст, нито обезщетение за инвалидност. Следователно член 6, параграф 2 от Директива 2000/78 не следва да се прилага при обстоятелства като разглежданите в главното производство.
- 45 Предвид изложените съображения на първия въпрос следва да се отговори, че член 6, параграф 2 от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че той следва да се прилага само към пенсиите за осигурителен стаж и възраст и обезщетенията за инвалидност по професионални социалноосигурителни схеми.

По втория и третия въпрос

- 46 С оглед на отговора на първия въпрос не е необходимо да се отговаря на втория и третия.

По четвъртия въпрос

- 47 С четвъртия си въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали член 2 и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба, съгласно която държавните служители, навършили възрастта, на която имат право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, само поради този факт нямат право на възнаграждението за оставане на разположение, предназначено за държавните служители, освободени от длъжност в резултат от съкращаването на длъжността им.
- 48 Съгласно член 6, параграф 1 от тази директива разликите в третирането на основание възраст не представляват дискриминация, ако в контекста на националното право са обективно и обосновано оправдани от законосъобразна цел, включително от законосъобразни цели на политиката относно заетостта, трудовия пазар и професионалното обучение, и ако средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими.
- 49 Ето защо следва най-напред да се провери дали разглежданата в главното производство правна уредба преследва законосъобразна цел. По този въпрос датското правителство посочва, че тази правна уредба е предназначена да осигури справедливо равновесие между изискванията на държавата в областта на адаптирането, реструктурирането и ефективността на публичната администрация, от една страна, и защитата на държавните служители от недопустим натиск в личен и политически план, от друга. По-конкретно посочената правна уредба преследвала двойка цел: от една страна, да гарантира оставането на разположение на държавните служители с оглед бъдещо назначаване на алтернативна длъжност, и от друга, да осигури независимостта на държавните служители, като ги предпази от всякакъв външен натиск. Изключването на държавните служители с право на пенсия за осигурителен стаж и възраст от кръга на лицата с право на възнаграждение за оставане на разположение било оправдано предвид необходимостта да се предотвратят злоупотребите, доколкото в общия случай имало малка вероятност тези служители да са склонни да заемат алтернативна длъжност. Освен това тези служители се нуждаели от защита в по-малка степен, тъй като вече разполагали с подходящ заместващ доход, а именно с пенсия за осигурителен стаж и възраст.
- 50 В това отношение следва да се напомни, че при действащото понастоящем право на Съюза държавите членки, както и евентуално социалните партньори на национално равнище, 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 (Решение от 16 октомври 2007 г. по дело *Palacios de la Villa*, C-411/05, Сборник, стр. I-8531, точка 68).
- 51 Целта да се гарантира оставането на разположение на държавните служители и да им се осигури защита при съкращаване на длъжността им, като същевременно кръгът на имащите право на възнаграждение за оставане на разположение се ограничи до онези държавни служители, които се нуждаят от защита и които изпълняват задължението си да бъдат на разположение, спада към категорията на законосъобразните цели на политиката относно заетостта и пазара на труда по смисъла на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78.
- 52 Съгласно посочената разпоредба тези цели могат — като изключение от принципа за забрана на дискриминацията въз основа на възрастта — да обосноват разлики в третирането, свързани в частност със „създаването на специални условия за [...] заетост и упражняване на занятие, включително условия за уволнение и възнаграждение, на млади хора, по-възрастни работници, [...] за да се насърчава тяхната професионална интеграция или да се осигури тяхната защита“.

