

Дискриминация на основание възраст: практика на СЕС

Академия по европейско право (ERA):
29 септември 2020 г. - уебинар (София)

Жан-Филип Лерну, професор по право в Университета в Поатие (Франция)



Финансиран в рамките на програма „Права, равенство и гражданство“
на ЕК за 2014-2020г.



ПРАВНА УРЕДБА

Директива 2000/78

- Установява общата рамка за противодействие на дискриминацията [inter alia] на основание възраст
- Широк обхват
 - **Трудово правоотношение**: назначаване, условия на работа, възнаграждение (т.е. заплата, бонуси), професионално развитие (т.е. достъп до работни места, квалификация, израстване в кариерата), освобождаване (причина / условия)
 - **В частния/публичния сектор**
- С директивата се въвежда забрана за:
 - **Пряка дискриминация**: когато при сравнима ситуация дадено лице е третирано по-малко благоприятно от друго, само и единствено заради неговата възраст
 - Например: автоматично прекратяване на трудовите правоотношения при навършването на 25 години (= или друга възраст)
 - **Непряка дискриминация**: когато видимо неутрална разпоредба поставя лицата на определена възраст в неблагоприятно положение в сравнение с останалите
 - Например: отказ от наемане на работа на пенсионери (при пенсионна възраст от 60 до 75 години) = пенсионирането е обвързано с възрастта

3

Директива 2000/78

- Не е забранено различното третиране тогава, когато:
 - **Пряка дискриминация**
 - е обективно и обосновано оправдана от законосъобразна цел, включително законосъобразна **политика по заетостта**, трудовия пазар и цели на професионалното обучение, както и ако средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими. (Чл. 6, параграф 1: специално по отношение на възрастта!!)
 - поради характера на конкретните професионални дейности или в контекста, в който те се упражняват, представлява основателно и **определящо професията изискване**, ако целта е законосъобразна, а изискването - пропорционално. (чл. 4, параграф 1)
 - с оглед осигуряването на **обществената сигурност**, подържането на обществения ред и предотвратяването на престъпления, **защитата на здравето**, правата и свободите на другите, ако целта е законосъобразна, а изискването - пропорционално. (чл. 2, параграф 5)
 - **Непряка дискриминация**
 - е обективно оправдана от **законната си цел** и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими (чл. 2, параграф 2)

4

ПРАКТИКА НА СЪДА

5

Типология на делата

- Автоматично прекратяване на трудово правоотношение = *Palacios* (C-411/05), *дискриминация, основана на възраст - Англия* (C-388/07), *Petersen* (C-341/08 - зъболекар), *Rosenblatt* (C-45/09), *Georgiev* (C-250/09, задължително пенсиониране на 68-годишна възраст, университетски професори), Комисията срещу Унгария (C-286/12 - съдии) *Fuchs* (C-159/10 - съдии), *Prigge* (C-447/09), *Hörnfeldt* (C-141/11)
- Минимална/максимална възраст за постъпване на работа = *Wolf* (C-229/08 - пожарникари), *Perez* (C-416/13 – полицаи в местната полиция), *Sorondo* (C258-15), *CO* (C-670/18)
- Използване на нетипични форми на договори = *Mangold* (C-144/04: срочен трудов договор), *John* (C-46-17: срочен трудов договор) *O.* (C-432/14), *A & F* (C-143/16: договор за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи или дейности)
- Заплащане = *Hennigs* (C-297/10), *Horgan & Keegan* (C-154/18)
- Професионално развитие и квалификация = *Unland* (C-20/13), *Specht* (C-201/12), *Bowman* (C-539/15), *Hütter* (C-88/08), *Stollwitzer* (C-482/16), *Tyrolean Airways* (C-132/11)
- Достъп до професионално обучение = *de Lange* (C-548/15)
- Срок за предизвестие = *Kücükdevici* (C-555/07)
- Обезщетение при уволнение = *Andersen* (C-499/08), *Tekniq* (C-515/13)
- Социален план = *Odar* (C-152/11)
- Професионално пенсионно осигуряване = *Kleinsteuer* (C-354/16) *Paris* (C-443/15)

6

Типология на дела

- **Засегнати са всички държави:** Германия, Италия, България, Унгария, Франция, Ирландия, Дания, Испания, Обединеното кралство...
- Оспорвани са **различни нормативни и други актове:**
 - закони и други нормативни актове
 - колективни договори
 - вътрешни правила на дружествата
- **Всички възрастови категории:**
 - Млади работници и служители
 - Възрастни работници и служители

7

Методология, използвана от съда (чл. 6, параграф 1)

