

Относно: Решение на Европейския съд (втори състав) от 18.11.2010 год.

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (втори състав)

18 ноември 2010 година(*)

„Директива 2000/78/ЕО — Член 6, параграф 1 — Забрана на дискриминацията, основана на възраст — Университетски професори — Национална разпоредба, предвиждаща сключването на срочни трудови договори след 65-годишна възраст — Задължително пенсиониране на 68-годишна възраст — Обосноваване на разликите в третирането, основани на възрастта“

По съединени дела C-250/09 и C-268/09

с предмет две преюдициални запитвания, отправени на основание член 234 ЕО от Районен съд Пловдив (България) с определения от 23 юни 2009 г., постъпили в Съда съответно на 6 и 10 юли 2009 г., в рамките на производства по дела

Васил Иванов Георгиев

срещу

Технически университет — София, филиал Пловдив,

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 P. Lindh (докладчик), съдии,

генерален адвокат: г-н Y. Bot,

секретар: г-н А. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

- за г-н Георгиев, от адв. К. Бончева и адв. Г. Черничерска,
- за Технически университет — София, филиал Пловдив, от г-н К. Илиев, в качеството на представител,
- за българското правителство, от г-н Т. Иванов и г-жа Е. Петранова, в качеството на представители,
- за германското правителство, от г-н M. Lumma и г-н J. Möller, в качеството на представители,
- за словашкото правителство, от г-жа B. Ricziová, в качеството на представител,
- за Комисията на Европейските общности, от г-н J. Enegren и г-жа Н. Николова, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 2 септември 2010 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалните запитвания се отнасят до тълкуването на член 6, параграф 1 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 Запитванията са отправени в рамките на два спора между г-н Георгиев и Технически университет — София, филиал Пловдив (наричан по-нататък „университетът“) относно, от една страна, наемането му на работа на срочен трудов договор след 65-годишна възраст, и от друга страна, задължителното му пенсиониране на 68-годишна възраст.

Правна уредба

Правото на Съюза

Директива 2000/78

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 [з]аетостта, 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 Член 1 от посочената директива гласи, че целта ѝ 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 същата 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 един от признаците, упоменати в член 1“.

6 Член 3 от Директива 2000/78, озаглавен „Приложно поле“, предвижда следното в параграф 1, буква в):

„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:

[...]

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

7 Член 6, параграф 1 от Директивата гласи:

„Независимо от член 2, параграф 2, държавите членки могат да регламентират, че разлики в третирането на основание възраст не представляват 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;
- б) определянето на минимални условия за възраст, професионален опит или старшинство в службата за достъп до заетост или до определени [предимства], 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“.

Рамковото споразумение за срочната работа

8 Текстът на клауза 5, точка 1 от Рамковото споразумение за срочната работа, сключено на 18 март 1999 г., което се съдържа в приложението към Директива 1999/70/СЕ на Съвета от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) (ОВ L 175, стр. 43; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 129), е следният:

„За да предотвратят злоупотреба, която произтича от използването на последователни срочни трудови договори или правоотношения, държавите членки, след консултация със социалните партньори в съответствие с националното законодателство, колективните трудови договори или практика, и/или социалните партньори, когато няма еквивалентни правни мерки за предотвратяване на злоупотребата, въвеждат, по начин, който отчита специфичните сектори и/или категории работници, една или повече от следните мерки:

- а) обективни причини, които оправдават подновяването на такива договори или правоотношения;
- б) максималната обща продължителност на последователните срочни трудови договори или правоотношения;
- в) броят на подновяванията на такива договори или правоотношения“.

Националната правна уредба

9 Българският Кодекс на труда (обн., ДВ, бр. 26 от 1 април 1986 г.) в редакцията му след изменението, обнародвано в ДВ, бр. 105 от 29 декември 2005 г. (наричан по-нататък „Кодексът на труда“), предвижда в член 68, алинея 1, точка 1 и алинея 4 следните разпоредби:

„(1) Срочен трудов договор се сключва:

- 1. за определен срок, който не може да бъде по-дълъг от 3 години, доколкото в закон или в акт на Министерския съвет не е предвидено друго;

[...]

