

HÜTTER

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (трети състав)

18 юни 2009 година\*

По дело C-88/08

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 234 ЕО от Oberster Gerichtshof (Австрия) с акт от 7 февруари 2008 г., постъпил в Съда на 27 февруари 2008 г., в рамките на производство по дело

**David Hütter**

срещу

**Technische Universität Graz,**

СЪДЪТ (трети състав),

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

\* Език на производството: немски.

генерален адвокат: г-н Y. Bot,  
секретар: г-н R. Grass,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

- за David Hütter, от адв. T. Stampfer и адв. C. Orgler, Rechtsanwälte,
  
- за Technische Universität Graz, от г-жа M. Gewolf-Vukovich, Mitglied der Finanz Prokuratur,
  
- за датското правителство, от г-жа B. Weis Fogh, в качеството на представител,
  
- за Комисията на Европейските общности, от г-н J. Enegren и г-жа B. Kotschy, в качеството на представители,

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

ПОСТАНОВИ НАСТОЯЩОТО

## Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на 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 г-н Hütter и Technische Universität Graz (наричан по-нататък „TUG“) по повод класа „прослужено време“, определен при назначаването на договорно нает държавен служител.

## Правна уредба

### *Общностна правна уредба*

- 3 Съображение 25 от Директива 2000/78 гласи:

„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.“

- 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 Директива 2000/78, озаглавен „Понятие за дискриминация“, 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 [Другаде в текста: „по-неблагоприятно“] от друго в сравнима ситуация въз основа един от признаците, упоменати в член 1;
- б) проява на непряка дискриминация има, когато видимо [Другаде в текста: „привидно“] неутрална разпоредаба, критерий или практика биха поставили лицата от определена религия или убеждение, увреждане, възраст или

сексуална ориентация в сравнение с други лица в неблагоприятно положение, о[с]вен ако:

- i) тази разпоредба, критерий или практика е обективно оправдана от законната [другаде в текста: „легитимната“] си цел и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими, или
  
- ii) що се отнася до лица с определени увреждания, работодателят или всяко лице или организация, до които настоящата директива се отнася, са задължени според националното законодателство, да предприемат подходящи мерки в съответствие с принципите, съдържащи се в член 5, за да се премахнат вредите, произтичащи от такава разпоредба, критерий или практика.

[...]“

- 6 В член 3, параграф 1 от Директива 2000/78, озаглавен „Приложно поле“, е предвидено:

„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 със:

- a) условията за достъп до заетост, самостоятелна заетост или упражняване на занятие, включително критериите за подбор и условия за наемане на работа,

в който и да е клон на дейност на всички нива на професионалната йерархия, включително повишение;

[...]

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

[...]“

7 В член 6, параграф 1 от Директива 2000/78, озаглавен „Оправдаване на разликите в третирането на основание възраст“, е предвидено:

„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 [другаде в текста: „легитимна“] 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;
  - в) определянето на максимална възраст за наемане, основана на изискване за обучение за дадената длъжност или необходимост от разумен период на заетост преди пенсиониране.“
- 8 Съгласно член 18, първа алинея от Директива 2000/78 Република Австрия е трябвало да приеме най-късно до 2 декември 2003 г. законовите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими за съобразяване с тази директива.

#### *Национална правна уредба*

- 9 От акта за преюдициално запитване е видно, че съгласно член 128 от Федералния закон от 2002 г. за организацията на университетите и обучението в тях (Universitätsgesetz 2002, BGBl. I, 120/2002), съдържанието на трудовите договори,

сключени между университета и неговите служители след влизане в сила на този закон, т.е. след 1 януари 2004 г. и до влизане в сила на колективен трудов договор, се определя от Закона за договорно наетите служители от 1948 г., (Vertragsbedienstetengesetz 1948 г., BGBl., 86/1948), изменен със Закона от 2004 г. (BGBl. I, 176/2004, наричан по-нататък „VBG“).