- 53 Следователно цели като тези на приложимата в главното производство национална правна уредба трябва по принцип да се разглеждат като годни „обективно и обосновано“ да оправдаят евентуални разлики в третирането въз основа на възрастта „в контекста на национално[то] право“, както предвижда член 6, параграф 1, първа алинея от Директива 2000/78.
- 54 По-нататък трябва да се провери, както следва от самия текст на посочената разпоредба, дали средствата за постигане на тези цели са „подходящи и необходими“.
- 55 Що се отнася до въпроса дали приложимата в главното производство национална правна уредба е подходяща, следва да се отбележи, че предоставянето на право на възнаграждение за оставане на разположение само на държавните служители, които в частност не отговарят на условията за придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, видимо не е необосновано от гледна точка на преследваната от законодателя цел, а именно да се осигури засилена защита на държавните служители, които не разполагат със стабилен и траен заместващ доход.
- 56 Разглежданата в главното производство национална правна уредба изглежда и в състояние да осигури постигането на целта да се гарантира оставането на разположение на държавните служители в случай на съкращаване на длъжността им. Всъщност, ако няма възнаграждение за оставане на разположение, държавните служители, които все още не са придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, биха били принудени да се завърнат на пазара на труда, поради което би могло вече да не са на разположение към момента, в който им бъде предложена нова длъжност в публичната администрация. Обратно, държавните служители, които вече имат право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, по правило са в по-малка степен склонни да се върнат на работа в публичната администрация, за да заемат нова длъжност, като се има предвид до какви неудобства в личен и професионален план би могло да доведе това.
- 57 Освен това член 32, параграф 4, точка 2 от Закона за държавните служители позволява и да се ограничат възможностите за злоупотреба, каквато би била налице, ако държавният служител получава възнаграждение, предназначено да гарантира оставането му на разположение, въпреки че той всъщност възнамерява да излезе в пенсия.
- 58 Следователно трябва да се приеме, че национална правна уредба като разглежданата в главното производство не е явно неподходяща за постигането на законосъобразните цели, посочени в точка 49 от настоящото решение.
- 59 Следва обаче да се провери дали тази мярка не надхвърля необходимото за постигането на тези цели.
- 60 По този въпрос датското правителство изтъква, че кръгът на имащите право на възнаграждение за оставане на разположение би трябвало да бъде строго ограничен до държавните служители, които наистина имат нужда от това възнаграждение и които действително са на разположение за евентуалното им връщане на работа в публичната администрация.
- 61 Безспорно е вярно, както беше констатирано в точка 56 от настоящото решение, че като цяло държавните служители, които отговарят на условията за придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, са поради тази причина по-малко склонни да приемат назначение на алтернативна длъжност.
- 62 Също така е видно, че тези държавни служители могат да разчитат на стабилен и траен заместващ доход, докато държавните служители, които все още не отговарят на условията за придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст и чиято длъжност е съкратена, се нуждаят поради това от засилена защита. Всъщност държавните служители от втората група по правило са по-уязвими на икономически и социален натиск, доколкото без

възнаграждението за оставане на разположение биха били лишени от стабилен източник на доходи. В този смисъл възнаграждението за оставане на разположение е предназначено да предпази от подобен натиск държавните служители от въпросната втора група, като им осигури подходящ доход в продължение на три години.