- (4) По изключение срочен трудов договор по ал. 1, т. 1 за срок най-малко една година може да се сключва за работи и дейности, които нямат временен, сезонен или краткотраен характер. Такъв трудов договор може да се сключи и за по-кратък срок по писмено искане на работника или служителя. В тези случаи срочният трудов договор по ал. 1, т. 1 със същия работник или служител за същата работа може да се сключва повторно само веднъж за срок най-малко една година“.

10 Член 325, точка 3 от Кодекса на труда предвижда, че трудовият договор се прекратява без предизвестие от страните с изтичане на уговорения срок.

11 Съгласно член 328 от Кодекса на труда:

„(1) Работодателят може да прекрати трудовия договор, като отправи писмено предизвестие до работника или служителя в сроковете по чл. 326, ал. 2 в следните случаи:

[...]

10. при придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, а за професори, доценти, старши научни сътрудници I и II степен и доктори на науките — при навършване на 65-годишна възраст;

[...]“.

12 Българският Закон за висшето образование (обн., ДВ, бр. 112 от 27 декември 1995 г.) в редакцията му след изменението, обнародвано в ДВ, бр. 103 от 23 декември 2005 г., предвижда в параграф 11 от преходните и заключителни разпоредби:

„По предложение на катедрения съвет и съвета на основното звено и/или филиала, след решение на академичния съвет трудовите договори с хабилитираните лица, които заемат длъжността „професор“, при навършване на възрастта по чл. 328, ал. 1, т. 10 от Кодекса на труда могат да бъдат удължени за срок една година, но за не повече от три години, а за хабилитираните лица, които заемат длъжността „доцент“ — за срок една година, но за не повече от две години“.

13 Член 7, алинея 1, точка 6 от Закона за защита от дискриминация (обн., ДВ, бр. 86 от 30 септември 2003 г.) в редакцията му след изменението, обнародвано в ДВ, бр. 105 от 29 декември 2005 г., предвижда, че не представлява дискриминация „определянето на максимална възраст за наемане на работа, което е свързано с необходимостта от обучение за заемане на съответната длъжност или с необходимостта от разумен срок за заемане на длъжността преди пенсиониране, при условие че това е обективно оправдано за постигане на законна цел и средствата за

постигането ѝ не надвишават необходимото“.

Споровете по главното производство и преюдициалните въпроси

14 През 1985 г., г-н Георгиев започва работа като доцент в университета.

15 Трудовото му правоотношение е прекратено, считано от 6 февруари 2006 г., поради навършване на предвидената пенсионна възраст, а именно 65 години.

16 Академичният съвет на университета обаче дава разрешение за удължаване на трудовия договор на г-н Георгиев на основание параграф 11 от преходните и заключителни разпоредби на Закона за висшето образование. За тази цел е сключен нов договор за една година (наричан по-нататък „договорът“), в който се предвижда, че заинтересованото лице ще работи като преподавател в Инженерния факултет.

17 С допълнително споразумение от 21 декември 2006 г. договорът е удължен за една година.

18 През януари 2007 г. г-н Георгиев е преназначен на работа като професор.

19 С ново допълнително споразумение от 18 януари 2008 г. договорът е удължен за още една година.

20 През 2009 г., през която г-н Георгиев навършва 68-годишна възраст, трудовото правоотношение между него и университета е прекратено със заповед на директора на последния на основание член 325, точка 3 от Кодекса на труда.

21 Г-н Георгиев предявява два иска пред запитващата юрисдикция. С първия, който е в основата на дело С-268/09, иска да се установи, че е недействителна клаузата в срочния му договор, която ограничава срока на последния до една година, и че този договор трябва да се счита за безсрочен договор. Вторият иск, който е в основата на дело С-250/09, се отнася до заповедта на директора на университета за прекратяване на трудовото правоотношение на заинтересованото лице с този университет, когато последното навършва 68-годишна възраст.

22 Запитващата юрисдикция посочва, че има съмнения относно тълкуването на член 6 от Директива 2000/78 във връзка с решаването на споровете, с които е сезирана.

