

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (голям състав)

22 ноември 2005 година*

„Директива 1999/70/ЕО – Клаузи 2, 5 и 8 от работното рамково споразумение относно продължителността на Директива 2000/78/ЕО – Член 6 – Равно третиране в областта на заетостта и труда – Дискриминация свързана с възрастта”

По дело С-144/04

с предмет преюдициално запитване, отправено до Съда на основание на член 234 ЕО от страна на Arbeitsgericht München (Германия), с Решение от 26 февруари 2004 г. заведено в секретариата на Съда от 17 март 2004 г. по производството, висящо пред този съд, между

Werner Mangold

срещу

Rüdiger Helm,

СЪДЪТ (голям състав),

в състав: г-н СТР. Jann, председател на първи състав, изпълняващ функциите на председател, г-н С. W. A. Timmermans, г-н А. Rosas и г-н К. Schiemann, председатели на състав, г-н R. Schintgen (докладчик), г-н S. von Bahr, г-н J. N. Cunha Rodrigues, г-жа R. Silva de Lapuerta, г-н К. Lenaerts, г-н E. Juhász, г-н G. Arestis, г-н А. Borg Barthet и г-н М. Pešić, съдии,

генерален адвокат: г-н А. Tizzano,

секретар: г-жа К. Sztranc, администратор,

като има предвид изложеното в писмената фаза на производството и съдебното заседание от 26 април 2005 г.,

като има предвид становищата представени:

– за г-н Mangold, от г-жа D. Hummel и г-жа В. Karthaus, Rechtsanwälte,

– за г-н Helm, от lui-même, Rechtsanwalt,

– за германското правителство, от г-н М. Lumma, в качеството на представител,

– за Комисията на Европейските общности, от г-жа N. Yerrell и г-жа S. Grünheid а също така от г-н D. Martin и г-н Н. Кререл, в качеството на представители,

* Език на производството: немски.

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 30 юни 2005 г.,

постанови настоящото

Решение

1. Искът за преюдициално запитване се отнася до тълкуването на клаузи 2, 5 и 8 на Рамковото споразумение за работа през определено време, сключено на 18 март 1999 г. (по-надолу „рамково споразумение“), въведено в действие от Директива 1999/70/ЕО на Съвета, от 28 юни 1999 г., относно Рамковото споразумение СЕС, UNICE и СЕЕР относно работата през определено време (ОВ L 175, стр. 43), а също така и член 6 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 г., относно създаването на обща рамка за равно третиране в областта на заетостта и труда (ОВ L 303, стр. 16).

2. Този иск е бил представен в рамките на спор противопоставящ г-н Mangold на г-н Helm по повод срочен трудов договор, който обвързва последния (по-надолу „Договора“).

Юридическа рамка

Регламентация на Общността

Рамково споразумение

3. Съгласно своята клауза 1, „рамковото споразумение има за предмет:

а) да подобри качеството на труда за определено време като осигури принципа за недискриминация;

б) да установи рамка за предотвратяване на злоупотребите произтичащи от използването на договори или трудово-правни отношения на срочни договори или трудово-правни отношения, които следват едно след друго“.

4. Клауза 2, точка 1, от рамковото споразумение гласи:

„Настоящото споразумение се прилага спрямо работниците наети срочно и имащи договор или трудово-правно отношение определено от законодателствата, колективните договори или практиките действащи във всяка държава-членка“

5. Съгласно клауза 5, точка 1, на рамковото споразумение:

„С цел да се предотвратят злоупотребите, произтичащи от последователни срочни трудови договори или трудово-правни отношения, държавите-членки след консултация със социалните партньори съгласно законодателствата, колективните договорености и националните практики и/или социалните партньори, когато не съществуват еквивалентни законови мерки за предотвратяване на тези злоупотреби въвеждат по начин, по който да се държи сметка за нуждите в специфичните сектори и/или категориите работници една или няколко от следните мерки:

- а) обективни причини оправдаващи подновяването на подобни договори или трудово-правни отношения;
- б) максимална обща продължителност на последователните срочните договори или трудово-правни отношения;
- в) брой на подновяванията на подобни договори или трудово-правни отношения.”

6. Клауза 8, точка 3 на рамковото споразумение гласи:

„Въвеждането в действие на настоящото споразумение не представлява достатъчно оправдание за намаляване на общото ниво на защита на работници в областта обхваната от настоящото споразумение.”