- 63 Важно е също така да се подчертае, че датският законодател е взел мерки, за да смекчи неблагоприятните последици от разглежданата в главното производство правна уредба, като е предвидил, че за навършилите 65 години държавни служители времето, през което е трябвало да получават възнаграждението за оставане на разположение, но всъщност не са го получавали поради възрастта си, ще се зачита за стаж за целите на правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст.
- 64 Въпреки това, следва също така да се отбележи, че член 32, параграф 4, точка 2 от Закона за държавните служители приравнява държавните служители, които отговарят на условията за придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, на тези от тях, които възнамеряват действително да упражнят правото си да получават такава пенсия.
- 65 Както обаче личи от преписката, с която разполага Съдът, на 65-годишна възраст държавните служители придобиват право да се пенсионират, но не са длъжни да го направят.
- 66 Въпреки това съгласно разглежданата в главното производство правна уредба от кръга на лицата с право на възнаграждението за оставане на разположение са изключени както държавните служители, които искат да се пенсионират и които съответно действително ще получават пенсия за осигурителен стаж и възраст, така и тези, които искат да продължат професионалната си кариера в публичната администрация и след навършването на 65-годишна възраст.
- 67 В този смисъл със законосъобразната цел да се избегне рискът такова възнаграждение да получават държавни служители, които не желаят да заемат нова длъжност, а ще получават заместващ доход под формата на пенсия за осигурителен стаж и възраст, разглежданата мярка в крайна сметка лишава от това възнаграждение желаещите да останат на пазара на труда държавни служители само защото те биха могли да получат такава пенсия в частност поради възрастта си.
- 68 В този смисъл мярката може да принуди тези държавни служители да приемат пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер спрямо тази, на която биха имали право, ако продължат да работят до по-напреднала възраст, особено в случаите, когато не са натрупали достатъчно години осигурителен стаж, за да имат право на пенсия в пълен размер.
- 69 Нещо повече, законосъобразните цели на разглежданата в главното производство правна уредба, изглежда, могат да бъдат постигнати и с по-слабо ограничителни, но също толкова подходящи средства. Възможни са например разпоредби, с които кръгът на имащите право на възнаграждение за оставане на разположение се ограничава до държавните служители, временно отказали се от правото да получават пенсия за осигурителен стаж и възраст, за да продължат професионалната си кариера, и с които наред с това се въвеждат мерки за санкциониране на злоупотребите в случаите, в които тези държавни служители все пак откажат да заемат подходяща алтернативна длъжност, като подобни мерки биха позволили да се гарантира, че такова възнаграждение ще получават само държавните служители, които действително са на разположение за назначаване на алтернативна длъжност.

- 70 Вярно е, че по принцип не бива да се изисква мярка като разглежданата в главното производство да включва индивидуална преценка за всеки отделен случай, така че да се определя какво би било най-добро с оглед на конкретните нужди на всеки държавен служител, доколкото администрирането на съответния режим трябва да остане практически възможно от техническа и икономическа гледна точка.
- 71 Все пак подобна индивидуална преценка за това дали са на разположение държавните служители на възраст под 65 години, изглежда, вече е присъща за режима, въведен с разглежданата в главното производство национална правна уредба, доколкото назначаването на освободените държавни служители на алтернативни длъжности зависи от квалификацията на заинтересованите лица предвид характеристиките на длъжностите, които реално им се предлага да заемат. Освен това подобна индивидуална преценка вече е предвидена, както изтъква DJØF, в член 32, параграф 4, точка 4 от Закона за държавните служители.
- 72 Предвид изложените съображения следва да се констатира, че като изключва автоматично държавните служители, които отговарят на условията за придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, от кръга на лицата, имащи право на възнаграждение за оставане на разположение, разглежданата в главното производство правна уредба надхвърля необходимото за постигането на следваните цели.
- 73 Следователно разликата в третирането, която произтича от член 32, параграф 4, точка 2 от Закона за държавните служители, не може да бъде оправдана по силата на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78.
- 74 Предвид изложените съображения на четвъртия въпрос следва да се отговори, че член 2 и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба, съгласно която държавните служители, навършили възрастта, на която биха могли да получават пенсия за осигурителен стаж и възраст, само поради този факт нямат право на възнаграждението за оставане на разположение, предназначено за държавните служители, освободени от длъжност в резултат от съкращаването на длъжността им.

По съдебните разноски

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

По изложените съображения Съдът (втори състав) реши:

- 1) **Член 6, параграф 2 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 следва да се прилага само към пенсиите за осигурителен стаж и възраст и обезщетенията за инвалидност по професионални социалноосигурителни схеми.**
- 2) **Член 2 и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба, съгласно която държавните служители, навършили възрастта, на която биха могли да получават пенсия за осигурителен стаж и възраст, само поради този факт нямат право на възнаграждението за оставане на разположение, предназначено за държавните служители, освободени от длъжност в резултат от съкращаването на длъжността им.**

Подписи