23 При тези обстоятелства Районен съд Пловдив решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси, от които първите два са общи за двете дела, а третият е поставен само по дело С-268/09:

„1) [Изключват ли] разпоредбите на [Директива 2000/78] [...] приложението на национален закон, който не допуска сключването на безсрочни трудови договори с професори, навършили 65-годишна възраст? [П]о-конкретно, съобразявайки член 6, параграф 1 от Директивата, обективно и обосновано оправдани от законосъобразна цел, както и пропорционални ли са предвидените в член 7, алинея 1, точка 6 от Закона за [защита] от дискриминация предвиждания, въвеждащи възрастови ограничения при заемането на конкретна длъжност, имайки предвид, че Директивата е транспонирана в българското законодателство изцяло?

2) [Изключват ли] разпоредбите на [Директива 2000/78] [...] приложението на национален закон, който предвижда задължително пенсиониране на професори, навършили 68-годишна възраст? Възможно ли е при изложените факти и обстоятелства по настоящото дело и в случай на констатирано противоречие между разпоредбите на [Директива 2000/78] и релевантното национално законодателство, в което въпросната директива е транспонирана, тълкуването на разпоредби от общностното право да доведе до неприлагане на националното законодателство?

3) [Установява ли] националното законодателство [...] навършването на посочената възраст като единствено условие за прекратяване на безсрочното трудово правоотношение и за възможността за продължаването му като срочно трудово правоотношение между същия работник и същия работодател на същата длъжност? [Установява ли] националното законодателство [...] максимална продължителност и брой на продължаванията на срочното трудово правоотношение със същия работодател след трансформирането на безсрочния договор в срочен, след изтичането на които е невъзможно продължаването на трудовото правоотношение между страните?“.

24 С Определение на председателя на Съда от 14 септември 2009 г. дела С-250/09 и С-268/09 са съединени за целите на писмената и устната фаза на производството, както и на съдебното решение.

По преюдициалните въпроси

По първите два въпроса

25 С първите си два въпроса, които следва да се разгледат заедно, по същество запитващата юрисдикция иска да установи дали Директива 2000/78, и по-конкретно член 6, параграф 1 от нея, допуска национално законодателство като разглежданото в главното производство, което предвижда задължителното пенсиониране на университетските професори, навършили 68-годишна възраст, и възможността да продължат да упражняват дейността си след 65-годишна възраст само посредством срочни договори, сключени за срок от една година, който може да се поднови най-много два пъти. При утвърдителен отговор тази юрисдикция иска да се установи дали подобно законодателство трябва да се остави без приложение.

26 В началото следва да се подчертае, както е видно от заглавието и съображенията, а също и от съдържанието и целта на Директива 2000/78, че тя цели да регламентира основна рамка, за да се гарантира на всяко лице равно третиране „в областта на заетостта и професиите“, като му се предостави ефикасна защита срещу дискриминацията, основана на някой от признаците, посочени в член 1 от тази директива, сред които е възрастта.

27 За да се отговори на първите два въпроса, следва да се провери дали национално законодателство като разглежданото в главното производство попада в приложното поле на

Директива 2000/78, дали въвежда разлика в третирането в зависимост от възрастта и, при отвърдителен отговор, дали тази директива допуска подобно различно третиране.

28 На първо място, относно въпроса дали национално законодателство като разглежданото в главното производство попада в приложното поле на Директива 2000/78, от член 3, параграф 1, буква в) от тази директива следва, че тя се прилага в сферите на компетентност, поверени на Европейския съюз спрямо всички лица във връзка с условията за наемане и условията на труд, включително условията за уволнение и заплащане.

29 Националната разпоредба, предвиждаща задължителното пенсиониране на университетските професори на 68-годишна възраст, засяга условията за наемане и условията на труд, по смисъла на член 3, параграф 1, буква в) от Директива 2000/78, като забранява на съответните лица да упражняват дейността си след навършването на тази възраст.

30 Що се отнася до разпоредбата, свързана със сключването на срочни договори, тя засяга условията за наемане и условията на труд, по смисъла на член 3, параграф 1, буква в), тъй като възпрепятства възможността университетските професори, навършили 65-годишна възраст, да продължат да упражняват дейността си по безсрочен договор.

31 На второ място, относно въпроса дали разглежданото в главното производство национално законодателство води до различно третиране, основано на възрастта, по смисъла на член 2, параграф 1 от Директива 2000/78, 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 било от признаците, посочени в член 1“ от тази директива. Член 2, параграф 2, буква а) от нея 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 един от признаците, упоменати в член 1 от същата директива.