- Попада ли делото в **приложното поле** на Директива 2000/78?
- Ако попада, има ли в националното законодателство разпоредби, които да предвиждат **различно третиране** на основание възраст?
- Ако има такива разпоредби - мярката, свързана с възрастта обосновано оправдана ли е от **законосъобразна цел**?
- Ако е така, подходяща и необходима ли е мярката, свързана с възрастта, за постигането на съответната цел? („тест за пропорционалност/съответствие“)

8

Разлика в третирането (ii)

Ситуациите трябва да бъдат сравними

- Няма изискване ситуациите да бъдат идентични, достатъчно е да бъдат сравними
 - сравнимостта не трябва да се анализира общо и абстрактно, а **специфично и конкретно с оглед на съответното обезщетение** [A & F, C-143/16]
- Италианското законодателство в областта на **срочните договори за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности** „установява два различни режима, що се отнася до (...) уволнение на лицата, работещи по срочни договори за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности, в зависимост от тяхната възрастова група“ = „за целите на прилагането на такива разпоредби, положението на работник, уволнен единствено поради факта, че е навършил 25-годишна възраст, е обективно сравнимо с положението на работници от друга възрастова група.“ [A & F, C-143/16]

9

Законосъобразна цел (iii): категории

„Държавите-членки разполагат с широка свобода на преценка [...] при избора на конкретна цел в областта на социалната политика и политиката по заетостта“ [A & F, C-143/16]

- **При високи нива на безработица:** създаване на възможности за търсещите работа лица на пазара на труда в рамките на националната политика по заетостта.
- **Насърчаване на заетостта (например на младите хора)**
- **Балансирано представителство на различните поколения** / създаване на структура, при която има баланс между броя млади и по-възрастни работници и служители
- **Поощряване придобиването на опит**, който позволява на работниците/служителите да изпълняват по-добре служебните си задължения
- По отношение на **социалния план**: закрила на младите работници/служители и подпомагане на тяхната трудова реинтеграция, без да се пренебрегва необходимостта от **справедливо разпределение на ограничените финансови ресурси**

NB! Финансовите съображения не могат сами по себе си да представляват законосъобразна цел

10

Законосъобразна цел: категории

- целите трябва да имат елемент на „**обществен интерес**“, различен от чисто индивидуалните причини, произтичащи от ситуацията на даден работодател
- целите могат да бъдат само от областта на **социалната политика** (свързани с политиката по заетостта, пазара на труда или професионалното обучение)
- не е необходимо да се посочва изрично преследваната цел:
 - основната цел на закона може да бъде установена с помощта на елементи от **общия контекст**,
 - **промяна в контекста** на даден закон, от която следва промяна в целта на закона, сама по себе си не изключва възможността законът да преследва законосъобразна цел

11

Законосъобразна цел: задача на националните съдилища

- **Установяването на целта** е задача на националните съдилища
 - Член 6, параграф 1 се отнася към държавите-членки и **въпреки широката свобода на преценка, с която те разполагат в областта на социалната политика**, им възлага да установят законосъобразността на преследваната цел, като прилагат високи стандарти за доказване.
- **Общи констатации** от рода, че се очаква дадена мярка да допринесе за развитието на политиката в областта на заетостта, не са достатъчни, за да бъде установена законосъобразността на съответната цел.

12

(iv) Тест за пропорционалност

Възрастовата мярка адаптирана ли е към и съответства ли на законосъобразната цел?

- Държавите-членки имат **широка свобода на преценка** при избора на **дефиниция на мерките, които могат да бъдат използвани за постигането на целта**
- Задача на **националните съдилища** е да установят, въз основа на всички доказателства по случая и преценявайки дали съществува **възможност съответната цел да бъде постигната по друг начин, дали националните мерки са подходящи и необходими**
- Трябва да бъде намерен **точният баланс между различните интереси**
 - Колективните интереси / личния интерес:
 - Разпоредба, с която се дава възможност на работодателя да прекрати трудовия договор на работник/служител единствено въз основа на обстоятелството, че последният е навършил 67 години, като не се взема предвид размерът на пенсията на съответния работник/служител, е в съответствие с член 6, параграф 1
 - Баланс между стремежа за насърчаване на достъпа на млади хора да пазара на труда и спазването на правата на по-възрастните хора да упражняват трудова дейност [C-670/18, §45]