Директива 2000/78

7. Директива 2000/78 е била приета на основание на член 13 ЕО. Първия, четвъртия, осмия и двадесет и петия абзаци на тази директива са формулирани, както следва:

„(1) Съгласно член 6 от Договора за Европейския съюз, Европейският съюз се основава на принципите на свобода, демокрация, защита правата на човека и основните свободи, а също така и на правовата държава, принципите на която са общи за всички държави-членки и спазват основните права, такива каквито са гарантирани от Европейската конвенция за правата човека и основните свободи и такива каквито произтичат от общите конституционни традиции на държавите-членки, а също така и от общите принципи на правото на Общността.

(...)

(4) Правото на всяко лице на равенство пред закона и на защита срещу дискриминация представлява универсално право признато от универсалната декларация за правата на човека, от Конвенцията на Обединените нации за премахване на всички форми на дискриминация спрямо жените, от Пактовете на Обединените нации относно гражданските и политически права и на икономическите, социални и културни права и от Европейската конвенция за защита правата на човека и основните свободи подписана от държавите-членки. Конвенция № 111 на Международната организация за труда забранява дискриминацията в областта на заетостта и труда.

(...)

(8) Общите линии относно заетостта през 2000 г., одобрени от Европейския съвет в Хелзинки на 10 и 11 декември 1999 г., подчертават необходимостта за подкрепа на трудов пазар подпомагащ социалната интеграция като се формулират кохерентна общност на политики, предназначени да се борят срещу дискриминацията по отношение на групи, каквито са лицата с увреждания. Те подчертават също така необходимостта да се обърне особено внимание на помощта спрямо възрастни работници, за да могат те по-активно да участват в професионалния живот

(...)

(25) Забраната на дискриминация свързана с възрастта, представлява основен елемент за постигане на целите, установени от общите линии относно заетостта и за поощряване на разнообразието при заетостта. Въпреки това различното третиране свързано с възрастта може да бъде оправдано при определени обстоятелства и

следователно изисква специфични разпоредби, които могат да се променят според ситуацията в държавите-членки. Следователно е необходимо да се направи разлика между различните третираня, които са оправдани, включително от законните цели на политиката в областта на заетостта, пазара на труда и професионалната квалификация и дискриминациите, които следва да бъдат забранени.”

8. Съгласно своя член 1, Директива 2000/78 „има за цел да установи общите рамки за борба срещу дискриминацията, основана на религия или убеждения, увреждания, възраст или сексуална ориентация, що се отнася до заетостта и труда с цел да се въведе в действие в държавите-членки принципа на равно третиране”.

9. Член 2 от Директива 2000/78, озаглавен „Понятие за дискриминация”, посочва в своите параграфи 1 и 2, буква а) следното:

„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.

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.”

10. Член 3 от Директива 2000/78, озаглавен „Приложно поле”, предвижда в своя параграф 1 :,,

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

а) 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;
(...)”

11. Съгласно член 6, параграф 1 от Директива 2000/78:

„Съгласно член 2, параграф 2 държавите-членки могат да предвиждат различно третиране на базата на възрастта, което не представлява дискриминация, когато споменатото третиране е обективно и разумно оправдано, в рамките на националното право от законна цел, включително целта на политика на заетостта, на пазара на труда и професионална квалификация и когато средствата за реализиране на тази цел са подходящи и необходими.

Тези разлики в третирането по-специално могат да включват:

а) въвеждането в действие на специални условия за достъп до длъжността и за професионална квалификация за наемане и работа, включително условията за уволнение и заплащане, за младите и за възрастните работници и за тези, които имат лица на тяхна издръжка с цел да се поощри тяхното професионално интегриране или да се осигури тяхната защита;

б) фиксирането на условия за минимална възраст, професионален опит или трудов стаж за длъжност, за заемане на длъжност или някои предимства свързани с длъжността;

в) фиксирането на максимална възраст за наемане основана на квалификацията получена за въпросното място или необходимостта от разумен период на трудова дейност преди пенсионирането.

12. Съгласно член 18, алинея 1 от Директива 2000/78, държавите-членки следва да приемат закони, подзаконови и административни разпоредби необходими, за да се съобразят с последната най-късно до 2 декември 2003 г. Въпреки това, съгласно алинея 2 от упоменатия член:

„За да се вземат под внимание специфичните условия, държавите-членки могат да разполагат ако е необходимо с допълнителен срок от три години, считано от 2 декември 2003 г., или общо от 6 години, за да въведат в действие разпоредбите на настоящата директива относно дискриминацията основаваща се на възраст и увреждания. В тези случаи те веднага уведомяват Комисията. Всяка държава-членка, която реши да прибегне до този допълнителен срок всяка година прави доклад до Комисията за мерките, които предприема в борбата си срещу дискриминацията, основана на възрастта и уврежданията, и върху прогреса осъществен за въвеждане в действие на директивата. Комисията прави годишен доклад до Съвета.”