32 Като последица от прилагането на закон, предвиждащ задължителното пенсиониране на университетските професори, навършили 68-годишна възраст, тези лица са третирани по-малко благоприятно от други лица, упражняващи същата професия, по съображението че са надхвърлили 68-годишна възраст. Подобна разпоредба въвежда разлика в третирането, основана на възраст по смисъла на член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2000/78 (вж. в този смисъл Решение от 16 октомври 2007 г. по дело *Palacios de la Villa*, C-411/05, Сборник, стр. I-8531, точка 51).

33 Относно националната разпоредба, свързана с прилагането на срочни трудови договори спрямо професори, навършили 65-годишна възраст, следва да се приеме, че като предвижда за последните този вид трудови договори и възпрепятства възможността им да продължат да упражняват дейността си посредством безсрочни договори, разглежданото в главното производство национално законодателство води и до различно третиране по отношение на тях в сравнение с по-младите професори, към които не се прилага подобна забрана.

34 Доводът на университета и на българското правителство, че подобно законодателство не е неблагоприятно спрямо съответните професори, тъй като им позволява евентуално да работят още три години след като са навършили възрастта, на която могат да бъдат пенсионирани и да започнат да получават пенсия, не може да опровергае посочения в предходната точка извод. Всъщност, след като тези професори не се ползват повече от възможността да работят по безсрочен трудов договор, подобно положение не е пречка условията за наемането им на работа да станат по-несигурни от условията за наемане на работа на професорите, които не са навършили 65-годишна възраст.

35 На трето място, следва да се провери дали разликата в третирането, произтичаща от прилагането на разпоредбите на разглежданото в главното производство национално законодателство, може да се обоснове по отношение на член 6 от Директива 2000/78.

36 В това отношение следва да се напомни, че член 6, параграф 1, първа алинея от посочената директива предвижда, че разлики в третирането на основание възраст не представляват дискриминация, ако в контекста на национално право 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. Във втората алинея от същия параграф са изброени няколко примера за разлики в третирането като упоменатите в посочената първа алинея.

37 В това отношение следва да се отбележи, че примерът, който се съдържа в член 6, параграф 1, втора алинея, буква в) от Директива 2000/78, транспониран в националното българско право с член 7, алинея 1, точка 6 от Закона за защита от дискриминация, на който съдът се позовава изрично в първия си въпрос, не изглежда относим към конкретния случай. Всъщност разглежданият в главното производство спор се отнася до прилагането на срочни договори след навършване на 65-годишна възраст и следователно до условията за наемане на работа след определена възраст, а не до максималната възраст за наемане, предвидена в посочения закон.

38 Следователно е необходимо да се анализират разглежданияте в главното производство национални разпоредби с оглед на техните цели.

39 Определението за преюдициално запитване не съдържа информация по този въпрос и от преписката не е видно в разглежданото национално законодателство да е посочена целта, която то преследва.

40 Това обаче не означава, че в посоченото законодателство не се съдържа преследваната законосъобразна цел. Както Съдът вече е постановил, при липсата на уточнение в националното законодателство относно преследваната цел е важно други данни, изведени от общия контекст на съответната мярка, да позволяват установяване на целта, с която тя е приета, с оглед на упражняване на съдебен контрол за нейната законосъобразност, както и по отношение на това дали

средствата, използвани за осъществяването ѝ, са подходящи и необходими (вж. Решение по дело

Palacios de la Villa, посочено по-горе, точка 57, Решение от 5 март 2009 г. по дело Age Concern England, C-388/07, Сборник, стр. I-1569, точка 45 и Решение от 12 януари 2010 г. по дело Petersen, C-341/08, все още непубликувано в Сборника, точка 40).

41 Университетът и българското правителство поддържат, че разглежданото в главното производство национално законодателство преследва цел на социална политика, свързана с образованието и наемането на работа на преподавателите, както и с прилагането на конкретна политика на пазара на труда, която отчита особеното положение на работещите в рамките на съответната дисциплина лица, потребностите на съответното университетско учебно заведение и професионалните качества на съответното лице.