- 10 Член 3, параграф 1, буква а) от VBG определя правилата за определяне на клас на договорно наетите служители. Само навършилите 15-годишна възраст лица могат да бъдат наети като служители.
- 11 Що се отнася до правата, които зависят от продължителността на трудовото правоотношение или от професионалния опит, VBG не допуска възможността да се вземе период на заетост, приключил преди навършване на 18-годишна възраст, освен в някои особени хипотези, които не са относими към главното производство. Така при определянето на референтната дата за повишаване на клас „прослужено време“ член 26, параграф 1 от VBG изключва възможността да се вземат предвид периодите на заетост, приключили преди навършване на 18-годишна възраст. Посочените в член 26, параграф 2, точка 1, буква б) от VBG периоди на заетост, приключили „в рамките на професионално обучение за преподавател [...] в университет или във висше учебно заведение [...]“, могат да бъдат взети предвид при определянето на клас „прослужено време“ само при условие, че са приключили след навършване на 18-годишна възраст.
- 12 Директива 2000/78 е транспонирана в Австрия с Федералния закон за равното третиране от 1993 г. (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 1993, BGBl., 100/1993), изменен със Закона от 2004 г. (BGBl. I, 65/2004, наричан по-нататък „B-GIBG“). Този закон урежда трудовите договори с университетите. Според запитващата юрисдикция обаче с B-GIBG не са внесени изменения в член 26, параграф 1 от VBG, който следователно продължава да бъде приложен към разглежданите в главното производство факти.



**Спорът по главното производство и преюдициалният въпрос**

- 13 Г-н Hütter, ищец в главното производство, е роден през 1986 г. Между 3 септември 2001 г. и 2 март 2005 г. заедно със своя колежка той преминава практическо обучение за лабораторен техник към TUG — публичноправен орган, спрямо който се прилагат разпоредбите на Федералния закон от 2002 г. за организацията на университетите и обучението в тях.
- 14 Впоследствие г-н Hütter и неговата колежка са назначени от TUG за периода 3 март 2005 г.—2 юни 2005 г., т.е. за три месеца. Тъй като колежката на г-н Hütter е по-възрастна от него с 22 месеца, на нея е определен по-висок клас „прослужено време“, което се изразява в разлика в месечното заплащане от 23,20 EUR. Тази разлика се дължи на обстоятелството, че периодът на практическо обучение, което г-н Hütter е приключил след навършване на пълнолетие, е само около 6,5 месеца в сравнение с 28,5 месеца, които има неговата колежка.
- 15 Г-н Hütter предявява иск пред Landesgericht für Zivilrechtssachen Graz. Той иска да му бъде предоставено обезщетение, равно на разликата в заплащането в негов ущърб поради възрастта му, като счита тази разлика за необоснована и в противоречие както с В-ГИБГ, така и с Директива 2000/78. Споменатата разлика в заплащането е в размер на 69,60 EUR.
- 16 След като г-н Hütter спечелва делото пред първоинстанционния и пред въззивния съд, TUG подава жалба пред запитващата юрисдикция. Тази юрисдикция иска по-специално да се установи дали член 6 от Директива 2000/78 допуска национална мярка, която позволява на работодателите да не вземат предвид периоди професионален опит, придобит преди навършване на пълнолетие, за да се избегне поставянето в по-неблагоприятно положение на завършилите средно образование лица, да не се насърчават учениците да се откажат от този вид образование, и по-общо — да не се оскъпи обучението за общественния сектор с цел насърчаване интеграцията на пазара на труда на млади лица, преминаващи практическо обучение.

- 17 При тези условия Oberster Gerichtshof решава да спре производството и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:

„Трябва ли членове 1, 2 и 6 от Директива [2000/78] да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба [...], която изключва от периодите на служба, релевантни за определянето на референтната дата за повишаване на клас „прослужено време“, тези периоди, които са приключили преди навършване на 18-годишна възраст?“

### **По преюдициалния въпрос**

*Становища, представени на Съда*

- 18 Според г-н Hütter при еднакъв професионален опит няма никаква обосновка, която съгласно член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 да позволява утвърждаване на различно третиране, основано изключително на възрастта, на която е придобит този опит. Норма като разглежданата в главното производство мотивирала за това да не се извършва професионална дейност преди навършване на 18-годишна възраст. Ставало дума за забранена от Директива 2000/78 дискриминация.
- 19 TUG твърди, че не е налице дискриминация. Той поддържа, че член 26, параграф 1 от VBG се прилага по един и същ начин към всички лица независимо от тяхната възраст. Поради това не можело да се говори за дискриминация, основана на критерия за възраст. Следователно тази разпоредба можела да се разглежда само в светлината на член 2, параграф 2, буква б) от Директива 2000/78 относно неправомерната дискриминация, основана на привидно неутрални критерии.