13. Федерална република Германия е поискала да се ползва подобен допълнителен срок за прилагане на упоменатата директива в собственото си законодателство преди изтичане на срока на 2 декември 2006 г. що се отнася до тази държава-членка.

Национална регламентация

14. Член 1 от Beschäftigungsförderungsgesetz (Закона за поощряване на заетостта), така както е изменен със Закона от 25 септември 1996 г. (BGBl. 1996 I, стр. 1476, по-надолу „BeschFG 1996“), предвижда:

„(1) Срочните трудови договори са разрешени за максимален период от две години. В този максимален срок от две години един срочен трудов договор може да бъде подновен максимално три пъти.

(2) Срочните трудови договори са разрешени без условието отбелязано в параграф 1 ако работникът е достигнал възрастта от 60 години към момента на сключване на срочния трудов договор.

(3) Срочните трудови договори по смисъла на параграфи 1 и 2 са разрешени единствено ако съществува тясна връзка между предишния срочен трудов договор или с предишен срочен трудов договор по смисъла на параграф 1 със същия работодател. Тясна връзка

се предполага тогава когато интервала между двата трудови договора е по-малък от четири месеца.

(4) Възможността да се ограничи продължителността на трудовите договори по други причини остава непроменена.
(...)”

15. На основание на член 1, параграф 6 от BeschFG 1996 г., тези правила се е прилагала до 31 декември 2000 г.

16. Директива 1999/70 въвеждаща в действие рамковото споразумение е била пренесена в немското право чрез Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge und zur Änderung und Aufhebung arbeitsrechtlicher Bestimmungen (Закона за срочната трудова дейност и срочните договори внасящ промени и отменящ разпоредби от трудовото право), от 21 декември 2000 г. (BGBl. 2000 I, стр. 1966, по-надолу „TzBfG”. Този закон е влязъл в сила на 1 януари 2001 г.

17. Съгласно член 1 от TzBfG, озаглавен „Цел”:

„Този закон цели да поощри работата на непълно работно време и да определи условията относно възможността за сключване на срочни трудови договори и да попречи на дискриминацията на работниците на непълен работен ден и на работниците имащи срочен трудов договор.”

18. Член 14 от TzBfG, който регламентира срочните трудови договори гласи:

„(1) Законно е да се сключва срочен трудов договор, когато има обективна причина за това в следните случаи:

1. необходимостта от трудова дейност е временна,
2. фиксирането на определен период следва квалификация или обучение с цел да се поощри работника да навлезе в активния живот,
3. работникът замества друг работник,
4. спецификата на трудовата дейност оправдава определянето на срок,
5. ограничението е свързано с пробен период,
6. мотиви отнасящи се до личността на работника, оправдават фиксирането на срок,
7. работникът е заплатен от бюджетни фондове предвидени за работа през определен период и е нает съобразно този режим,
8. определения период е фиксиран чрез общо съгласие пред съдия.

(2) Сключването на срочни трудови договори се разрешава при липса на обективна причина в рамките на две години. В тези рамки един срочен трудов договор може да се подновява максимално три пъти. Сключването на срочен трудов договор по смисъла на първата фраза се разрешава, когато работникът вече е имал срочен трудов договор или

безсрочен такъв със същия работодател. Колективният трудов договор може да предвиди изключение от първата фраза относно фиксирането на броя на подновяванията или максималния период. Работодателите и работниците във въпросния сектор обхванат от колективния трудов договор, но не свързани с него могат да се позовават на приложение на последния.

(3) Сключването на срочен трудов договор не се подчинява на изискването за обективна причина, когато работникът е стигнал 58 години в момента, когато срочното трудово-правно отношение е започнало. Фиксирането на определен срок е законно ако съществува тясна връзка с предишен трудов договор за неопределено време сключен със същия работодател. Подобна връзка се предполага, когато интервала между двата трудови договора е по-малък от шест месеца.

(4) Определянето на граница за продължителност на трудовия договор трябва да бъде отбелязано писмено.”