42 Другите правителства, представили становища пред Съда, а именно германското и словашкото правителство, както и Комисията на Европейските общности, смятат, че законосъобразната цел на национално законодателство като разглежданото в главното производство може да се състои в загрижеността да се гарантира качеството на образованието и на научноизследователската дейност чрез обновяване на преподавателския състав с наемането на работа на по-млади професори и да се разпределят оптимално длъжностите, като се постигне равновесие между поколенията.

43 Следва да се приеме, че университетът и българското правителство не уточняват ясно целта на това национално законодателство и се задоволяват основно да посочат, че то преследва цел от същия вид като упоменатата в член 6, параграф 1 от Директива 2000/78. За да се прецени обаче съвместимостта на подобно законодателство по отношение на тази директива, е необходимо точно да се издири целта, която то преследва, и тази задача следва да се изпълни от националния съд.

44 За да се даде полезен отговор на последния, следва да се вземат предвид представените от университета и от българското правителство становища относно целта на разглежданото в главното производство национално законодателство, както и становищата, представени по този въпрос от германското правителство, словашкото правителство и Комисията.

45 В това отношение посочените от университета и от българското правителство аспекти, свързани с образованието и наемането на работа на преподавателите, като и с прилагането на конкретна политика на пазара на труда, позволяваща да се отчете особеното положение на работещите в рамките на съответната дисциплина лица, могат да отговорят на желанието да се разпределят оптимално професорските длъжности между поколенията, по-специално чрез наемането на работа на по-млади професори. Относно последната цел обаче Съдът вече е постановил, че насърчаването на наемането на работа безспорно е законосъобразна цел на социалната политика или политиката по заетостта на държавите членки (Решение по дело Palacios de la Villa, посочено по-горе, точка 65), по-специално когато става въпрос за благоприятстване на

достъпа на младите до упражняването на професия (вж. в този смисъл Решение по дело Petersen, посочено по-горе, точка 68). Така насърчаването на наемането на работа във висшето образование чрез предлагането на професорски длъжности на по-млади лица може да представлява такава законосъобразна цел.

46 Освен това, както отбелязва генералният адвокат в точка 34 от своето заключение, съвместната работа на преподаватели и научни изследователи от различни поколения благоприятства обмяната на опит, както и нововъведенията, и следователно спомага за повишаване на качеството на образованието и научноизследователската дейност в университетите.

47 Същевременно преписката не позволява да се счита, че целите, посочени от германското и словашкото правителство, както и от Комисията, съответстват на тези на българския законодател. Съществува съмнение по-конкретно с оглед на бележките, изложени от г-н Георгиев в писменото му становище. Всъщност последният смята, че университетът и българското правителство изразяват общи твърдения, и поддържа, че разглежданото в главното производство законодателство не е съобразено с действителното положение на съответния трудов пазар. Той твърди, че средната възраст на университетските професори е 58 години и че броят им не надхвърля 1 000 — положение, което се обяснявало с липсата на интерес на младите към професорската кариера. Следователно разглежданото в главното производство законодателство не служело за насърчаване на наемането на работа на младите.

48 В това отношение националният съд следва да разгледа фактичката обстановка и да провери дали посочените от университета и от българското правителство цели съответстват на действителното положение.

49 Остава още да се провери дали средствата, използвани за постигането на подобни цели, са „подходящи и необходими“ по смисъла на член 6, параграф 1, първа алинея от Директива 2000/78.

50 В това отношение следва да се напомни, че държавите членки разполагат с голяма свобода на преценката не само при избора на конкретна цел наред с други в областта на социалната политика и политиката по заетостта, но и при определянето на мерките, които могат да я осъществят (вж. Решение от 22 ноември 2005 г. по дело Mangold, C-144/04, Recueil, стр. I-9981, точка 63 и Решение по дело Palacios de la Villa, посочено по-горе, точка 68).

51 На първо място, относно определянето на възрастова граница от 68 години, Съдът е приел в точка 70 от Решение по дело Petersen, посочено по-горе, че с оглед на развитието на състоянието на заетостта в съответния сектор не изглежда необосновано органите в дадена държава членка да приемат, че прилагането на възрастова граница, която води до напускане на пазара от най-възрастните практикуващи лекари и зъболекари, може да даде възможност да се благоприятства заетостта на по-младите и че тази възраст изглежда достатъчно напреднала, за да служи като основание за прекратяване на разрешението за упражняване на дейност като зъболекар по договор със здравната каса.