- 20 При условията на евентуалност TUG поддържа, че разглежданата в главното производство мярка преследва легитимна цел и е подходяща, както и необходима, по смисъла на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78.
- 21 Тя всъщност давала възможност на обществените служби да разполагат с ясна и уеднаквена структура при определяне на заплатите на договорно наетите служители. Ставало дума за легитимна цел по смисъла на член 2, параграф 2 и член 6, параграф 1 от Директива 2000/78.
- 22 През 2000 г. около 0,03 % от получилите практическо обучение лица завършили образованието си след навършване на 18-годишна възраст. Професионалната интеграция на посочените лица била насърчена от обстоятелството, че те трябва да обосноват периодите на професионален опит, придобит преди навършване на 18-годишна възраст, периоди, които не са взети предвид за изчисляване на тяхното възнаграждение. Според TUG така това позволява на работодателите да намалят разходите, свързани с наемането на млади лица, преминали практическо обучение.
- 23 Освен това възможността да се вземат предвид периодите на заетост преди навършване на 18-годишна възраст неоправдано поставяло в по-неблагоприятно положение лицата, които са преминали общообразователния курс на обучение. В държава членка като Република Австрия, където пазарът на труда страдал от липса на лица с дипломи за завършено висше образование, мярка като разглежданата в главното производство позволявала да не се допусне насърчване на лицата да се откажат от общообразователния курс на обучение.
- 24 Според датското правителство член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че допуска мярка като разглежданата в главното производство, ако тя преследва легитимна цел, свързана с професионалното обучение, както и с политиката по заетостта в полза на младите хора, и е подходяща и необходима.

- 25 Това правителство подчертава широкото право на преценка, с което разполагат държавите членки, що се отнася до мерките, основани на критерия за възраст (вж. в този смисъл Решение от 22 ноември 2005 г. по дело Mangold, C-144/04, Recueil, стр. I-9981, точки 62 и 63, както и Решение от 16 октомври 2007 г. по дело Palacios de la Villa, C-411/05, Сборник, стр. I-8531, точка 68).
- 26 Датското правителство счита, че предвиждането на възнаграждение на лицата под 18-годишна възраст, което е по-ниско от това на възрастните, ги насърчава да завършат допълнително образование, което да им позволи да получат по-високо възнаграждение. Освен това, ако работодателите били задължени да заплащат възнаграждение на лицата под 18-годишна възраст при същите условия както на възрастните работещи, тези работодатели естествено биха били склонни да наемат по-възрастни работници с повече опит. На последно място, лицата под 18-годишна възраст като цяло не били способни да изпълняват същите задачи като възрастните. Ето защо голям брой колективни трудови договори в Дания предвиждали по-неблагоприятни условия на заплащане за работниците от тази възрастова категория.
- 27 Комисията на Европейските общности приема, че разглежданата норма в главното производство се отнася до условие за наемане и условие на труд по смисъла на член 3, параграф 1, буква в) от Директива 2000/78, т.е. до условието относно заплащането. Поради това разглежданото положение в главното производство се включвало в приложното поле на посочената директива.
- 28 Според Комисията нормата, която изключва периодите на служба, приключили преди навършване на 18-годишна възраст, създава дискриминация, пряко основана на възрастта. Обстоятелството, че разглежданата в главното производство мярка се прилага по един и същ начин към всички навършили 18-годишна възраст лица, била ирелевантна в това отношение. Всъщност дискриминацията се съдържала във факта, че нормата предвижда по-благоприятно третиране на лицата, които придобиват професионален опит след навършване на 18-годишна възраст. Разглежданите в главното производство обстоятелства доказвали дискриминационното действие на тази норма, тъй като при наличие на еднакъв опит ищецът в главното производство е третиран по-неблагоприятно в сравнение с една от неговите колежки в работата единствено поради разликата във възрастта им.