19. Член 14, параграф 3 от TzBfG както е бил изменен със Първия закон за предлагане на модерни трудови услуги на пазара на труда на 23 декември 2002 г. (BGBl. 2002 I, стр. 14607, по надолу „закон от 2002”). Новата версия на упоменатата разпоредба, която влиза в действие на 1 януари 2003 г., вече е формулирана, както следва:

„Сключването на срочен трудов договор не се подчинява на съществуването на обективна причина, когато работникът е достигнал възраст 58 години, в момента когато споменатото срочно трудово-правно отношение е възникнало. Фиксирането на определен срок е валидно само когато съществува тясна връзка с предишен трудов договор сключен със същия работодател и то за неопределено време. Подобна тясна връзка се предполага, когато интервалът между двата договора е по-малък от шест месеца. До 31 декември 2006 г., трябва да се прилага първата фраза като се чете 52 години вместо 58 години”.

По спора по основното дело и преюдициалните въпроси

20. На 26 юни 2003 г., г-н Mangold, тогава на възраст 56 години, е сключил договор с г-н Helm, който упражнява професията адвокат, и този договор е влязъл в сила на 1 юли 2003 г.

21. Съгласно член 5 от договора:

„1. Трудово-правното отношение е започнало на 1 юли 2003 г. и е продължило до 28 февруари 2004 г.

2. Продължителността на договора се основава на законова разпоредба, която цели улесняване на сключване на срочни трудови договори с лица на възраст (комбинирани разпоредби на член 14, параграф 3, четвърто и пето изречение на TzBfG (...)), когато работникът е на възраст повече от 52 години.

3. Страните са се разбрали, че определения период на настоящия договор няма друга причина освен тази която е упомената в предишната точка 2. Другите мотиви за ограничаването продължителността на договора приети по принцип от законодателя и от съдебната практика са изрично изключени от настоящия договор.”

22. Според г-н Mangold, упоменатия член 5, дотолкова доколкото ограничава продължителността на договора му е наистина такова ограничение въпреки, че такова ограничение се съобразява с член 14, параграф 3 от TzBfG, е несъвместимо с рамковото споразумение и Директива 2000/78.

23. М. Helm изтъква, че клауза 5 на рамковото споразумение предписва на държавите-членки да вземат мерки за ограничаване на злоупотребите произтичащи от използването на последователни трудови договори за определено време, в частност като изискват обективни причини оправдаващи подновяването на тези договори или фиксират максимална продължителност на договорите или трудово-правните отношения за определен период, или още като ограничат броя на подновяванията на тези договори или трудово-правни отношения.

24. Но според него дори ако член 14, параграф 3, четвърто изречение от TzBfG не предвижда изрично подобни рестриктивни условия в случаите на възрастни работници, съществува една обективна връзка по смисъла на клауза 5, точка 1, буква а), на рамковото споразумение, оправдаваща сключването на срочен трудов договор, която е трудността за тези работници да си намерят работа предвид характеристиките на пазара на труда.

25. L'Arbeitsgericht München изпитва съмнения относно съвместимостта с член 14, параграф 3, изречение първо от TzBfG с правото на Общността.

26. На първо място, упоменатата юрисдикция счита, че тази разпоредба противоречи на забраната за „регресия” включена в клауза 8, точка 3 от рамковото споразумение, дотолкова доколкото тя намалява по повод прехвърлянето в немското право на Директива 1999/70, от 60 на 58 години възрастта на лицата изключени от защитата срещу неоправдано от обективна причина сключване на срочни трудови договори и следователно на общото ниво на защита, с което се ползва тази категория работници. Една подобна разпоредба би също така противоречала на клауза 5 от рамковото споразумение с цел да предотврати злоупотреба с подобни договори, дотолкова доколкото тя не предвижда никаква рестрикция на сключването им от различни работници, които се отнасят единствено към специфичната категория определяне от възрастта.

27. На второ място, препращащата юрисдикция се пита относно съвместимостта на една регламентация каквато се съдържа в член 14, параграф 3 от TzBfG с член 6 от Директива 2000/78, дотолкова доколкото свалянето на възрастта от 58 на 52 от Закона от 2002 г. е позволило да се сключват срочни трудови договори без обективна причина и не гарантира защитата на възрастните лица по месторабота. Принципа на пропорционалност в случая не е бил спазен.

28. Разбира се, упоменатата юрисдикция установява, че към датата на сключване на договора, а именно 26 юни 2003 г., срока за прехвърляне във вътрешното право на Директива 2000/78 още не е бил изтекъл. Въпреки това тя напомня, че според точка 45 от Решение от 18 декември 1997 г., Inter-Environnement Wallonie (C-129/96, Recueil стр. I-7411), една държава-членка адресат на дадена директива трябва по време на срока за прехвърляне на последната да се въздържа да предприема мерки, които биха могли сериозно да нарушат действието предписано от тази директива.