52 Тази преценка е релевантна и по отношение на упражняването на дейност като тази на университетски професор. Всъщност, доколкото длъжностите на университетските професори са по принцип ограничени на брой и са запазени за лицата, достигнали до най-висока квалификация в съответната област, и при положение че за наемането на работа на професор трябва да е налице свободна длъжност, следва да се приеме, че държава членка може да счете за подходящо да определи възрастова граница за постигане на цели на политиката по заетостта като упоменатите в точки 45 и 46 от настоящото решение.

53 При все това, предвид направените от г-н Георгиев възражения, напомнени в точка 47 от настоящото решение, националният съд следва да провери дали положението на университетските професори в България съответства на описаното в предходната точка общото положение на университетските професори.

54 Що се отнася до възрастовата граница, уредена в разглежданото в главното производство национално законодателство, а именно 68 години, от преписката по делото е видно, че тя е с пет години по-висока от възрастта, на която мъжете нормално могат да придобият право на пенсия и да бъдат пенсионирани в посочената държава членка. Така тя позволява на университетските професори, на които е предоставена възможност да работят до 68-годишна възраст, да продължат кариерата си през един сравнително дълъг период. Подобна мярка не може да бъде разглеждана като прекомерно увреждаща законните искания на работниците, които са били задължително

пенсионирани, защото са достигнали предвидената възрастова граница, тъй като релевантната правна уредба се основава не само на определена възраст, а взема предвид и обстоятелството, че в края на професионалната си кариера заинтересованите лица се ползват от финансово обезщетение чрез предоставянето на пенсия за осигурителен стаж и възраст като предвидената от националния режим, разглеждан в главното производство (вж. в този смисъл Решение по дело *Palacios de la Villa*, посочено по-горе, точка 73).

55 От това следва, че определянето на подобна възрастова граница за прекратяването на трудовия договор не надвишава необходимото за постигането на целите на политиката по заетостта, упоменати в точки 45 и 46 от настоящото решение, доколкото посоченото национално законодателство отговаря съгласувано и систематично на тези цели.

56 Националният съд следва да провери дали подобна възрастова граница действително отговаря на грижата за съгласуваното и систематично постигане на посочените цели (вж. Решение от 10 март 2009 г. по дело *Hartlauer*, C-169/07, Сборник, стр. I-1721, точка 55 и Решение по дело *Petersen*, посочено по-горе, точка 53). По-конкретно той следва да провери дали разглежданото в главното производство законодателство прави разграничение между, от една страна, университетските доценти и професори, и от друга страна, останалите университетски преподаватели, като не предвижда задължителното пенсиониране на последните, както твърди г-н Георгиев. Също така следва да се провери дали подобно разграничение съответства на необходимост по отношение на преследваните цели и на особеното положение на въпросните преподаватели, или напротив, показва наличието на несъгласуваност в законодателството, което поради това не отговаря на условията, предвидени в член 6, параграф 1 от Директива 2000/78.

57 На второ място, относно въпроса дали е подходящо и необходимо сключването на срочни договори след 65-годишна възраст, Съдът вече е имал повод да разгледа съвместимостта с Директива 2000/78 на национално законодателство, предвиждащо прилагането на такива договори след определена възраст.

58 Така в Решение по дело *Mangold*, посочено по-горе, Съдът е разгледал национално законодателство, позволяващо на съответните работодатели да сключват срочни трудови договори с работници, навършили 52-годишна възраст, независимо от това дали са били безработни преди сключването на договора, по отношение на преследваната цел, а именно да се насърчава професионалната интеграция на безработните възрастни работници.