29 Що се отнася до обосновката, изведена от необходимостта относно всички работници и служители да има уеднаквена система за отчитане на периодите професионален опит, Комисията признава, че може да става въпрос за легитимна цел по смисъла на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78. Според Комисията обаче разглежданата норма не е нито подходяща, нито необходима за постигане на тази цел. Системата за изчисляване на периодите на трудов стаж щяла да бъде също толкова уеднаквена и логична и при липсата на изключване на периодите на заетост преди навършване на 18-годишна възраст.

30 Що се отнася до обосновката, изведена от равното третиране между преминалите практическо обучение лица, от една страна, и учениците от общообразователния курс на обучение, от друга, Комисията признава, че тя може да се обхваща от политиката относно професионалното обучение, посочена в член 6, параграф 1 от Директива 2000/78. Комисията обаче изразява съмнение относно подходящия и необходим характер на разглежданата в главното производство мярка, тъй като тази мярка поставяла в по-благоприятно положение учениците от общообразователния курс на обучение в сравнение с преминалите практическо обучение, при положение че последните поначало имали възможността да придобият професионален опит преди навършване на пълнолетие.

31 На последно място, що се отнася до обосновката, изведена от интеграцията на младите хора на пазара на труда, Комисията изразява съмнение, че разглежданата в главното производство мярка има подобно действие. Установеното с тази мярка в ущърб на работника или служителя различно третиране представлявало недостатък, който ще се отразява на цялата му кариера. Изключването на периодите на заетост преди навършване на 18-годишна възраст засягало не само младите хора, но според Комисията — и всички договорно наети служители, спрямо които се прилага VBG, независимо от тяхната възраст към момента на назначаването им. Комисията счита, че заетостта на младите хора може да се насърчи с други механизми, които ограничават в по-малка степен.

*Отговор на Съда*

- 32 Необходимо е да се провери дали национална правна уредба като разглежданата в главното производство попада в приложното поле на Директива 2000/78 и при утвърдителен отговор — дали става въпрос за дискриминационна мярка, основана на възрастта, която евентуално би могла да се счита за обоснована от гледна точка на посочената директива.
- 33 Както от заглавието и преамбюла, така и от съдържанието и целта на Директива 2000/78 е видно, че тя е насочена към установяване на основна рамка, за да се осигури на всяко лице равно третиране „в областта на заетостта и професиите“, като му предоставя ефикасна защита срещу дискриминацията, основана на един от признаците, упоменати в член 1 от нея, сред които е възрастта.
- 34 От член 3, параграф 1, букви а) и в) от Директива 2000/78 по-конкретно следва, че тя се прилага в рамките на предоставената на Общността компетентност „към всички лица от публичния и частния сектор, включително публични органи“ във връзка, от една страна, с „условията за достъп до заетост [...] включително критериите за подбор и условия за наемане на работа, в които и да е клон на дейност на всички нива на професионалната йерархия“, а от друга страна, с „условия[та] за наемане и условия[та] на труд, включително условията за уволнение и заплащане“.
- 35 При определянето на клас „прослужено време“ на австрийските договорно наети държавни служители член 26 от VBG обаче като цяло изключва възможността да се вземе предвид професионалният опит, придобит преди навършване на 18-годишна възраст. Така споменатата разпоредба засяга определянето на класа „прослужено време“, установен за тези лица. Следователно тя засяга и заплащането им. Ето защо правна уредба от този вид трябва да се разглежда като установяваща норми относно условията за достъп до заетост, за наемане на работа и за заплащане по смисъла на член 3, параграф 1, букви а) и в) от Директива 2000/78.

36 При тези условия Директива 2000/78 се прилага към положение като това, довело до спора, с който е сезирана запитващата юрисдикция.

37 В член 2, параграф 1 от Директива 2000/78 е определен „принципът за равно третиране“, който тя цели да приложи и който 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. В член 2, параграф 2, буква а) от същата се уточнява, че с оглед прилагането на параграф 1 от нея проява на пряка дискриминация има, когато едно лице е третирано по-неблагоприятно от друго, което се намира в сравнима ситуация, въз основа на един от признаците, упоменати в член 1 от същата директива.