29. Но по основното дело промяната внесена в член 14, параграф 3 от TzBfG от Закона 2002 е влязла в сила на 1 януари 2003 г., или след публикацията на Директива 2000/78 в Официален вестник на Европейските общности, но преди изтичането на срока за прехвърляне предвиден в член 18 от последната.

30. На трето място препращащата юрисдикция задава въпроса дали националния съдия следва в спор между частни лица да отклони нормите на вътрешното право несъвместими с правото на Общността. Тя счита в това отношение, че върховенството на последното води до заключението, че член 14, параграф 3 от TzBfG е неприложим в своята цялост и от тук нататък следва да приложи основното правило формулирано в параграф 1 от същия член, според което трябва да има обективна причина за сключване на срочен трудов договор.

31. При тези условия l'Arbeitsgericht München решава да спре производството и да отправи до Съда следните преюдициални въпроси:

„1) а) Клауза 8, точка 3 от рамковото споразумение (...) трябва ли да се тълкува в смисъл, че приложена във вътрешното право се противопоставя на намаляването произтичащо от свалянето на възрастта от 60 на 58 години?

б) Клауза 5, точка 1 от рамковото споразумение (...) може ли да се тълкува в смисъл, че тя се противопоставя на национална регламентация, такава каквато е упомената в спора по основното дело, която не предвижда рестрикции отговаря на една от трите хипотези визираны в упоменатата точка?

2) Член 6 от Директива 2000/78 (...) трябва ли да се тълкува в смисъл, че е в противоречие на националната регламентация, такава каквато е тази по основния спор, която разрешава да се сключват срочни трудови договори с работници на възраст 52 години и то без обективна причина, обратно на принципа, който изисква подобна обективна причина?

3) Ако се отговори положително на един от тези три въпроса: националния съдия следва ли да не признае националната регламентация противоречаща на правото на Общността и да приложи общия принцип на вътрешното право съобразно който не е законно да се сключват срочни трудови договори освен когато съществува обективна причина?”

Относно допустимостта на решението за препращане

32. По време на заседанието, допустимостта на иска за преюдициално запитване е била поставена под съмнение от Федерална република Германия с основаниято, че спора по основното дело е имал характер на фиктивен и изкуствен. В действителност г-н Helm в миналото публично е защитавал теза идентична на тази, която г-н Mangold защитава понастоящем относно неправомерността на член 14, параграф 3 от TzBfG.

33. В това отношение трябва първо да се напомни, че на основание на член 234 ЕО, когато един въпрос по тълкуване на Договора ЕО или на актове произтичащи от него приети от институциите на Общността се повдигне пред юрисдикция на държава-членка тази юрисдикция може ако прецени, че е необходимо за взимане на своето

решение да помоли Съда да вземе отношение по този въпрос (вж., *inter alia*, Решение от 21 март 2002 г., *Cura Anlagen*, C-451/99, *Recueil* стр. I-3193, точка 22).

34. В рамките на тази процедура по препращане националния съдия единствен има пряка информация за фактите по делото и е най-добре поставен да прецени с оглед спецификата на последните необходимостта от преюдициално решение, за да постанови собственото си решение (вж., решения от 16 юли 1992 г., *Meilicke*, C-83/91, *Recueil* стр. I-4871, точка 23; от 7 юли 1994 г., *McLachlan*, C-146/93, *Recueil* стр. I-3229, точка 20; от 9 февруари 1995, *Leclerc-Siplec*, C-412/93, *Recueil* стр. I-179, точка 10, и от 30 септември 2003 г., *Inspire Art*, C-167/01, *Recueil* стр. I-10155, точка 43).

35. Следователно, когато въпросите зададени от национален съдия се отнасят върху тълкуването на разпоредба от правото на Общността, съдът по принцип е длъжен да заседава (вж. решения от 8 ноември 1990 г., *Gmurzynska-Bscher*, C-231/89, *Recueil* стр. I-4003, точка 20; *Leclerc-Siplec*, упоменато по-горе, точка 11; от 23 февруари 1995 г., *Bordessa e.a.*, C-358/93 и C-416/93, *Recueil* стр. I-361, точка 10, и *Inspire Art*, упоменати по-горе, точка 44).

36. Въпреки това, Съдът счита, че е негово задължение с цел да провери собствената си компетентност да разгледа условията, при които той е сезиран от националния съдия. В действителност идеята за сътрудничество трябва да има предимство при функционирането на преюдициалното препращане и той предполага, че от своя страна националния съдия има предвид компетенциите дадени на Съда между които е да подпомага управлението на правосъдието в държавите-членки, а не да формулира консултативни мнения по общи и хипотетични въпроси (решения от 3 февруари 1983 г., *Robards*, 149/82, *Recueil* стр. 171, точка 19; *Meilicke*, упоменато по-горе, точка 25, и *Inspire Art*, упоменато по-горе, точка 45).