59 В посоченото решение Съдът, от една страна, е отбелязал, че подобно законодателство води до положение, при което на работниците, за които то се отнася, могат да се предлагат срочни договори, които да се подновяват неопределен брой пъти до възрастта, на която могат да се позоват на правото си на пенсия за осигурителен стаж и възраст, което създава опасност през съществена част от професионалната им кариера да бъдат лишени от възможността да се ползват от стабилна заетост, която според Съда представлява основен елемент от защитата на работниците (вж. Решение по дело *Mangold*, посочено по-горе, точка 64). От друга страна, Съдът приема, че доколкото възрастта на съответния работник е уредена в подобно законодателство като единствен критерий за прилагане на срочен трудов договор, без да е доказано, че определянето на възрастов праг независимо от други съображения, свързани със структурата на разглеждания пазар на труда, и от личното положение на заинтересованото лице е обективно необходимо за постигането на целта за професионалната интеграция на безработните възрастни работници, следва да се счита, че това законодателство надвишава подходящото и необходимото за постигане на преследваната цел (Решение по дело *Mangold*, посочено по-горе, точка 65).

60 Следва да се отбележи, че национално законодателство като разглежданото в главното производство се различава ясно от разглежданото в Решение по дело *Mangold*, посочено по-горе, и изглежда възможно да бъде обосновано по смисъла на Директива 2000/78.

61 На първо място, прилагането на срочни договори за една година, които могат да се подновяват най-много два пъти, както и възрастовата граница от 68 години могат да отговарят на политика по заетостта, целяща по-специално да се благоприятства повишаването на по-млади университетски преподаватели на длъжности на университетски професори. Всъщност, доколкото броят на последните е ограничен, прилагането на срочни договори спрямо тези професори, считано от навършване на 65-годишна възраст, позволява те да прекратят дейността си в сравнително кратък период и следователно на тяхно място да се наемат на работа по-млади професори. Националният съд следва обаче да провери дали е такова положението на професорите, за които се отнася разглежданото в главното производство национално законодателство.

62 На второ място, прилагането на тези договори не е свързано само с условието работникът да е навършил определена възраст.

63 Напротив, както е видно от националното законодателство, посочено в точки 11 и 12 от настоящото решение, определящият фактор се отнася до обстоятелството, че професорът е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, наред с обстоятелството, че е навършил определена възраст, впрочем несъмнено по-висока от разглежданата в Решение по дело Mangold, посочено по-горе, а именно 65 вместо 52 години.

64 От подобно законодателство следва, че професорите, на които е предложен срочен договор, имат възможност да изберат да се пенсионират и да получават пенсия или да продължат да работят след 65-годишна възраст.

65 Освен това разглежданите в главното производство срочни договори са ограничени до една година и могат да се подновяват най-много два пъти, като така отговарят на изискванията, посочени в клауза 5, точка 1 от рамковото споразумение за срочната работа, за да се предотврати злоупотреба, която произтича от използването на последователни срочни договори.

66 При тези обстоятелства следва да се приеме, че национално законодателство, предвиждащо сключването на срочни договори, като разглежданото в главното производство, може да съгласува както потребностите на съответните професори, така и тези на университетите, и може да съставлява подходящо и необходимо средство за постигането на целите, напомнени в точки 45 и 46 от настоящото решение, ако това законодателство отговаря съгласувано и систематично на тези цели.

67 Във всички случаи, както бе напомнено в точка 56 от настоящото решение, националният съд следва да провери дали разглежданото в главното производство национално законодателство прави разграничение между, от една страна, университетските доценти и професори, и от друга страна, останалите университетски преподаватели, що се отнася до прилагането на срочни или безсрочни договори от момента, в който заинтересованото лице е навършило пенсионна възраст. Националният съд следва да провери по-конкретно и дали подобно разграничение съответства на необходимост по отношение на преследваните цели и на особеното положение на въпросните преподаватели, или напротив, показва наличието на несъгласуваност в законодателството, което поради това не отговаря на условията, предвидени в член 6, параграф 1 от Директива 2000/78.

68 Следователно на двата преюдициални въпроса следва да се отговори, че Директива 2000/78, и по-конкретно член 6, параграф 1 от нея, трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национално законодателство като разглежданото в главното производство, което предвижда задължителното пенсиониране на университетските професори, когато навършат 68-годишна възраст, и възможността да продължат да упражняват дейността си след 65-годишна възраст само посредством срочни договори за една година, които могат да се подновяват най-много два пъти, доколкото това законодателство преследва законосъобразна цел, свързана по-специално с политиката по заетостта и трудовия пазар, като осигуряването на качествено образование и оптималното разпределяне на професорските длъжности между поколенията, и позволява да се постигне тази цел с подходящи и необходими средства. Националният съд следва да провери дали тези условия са изпълнени.