38 Дадена национална правна уредба като разглежданата в главното производство обаче предвижда по-неблагоприятно третиране на лицата, чийто професионален опит дори само частично, е придобит преди навършване на 18-годишна възраст, в сравнение с тези, които са придобили опит от същото естество и със сходна продължителност след достигане на посочената възраст. Такава правна уредба въвежда различно третиране на лицата в зависимост от възрастта, на която са придобили професионалния си опит. Както показват разглежданите в главното производство обстоятелства, този критерий може да доведе до различно третиране между две лица, които са получили едно и също образование и са придобили един и същ професионален опит, и то само в зависимост от съответната им възраст. Следователно подобна разпоредба въвежда различно третиране, основано пряко на критерия за възраст по смисъла на член 2, параграфи 1 и 2, буква а) от Директива 2000/78.

39 От член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 обаче е видно, че такива 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“.

40 Що се отнася до легитимния характер на целта, преследвана с разглежданата в главното производство правна уредба, от предоставените от запитващата юрисдикция обяснения следва, че австрийският законодател е желал да изключи възможността да се вземе предвид професионалният опит, получен преди признаването на пълна дееспособност на 18-годишна възраст, за да не бъдат поставени лицата, завършили общообразователния курс на средно образование, в по-неблагоприятно положение в сравнение с тези, завършили професионално обучение. Освен стимула да се завърши средно образование запитващата юрисдикция споменава и волята на законодателя да не се оскъпи професионалното обучение за общественния сектор и така да се насърчи интеграцията на завършилите този вид обучение млади хора на пазара на труда. Ето защо трябва да се провери дали тези цели могат да бъдат считани за легитимни по смисъла на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78.

41 В това отношение следва да се напомни, че целите, които могат да се приемат за „легитимни“ по смисъла на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 и следователно за годни да обосноват дерогиране на принципа за забрана на дискриминацията, основана на възраст, са цели, свързани със социалната политика като тези относно заетостта, трудовия пазар или цели на професионалното обучение (Решение от 5 март 2009 г. по дело Age Concern England, C-388/07, Сборник, стр. I-1569, точка 46).

42 Споменатите от запитващата юрисдикция цели спадат към тази категория легитимни цели и биха могли да обосноват разлики в третирането, свързани със „създаването на специални условия за достъп до заетост [...], включително условия за [...] възнаграждение на млади хора [...], за да се насърчава тяхната професионална интеграция“ и с „определянето на минимални условия за възраст,



професионален опит или старшинство в службата за достъп до заетост или до определени ползи, свързани със заетостта“, съответно посочени в член 6, параграф 1, букви а) и б) от Директива 2000/78.

- 43 Ето защо цели от вида на посочените от запитващата юрисдикция поначало трябва „в контекста на национално право“ да се считат за оправдаващи „обективно и обосновано“ определена от държавите членки разлика в третирането на основание възраст, както това е предвидено в член 6, параграф 1, първа алинея от Директива 2000/78.
- 44 На следващо място трябва да се провери в съответствие със самия текст на посочената разпоредба дали средствата за постигане на тези цели са „подходящи и необходими“.
- 45 В това отношение държавите членки безспорно разполагат с широко право на преценка при избора на мерки, с които е възможно да постигнат целите си в областта на социалната политика и заетостта (Решение по дело Mangold, посочено по-горе, точка 63).
- 46 Независимо от предоставеното на държавите членки право на преценка, следва да се подчертае, че споменатите от запитващата юрисдикция цели на пръв поглед могат да изглеждат противоречиви. Всъщност една от тези цели била да се мотивират учениците да завършат средно образование от общообразователен вид вместо от професионален вид. Друга цел била да се насърчи наемането на работа по-скоро на лица, завършили професионално образование, отколкото на такива, които са завършили общообразователния среден курс на обучение, както е видно от точка 40 от настоящото решение. Ето защо в първия случай става въпрос за това да не се поставят в по-неблагоприятно положение лицата, завършили общообразователен среден курс на обучение, в сравнение с тези, които имат професионално обучение, а във втория случай, за обратната хипотеза. Поради това на пръв поглед е трудно да се приеме, че национална правна уредба като разглежданата в главното производство може едновременно да поставя в по-благоприятно положение всяка от тези две групи лица за сметка на другата.