37. Именно с оглед тази мисия, Съдът е счел, че не може да заседава по преюдициален въпрос повдигнат пред национална юрисдикция, когато е ясно по безспорен начин, че тълкуването на правото на Общността няма никаква връзка с предмета на спора по основното дело.

38. Въпреки това, от основното дело става ясно, че тълкуването на правото на Общността искано от препращащата юрисдикция наистина отговаря на подобна цел, която няма връзка с решението на спора висящ пред нея. В действителност не се оспорва, че договорът действително е изпълнен и че неговото изпълнение изисква тълкуване на правото на Общността. Обстоятелството, че страните по основното дело са съгласни с тълкуването на член 14, параграф 3 от *TzBfG* не е от естество да наруши твърдението че такъв спор съществува.

39. Следователно иска за преюдициално запитване трябва да бъде счетен като допустим.

По преюдициалните въпроси

По първия въпрос, буква б)

40. С първия си въпрос, буква б), който следва да бъде разгледан на първо място, препращащата юрисдикция пита дали клауза 5 от рамковото споразумение трябва да се

тълкува в смисъл, че се противопоставя на националната регламентация, такава каквато се разглежда в спора по основното дело, която не съдържа никаква рестрикция предвидена в упоменатата клауза за сключване на срочни трудови договори.

41. В това отношение трябва да се отбележи, че клауза 5, точка 1 на рамковото споразумение цели да „предотврати злоупотребите произтичащи от използването на срочни трудови договори или срочни трудово-правни отношения, които се редуват едно след друго”.

42. Но, така както са потвърдили страните по основното дело по време на заседанието, въпросния договор е пръв и единствен трудов договор сключен между тях.

43. При тези условия, тълкуването на клауза 5, точка 1 от рамковото споразумение би била без значение за решаване на спора, с който е сезирана препращащата юрисдикция и следователно не е необходимо да се отговаря на първия въпрос, буква б).

По първия въпрос, буква а)

44. С първия си въпрос, буква а) препращащата юрисдикция пита дали клауза 8, точка 3 на рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че е в противоречие на националната регламентация, такава каквато е упомената в спора по основното дело по повод прехвърлянето на националното законодателство на Директива 1999/70, и свалянето от 60 на 58 години на възрастта, след която срочни трудови договори могат да бъдат сключвани неограничено.

45. Трябва да се установи първоначално, че в спора по основното дело договорът е сключен на 26 юни 2003 г., следователно при действието на TzBfG както е бил изменен със Закона от 2002 г., който е свалил възрастта след която могат да бъдат сключвани срочни трудови договори от 58 на 52 години. В случая е безспорно, че г-н Mangold е бил нает от г-н Helm, когато е бил на възраст 56 години.

46. Националната юрисдикция въпреки това счита, че тълкуването на упоменатата клауза 8, точка 3 би била полезна да се прецени законността на член 14, параграф 3 от TzBfG, в първоначалната му версия, дотолкова доколкото тази мярка ако не е съобразена с правото на Общността би лишила от съдържание промяната на последната от Закона 2002 г.

47. Във всички случаи, трябва да се установи, че немския законодател, веднъж вече при прехвърлянето на Директива 1999/70 в правото на Общността е намалил от 60 на 58 години възрастта, след която могат да се сключват срочни трудови договори.

48. Според г-н Mangold, една подобна регресия също както и тази извършена от Закона 2002 г., противоречи на клауза 8, точка 3 от рамковото споразумение.

49. Немското правителство счита, напротив, че въпросното сваляне на възрастта е компенсирано от признаване на работниците свързани със срочен трудов договор на нови социални гаранции, такива каквито са изричното упоменаване на обща забрана за дискриминация и разпространето спрямо малките предприятия, а също както спрямо трудово-правните отношения за кратък период на рестрикциите предвидени спрямо прибегването на този тип договори.

50. В това отношение, от самите термини на клауза 8, точка 3 от рамковото споразумение произтича, че въвеждането в действие на последното не би могло да представлява за държавите-членки мотив да извършват регресия на общото ниво на защита на работниците, гарантирано преди от вътрешния правен ред в областта обхваната от споменатото споразумение.