69 В хипотезата, в която тези условия не са изпълнени, запитващата юрисдикция иска също да се установи дали националното законодателство следва да се остави без приложение.

70 Съгласно постоянната практика на Съда, когато са изпълнени необходимите условия, за да могат частноправните субекти да се позоват на разпоредбите на директива пред националните юрисдикции срещу държавата, те могат да го сторят независимо от това дали последната действа в качеството на работодател или на носител на публичната власт (в този смисъл вж. по-специално Решение от 12 юли 1990 г. по дело Foster и др., C-188/89, Recueil, стр. I-3313, точка 17, както и Решение от 5 февруари 2004 г. по дело Riesen Internationale Transporte, C-157/02, Recueil, стр. I-1477, точка 23).

71 От преписката е видно, че запитващата юрисдикция приема за установено, че университетът е публична институция, спрямо която могат да бъдат противопоставени разпоредбите на директива с непосредствено действие (в това отношение вж. по-специално Решение от 7 септември 2006 г. по дело Vassallo, C-180/04, Recueil, стр. I-7251, точка 26 и цитираната съдебна практика).

72 Впрочем в рамките на спор между частноправен субект и подобна институция Съдът вече е имал повод да уточни последиците, произтичащи от несъвместимост на националното право с предвидената в член 2 и член 3, параграф 1, буква в) от Директива 2000/78 забрана за дискриминация, основана на възрастта, що се отнася до условията за наемане и условията на труд. Съдът е постановил, че в подобен случай следва да се остави без приложение национален закон, който противоречи на тази директива (вж. в този смисъл Решение по дело Petersen, посочено по-горе, точка 81).

73 Ето защо на запитващата юрисдикция следва да се отговори, че що се отнася до спор между публична институция и частноправен субект в хипотезата, в която национално законодателство като разглежданото в главното производство не отговаря на условията, предвидени в член 6, параграф 1 от Директива 2000/78, националният съд следва да остави това законодателство без приложение.

По третия въпрос

74 С третия си въпрос запитващата юрисдикция иска от Съда да даде тълкуване на разглежданото в главното производство национално законодателство.

75 В това отношение трябва да се напомни, че в рамките на производството, предвидено в член 267 ДФЕС, Съдът няма компетентност да тълкува националното право, тъй като тази задача е поверена изключително на запитващата юрисдикция (вж. Решение от 7 септември 2006 г. по дело Marrosu и Sardino, C-53/04, Recueil, стр. I-7213, точка 54).

76 В някои случаи Съдът е имал възможност от въпроси, отнасящи се очевидно до националното право, да направи изводи за проблеми, свързани с тълкуването на правото на Съюза, чието разглеждане от Съда би могло да бъде от полза за запитващата юрисдикция, за да реши спора, с който е сезирана.

77 Все пак по дело C-268/09, по което е поставен третият въпрос, не е възможно да се изведе наличието на подобни проблеми, които да се различават от разглежданите в отговор на първите два въпроса.

78 Ето защо не следва да се отговаря на третия въпрос.

По съдебните разноски

79 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:

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-конкретно член 6, параграф 1 от нея, трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национално законодателство като разглежданото в главното производство, което предвижда задължителното пенсиониране на университетските професори, когато навършат 68-годишна възраст, и възможността да продължат да упражняват дейността си след 65-годишна възраст само посредством срочни договори за една година, които могат да се подновяват най-много два пъти, доколкото това законодателство преследва законосъобразна цел, свързана по-специално с политиката по заетостта и трудовия пазар, като осигуряването на качествено образование и оптималното разпределяне на професорските длъжности между поколенията, и позволява да се постигне тази цел с подходящи и необходими средства. Националният съд следва да провери дали тези условия са изпълнени.

Що се отнася до спор между публична институция и частноправен субект в хипотезата, в която национално законодателство като разглежданото в главното производство не отговаря на условията, предвидени в член 6, параграф 1 от Директива 2000/78, националният съд следва да остави това законодателство без приложение.

Подписи

* Език на производството: български

24.01.2011 год.

Председател на Контролния съвет:

(доц. д-р Петър Динев)