47 Освен липсата на вътрешна съгласуваност следва да се подчертае и че при определянето на клас „прослужено време“ разглежданата в главното производство национална правна уредба се основава на критерия за предходен професионален опит и следователно — на заплащането на договорно наетите държавни служители. Възнаграждаването на придобития опит, който позволява на работника да извършва по-добре работата си, по общо правило е признато за легитимна цел. Ето защо работодателите могат да отчитат този опит (вж. Решение от 3 октомври 2006 г. по дело Cadman, C-17/05, Recueil, стр. I-9583, точки 35 и 36). Налага се обаче изводът, че национална правна уредба като разглежданата в главното производство не се ограничава до възнаграждаване на опита, а въвежда при еднакъв опит различно третиране в зависимост от възрастта, на която този опит е придобит. При това положение подобен критерий, свързан с възрастта, следователно няма пряка връзка с целта работодателят да възнагради придобития професионален опит.

48 Що се отнася до целта общообразователният среден курс на обучение да не се поставя в по-неблагоприятно положение в сравнение с професионалното обучение, трябва да се подчертае, че критерият за възраст, на която е придобит предходният опит, се прилага без оглед на вида завършено обучение. Той изключва възможността да се вземе предвид придобитият преди навършване на 18-годишна възраст опит както на лице, което е завършило общия курс на средно образование, така и този на лице, завършило професионално обучение. Следователно посоченият критерий може да доведе до различно третиране на две лица, завършили професионално обучение, или на две лица, завършили общообразователния курс на обучение, единствено в зависимост от критерия за възраст, на която те са придобили своя професионален опит. При тези условия критерият за възрастта, на която е придобит професионалният опит, не изглежда подходящ за постигането на целта общообразователният курс на обучение да не се поставя в по-неблагоприятно положение в сравнение с професионалното обучение. В това отношение е необходимо да се отбележи, че критерий, който се основава пряко на вида завършено обучение и не включва възрастта на лицата, от гледна точка на Директива 2000/78 би изглеждал по-подходящ за постигането на целта общообразователният курс на обучение да не се поставя в по-неблагоприятно положение.

49 Що се отнася до целта за насърчаване на интеграцията на пазара на труда на младите хора, завършили професионално обучение, следва да се подчертае, че неотчитането на придобития преди навършване на 18-годишна възраст опит се

прилага по еднакъв начин спрямо всички договорно наети държавни служители независимо от възрастта, на която са назначени. Така посоченият критерий за възрастта, на която е придобит професионалният опит, не позволява да се отграничи група лица, определени според тяхната млада възраст, с оглед на това за тях да се предвидят особени условия за назначаване, чиято цел е да се насърчи интеграцията им на пазара на труда. Норма като разглежданата в главното производство се отличава от мерки като изтъкнатите от датското правителство, които целят да се насърчи професионалната интеграция на младите хора под 18-годишна възраст, доколкото предвиждат за тях минимални условия на заплащане, по-ниски от приложимите за по-възрастните работници. Поради това, доколкото не отчита възрастта на лицата към момента на назначаването им, норма като разглежданата в главното производство не е подходяща, за да се насърчи влизането на пазара на труда на категория работници, определена според младата им възраст.

50 Следователно правна уредба, която има характеристики като разглежданите в главното производство, не би могла да се счита за подходяща по смисъла на член 6, параграф 1от Директива 2000/78.

51 Ето защо на запитващата юрисдикция следва да се отговори, че членове 1, 2 и 6 от Директива 2000/78 трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба, която за да не постави общообразователния курс на обучение в по-неблагоприятно положение в сравнение с професионалното обучение и за да насърчи интеграцията на пазара на труда на завършилите практическо обучение млади хора, при определянето на клас „прослужено време“ на договорно наетите държавни служители на държава членка изключва възможността да се вземат предвид периодите на заетост, приключили преди навършване на 18-годишна възраст.

## По съдебните разноски

52 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 (трети състав) реши:

**Членове 1, 2 и 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 трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба, която за да не постави общообразователния курс на обучение в по-неблагоприятно положение в сравнение с професионалното обучение и за да насърчи интеграцията на пазара на труда на завършилите практическо обучение млади хора, при определянето на клас „прослужено време“ на договорно наетите държавни служители на държава членка изключва възможността да се вземат предвид периодите на заетост, приключили преди навършване на 18-годишна възраст.**

Подписи