51. Изразът „въвеждане в действие”, използван без друго уточняване в клауза 8, точка 3 на рамковото споразумение не би могло да визира само първоначалното прехвърляне на Директива 1999/70 включително и нейното приложение съдържащо рамковото споразумение, но и да покрива всяка национална мярка, целяща да гарантира преследваната цел от тази, която може да бъде постигната включително и тази, която след самото прехвърляне допълва или променя вече приети национални правила.

52. От друга страна, регресия в гарантираната защита на работниците в областта на срочните трудови договори сама по себе си не е забранена от рамковото споразумение, когато тя не е свързана по никакъв начин с въвеждането в действие на последното.

53. Следователно от решението за препращане и от становищата представени от немското правителство по времето на заседанието, и така както отбелязва генералния адвокат в точки 75 - 77 на своите заключения, последователното сваляне на възрастта, след което сключването на срочни трудови договори се разрешава без ограничение се оправдават не от необходимостта да се въведе в действие рамковото споразумение, а от тази да се поощри наемането на работа на възрастни лица в Германия.

54. Следователно, на първия въпрос, буква а) трябва да се отговори, че клауза 8, точка 3 на рамковото споразумение трябва да се тълкува в смисъл, че тя не е в противоречие на националната регламентация, такава каквато се има предвид в спора по основното дело, тъй като по причини свързани с поощряване на заетостта и независимо от въвеждането в действие на споменатото споразумение е намалила възрастта, след която могат да се сключват срочни трудови договори без ограничения.

По втория и третия въпроси

55. С втория и третия въпроси, които следва да бъдат разгледани заедно, препращащата юрисдикция пита дали член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 трябва да се тълкува в смисъл, че е в противоречие на националната регламентация, такава каквато се има предвид в основния спор, разрешаваща без ограничение, освен ако не съществува тясна връзка с предишен трудов договор за неопределено време сключен със същия работодател, сключването на срочни трудови договори, когато работникът е достигнал възраст от 52 години. При положителен отговор тя си задава въпроса относно изводите, които националния съдия трябва да направи от това тълкувание.

56. В това отношение трябва да се напомни, че съгласно член 1 от Директива 2000/78 цели да установи обща рамка за борба в областта на заетостта и труда срещу дискриминации основаващи се на основанията съдържащи в от този член, сред които фигурира и възрастта.

57. Член 14, параграф 3 от TzVf, предвижда възможност за работодателите да сключват без ограничение срочни трудови договори с работници стигнали 52 години и установява различно третиране директно подчинено на възрастта.

58. Когато става дума за различни третираня, основани на възрастта, член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 предвижда, че държавите-членки могат да предвиждат, че такива различни третираня „не представляват дискриминация, когато са обективно и разумно оправдани, в рамките на националното право от законна цел, включително и от законни цели свързани с политиката на заетостта, пазара на труда и професионалната квалификация и че тези средства трябва да осъществяват упоменатата цел като бъдат необходими и подходящи”. Такива разлики могат да включват според същия параграф, алинея 2, буква а), „установяването на специални условия за достъп до работа и професионална квалификация и труд (...) за младежи, възрастни работници и тези които имат лица на своя издръжка с цел да поощрят тяхната професионална интеграция и да осигурят защитата им”, също както, букви б) и в), определянето на възрастови условия при някои специални хипотези.

59. Както става ясно от делото представено на Съда от препращащата юрисдикция такава регламентация има за цел да поощри професионалната интеграция на възрастни безработни лица, дотолкова доколкото последните се сблъскват с големи трудности да си намерят работа.

60. Законността на подобна цел от общ интерес не би могла разумно да бъде поставена под съмнение, така както Комисията вече я е признала.

61. Въпреки това цел от подобен характер трябва по принцип да се счита като „обективна и разумна”, така както предвижда член 6, параграф 1, алинея 1 от Директива 2000/78, различно третиране базирано на възрастта, предписано от държавите-членки.

62. Трябва въпреки това според текста на същата тази разпоредба да се провери дали средствата вложени за реализирането на тази законна цел са „подобаващи и необходими”.

63. В това отношение, държавите-членки разполагат безспорно с широко поле за преценка на избора на мерките, чрез които да осъществят целите в областта на социалната политика и заетостта.

64. Въпреки това, така както отбелязва препращащата юрисдикция приложението на национално законодателство, такова каквото е предвидено в случая по основното дело води до ситуация, в която всички работници достигнали възраст 52 години, без разлика, дали са били или не в положението на безработни, преди сключването на договора и каквато и да е продължителността на евентуалния период на безработица, могат законно до възрастта, когато вече могат да предявят правото си на пенсия да получават предложения за срочни трудови договори, които могат да бъдат продължавани безкрайно много пъти. Тази важна категория работници определена единствено на основа на възрастта рискува по време на част от професионалната си кариера да бъде изключена от ползването на стабилност на работа, която както става ясно от рамковото споразумение представлява основен елемент за защита на работниците.