13

Тест за пропорционалност: положителен

- „Що се отнася до преследваната цел, която се състои най-общо в това да се гарантира подмладяване на активно заетото население, **може да се поддържа, че такава цел не надхвърля необходимото**, тъй като е разумно да се откаже наемаването или назначаването на работа на пенсионирани лица, които са приключили професионалния си живот и получават пенсия за осигурителен стаж и възраст, за да се насърчи пълната заетост на активното население или да се подпомогне достъпът до пазара на труда на по-млади хора.” [CO, C-670/18, §46]
- **Като се има предвид широката свобода на преценка, с която разполагат държавите-членки в тази област**, една мярка, която позволява повече свобода на действие на работодателите при сключват на трудови договори, **може да се счита за подходяща** с оглед постигането на известна гъвкавост на пазара на труда.
 - “Следва да се отбележи (...) че, в контекста на постоянна икономическа криза и слаб растеж, положението на работник под 25-годишна възраст, който има достъп до трудовия пазар благодарение на гъвкав и временен трудов договор като договора за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности, е за предпочитане пред положението на работник, който не разполага с такава възможност и поради това е безработен. [A & F, C-143/16, §42]
 - „Освен това, гъвкавите форми на заетост, както пояснява в съдебното заседание италианското правителство, са необходими за подпомагане на мобилността на работниците, за увеличаване на способността на заетите лица да се приспособяват към трудовия пазар и за улесняване на достъпа до този пазар на лицата, изложени на риск от социално изключване, както при това и за премахване на незаконните форми на труд.” [A & F, C-143/16, §43]

14

Тест за пропорционалност: отрицателен

- Обезщетение при уволнение не се изплаща на работници/ служители на възраст над 55 г., които имат право на пенсия за осигурителен стаж и възраст при ранно пенсиониране
 - Законосъобразна цел:** това би попречило обезщетението да се ползва от лица, които нямат намерение да търсят нова работа, а ще получават заместващ доход
 - Възрастовата мярка **не е подходяща:** тя лишава от обезщетение уволнени работници, **които искат да останат на пазара на труда**, само защото поради възрастта си те биха могли да получават пенсия [Andersen, C-499/08]

NB: Независимо от това Директива 2000/78 допуска националното законодателство да съдържа разпоредба, съгласно която при уволнение на работници и служители, работили непрекъснато в едно и също предприятие в продължение на 12, 15 или 18 години, към момента на прекратяване на трудовото правоотношение работодателят е длъжен да заплати обезщетение съответно в размер на една, две или три месечни заплати, освен в случаи, когато към момента на прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителят има право на пенсия по общата пенсионноосигурителна схема. Нещо повече: „доколкото специалното обезщетение при уволнение е еднократно обезщетение в размер на една, две или три месечни заплати, няма причина да се смята, че разпоредба ще причини на освободения работник/служител значителна загуби на доходи в дългосрочен план.“ [Tekniq, C-515/13: общата пенсионноосигурителна схема].

15

Тест за пропорционалност: отрицателен

- Съгласно колективния трудов договор, основното възнаграждение на служителя се определя при неговото назначаване в зависимост от възрастовата група, към която принадлежи.
 - Така служител, назначен на 21-годишна възраст, ще бъде класиран във възрастова група № 21, а новоназначен служител на 27-годишна възраст, постъпил на работа на същата дата, ще бъде класиран в група № 27
 - Цел:** да бъде взет предвид **професионалният опит** на служителите
 - Възрастовата мярка **е неподходяща:** служител без никакъв професионален опит, назначен на 27-годишна възраст, от момента на назначаването си ще получава основно възнаграждение, еквивалентно на получаваното от служител на същата възраст, който заема същата длъжност, но е бил назначен на 21-годишна възраст и има деветгодишен професионален опит на длъжността.
- = Системата на заплащане противоречи на целта! [Hennigs, C-297/10]

16

ПРОФЕСИОНАЛНИ ИЗИСКВАНИЯ (ЧЛ.4(1))

Държавите-членки могат да предвидят разпоредба, че разлика в третирането, основаваща се на характеристика, свързана с [възрастта], не представлява дискриминация, когато:

- поради характера на **засегнатите професионални дейности** или в контекста, в който те се упражняват, такава характеристика представлява **основно и определящо професията изискване**
- при положение, че **целта е законосъобразна и изискването пропорционално**.

= Характерът на професионалната дейност изисква определени умения или способности по различни причини (биологически, физически, психологически, умствени и др.), които са свързани с възрастта и оправдават използването на възрастов критерий „млад/стар“

NB!: Член 4, параграф 1 трябва да се тълкува стриктно

Например: в дадена банка решават да наемат възрастни консултанти, защото клиентите в банковия сектор считат възрастните служители за по-надеждни.

Може ли желанието на работодателя да се съобрази с конкретните предпочитания на клиентите да се счита за професионално изискване по силата на член 4, параграф 1? Не! Субективните съображения не представляват професионални изисквания (виж Vougaoui)

17

Възrastови ограничения при кандидатстване за работа

Заявление за работа като пожарник е отхвърлено, защото кандидатът е надхвърлил възрастовата граница от 30 години

- Не самата възраст, а характеристика, свързана с възрастта, може да представлява професионално изискване = **физическа годност**
- СЕС потвърждава, че:
 - е налице **законосъобразна цел**: да се гарантира оперативният капацитет и доброто функциониране на професионалната пожарна служба
 - притежаването на особено значими физически способности е **основно и определящо професията изискване за упражняването на професията**
 - необходимостта от притежаване на високи физически способности е **свързана с възрастта**
 - максималната **възrastова граница от 30 години за наемане на работа е подходяща за постигане на преследваната цел и не надхвърля необходимото за нейното постигане** = борбата с пожарите е част от работата в международната техническа пожарна и може да бъде осъществявана само от млади служители [Wolf, C-229/08]

18

Възrastови ограничения при кандидатстване за работа

Кандидатите за работа в местната полиция не трябва да са надхвърлят възрастовата граница от 30 години

- **Законосъобразна цел:** оперативния капацитет и доброто функциониране на полицейската служба
- **Професионално изискване:** притежаването на **особени физически способности** е **характеристика, свързана с възрастта + функциите** по защита на лицата и имуществото, задържане и охраняване на извършителите на престъпления и патрулиране с превантивна цел **могат да изискват използване на физическа сила.**
- **Тест за пропорционалност:** не всички задачи изискват особени физически способности + несъответствие между нормативните актове на местно ниво (възрастовата граница варира: 30, 36, 40...) = налагането на възрастовата граница надхвърля необходимото за постигането на законосъобразната цел [Perez, C-416/13]
 - NB: Ограничаване на назначенията на полицаи в Баската автономна област до кандидатите на възраст под 35 години = *“функциите, изпълнявани от полицейските сили на автономните области, са различни от възложените такива на местната полиция”* = тест за пропорционалност: положителен [Sorrondo, C-258/15]

19

СИГУРНОСТ И ЗАЩИТА НА ЗДРАВЕТО (ЧЛЕН 2, ПАРАГРАФ 5)

„Настоящата директива не засяга мерките, регламентирани от национален закон, които в демократичното общество са необходими за обществената сигурност, подържането на **обществения ред** и предотвратяването на престъпни деяния, **защитата на здравето**, правата и свободите на другите. ”

20

Възрастова граница за заемане на длъжност пилот на самолет

- Широко тълкуване на „обществена сигурност“
 - Мерките, с които се цели **предотвратяване на авиационните произшествия** чрез контрол на годността и физическите способности на пилотите, така че да се избегнат произшествия, дължащи се на човешки грешки, безспорно са сред мерките, с които се гарантира обществената сигурност
- Тест за пропорционалност
 - Съгласно националното и международното законодателство, не е необходимо да се забрани на пилотите да работят като такива след 60-годишна възраст, а само да се ограничи дейностите им. Следователно забраната след тази възраст да се управлява въздухоплавателно средство, не е била необходима за осъществяването на търсената цел.

Член 2, параграф 5 се тълкува стриктно

21

Възрастова граница за практикуване на професията зъболекар

- Максимална възрастова граница за упражняване на професията на зъболекар, който работи по договор със здравната каса (= години)
- Цел: да защити здравето на пациентите срещу понижаването на професионалните умения на тези зъболекари след посочената възраст
- Несъответствие с член. 2, параграф 5, защото същата възрастова граница не се прилага по отношение на зъболекарите, които не работят по договор със здравната каса [*Petersen, C-341/08*]

22

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ БЕЛЕЖКИ

23

Колективни трудови договори

- Въведените с договора мерки били ли са обект на специален анализ?
 - социалните партньори на национално равнище могат, на същото основание като държавите-членки, да предвидят мерки, които включват разлики в третирането, основани на възрастта
 - Когато закрепеното в член 28 от Хартата право на колективни преговори попада в обхвата на разпоредбите от законодателството на Съюза, то трябва да се упражнява в съответствие с посоченото законодателство
 - Ето защо, когато приемат мерки попадащи в приложното поле на Директива 2000/78, социалните партньори трябва да действат при спазване на директивата
 - “Социалните партньори на национално равнище разполагат с голяма свобода на преценката при избора не само на конкретна цел в областта на социалната политика и политиката на заетостта, но също при определянето на мерките за нейното осъществяване”

24

Пряко прилагане на Директива 2000/78

- Принципът на недопускане на дискриминация, основана на възраст, трябва да се разглежда като **общ принцип на правото на Съюза**, защитен по силата на **член 21 от Хартата**
- Полезно за прякото прилагане на директивата (в случай на липса/неправилно транспониране на директивата)
 - националните съдилища следва да гарантират на лицата правната защита, произтичаща от правото на Съюза, и да гарантират пълното му прилагане, включително **чрез неприлагане, ако е необходимо, на разпоредби на националното законодателство, които противоречат на този принцип**