65. Подобна разпоредба, която взема под внимание възрастта на работника за единствен критерий, за предлагане на срочен трудов договор, без да е доказано, че фиксирането на възрастова граница сама по себе си независимо от други съображения свързани със структурата на трудовия пазар или личната ситуация на заинтересования е обективно необходима за осъществяване на целта за професионална интеграция на безработните възрастни работници. Трябва да се счита като надхвърляща това което е необходимо и подобавашо за постигане на преследваната цел. Спазването на принципа на пропорционалността включва действително, че всяка дерогация от индивидуално право съчетава в рамките на възможното изискванията за равно третиране и тези за преследвана цел (вж., по-специално Решение от 19 март 2002 г., Lommers, C-476/99, Recueil стр. I-2891, точка 39). Една подобна национална регламентация не би могла да бъде оправдана на основание на член 6, параграф 1 от Директива 2000/78.

66. Обстоятелствата, че към датата на сключване на договора срока за прехвърляне на Директива 2000/78 в националното законодателство не е бил изтекъл не е в състояние да постави под съмнение тази констатация.

67. На първо място, Съдът е вече присъдил, че по време на преходния период на една директива държавите-членки трябва да се въздържат да приемат разпоредби целящи да компрометират сериозно осъществяването на резултата предписан от тази директива (Решение Inter-Environnement Wallonie, упоменато по-горе, точка 45).

68. Не е от значение в това отношение, че въпросната норма от националното право приета преди влизането в сила на директивата визира или не прехвърлянето на последната в националното законодателство (вж., по-специално Решение от 8 май 2003, ATRAL, C-14/02, Recueil стр. I-4431, точки 58 и 59).

69. Според основното дело намаляването на възрастта от 58 на 52 години след което е възможно да се сключват срочни трудови договори предвидена от член 14, параграф 3, от TzBfG, става през декември 2002 г. и тази мярка следва да се прилага до 31 декември 2006 г.

70. Самият факт, че упоменатата разпоредба е валидна до 31 декември 2006 г., или само няколко седмици след крайният срок на прехвърляне, който държавата-членка трябва да спазва сам по себе си не е решаващ.

71. В действителност, както става ясно от член 18, алинея 2 от Директива 2000/78, че при хипотезата когато една държава-членка, както в случая Федерална република Германия използва да прибегне до допълнителен срок от три години, считано от 2 декември 2003 г., за да прехвърли тази директива, упоменатата държава-членка прави годишен доклад до Комисията, относно мерките които предприема, за да се бори с дискриминацията на основа на възрастта (...) и относно напредъка реализиран с цел въвеждане в действие на директивата”.

72. Тази разпоредба предполага, че държавата-членка, която по изключение разполага с по-дълъг преходен период взема прогресивно мерки и то конкретни с цел да доближи своята регламентация до резултата изискван от упоменатата директива. Но това задължение би било лишено от всякакъв конкретен ефект ако е разрешено на упоменатата държава-членка да приеме по време на срока за въвеждане в действие на същата директива мерки несъвместими с целите на последната.

73. От друга страна, така както генералния адвокат е отбелязал в точка 96 на своите заключения, към 31 декември 2006 г. значителна част работници подчинени на регламентацията, за която става дума по основното дело, сред които и г-н Mangold, вече биха достигнали възрастта от 58 години и следователно ще продължат да бъдат подчинени на специфичния режим поставен на място от член 14, параграф 3 от TzBfG, така че за тази категория работници рискът от изключване от гаранцията за стабилност на работата посредством безсрочен трудов договор е получена независимо от изтичането в края на 2006 г., на приложността на условието за възраст от 52 години.

74. На второ място, но не по значение Директива 2000/78 сама по себе си не установява принципа за равно третиране в областта на заетостта и труда. В действително съгласно своя член 1 тази директива има за цел единствено да „установи обща рамка за борба срещу дискриминацията, базираща се на религия, убеждения, увреждания, възраст и сексуална ориентация”, самия принцип на забраната на тези форми на дискриминация се намира в нейната основа, както става ясно от първи и четвърти абзаци на въпросната директива в различни международни инструменти и общи конституционни традиции на държавите-членки.

75. Принципа за недискриминация поради възраст трябва да се счита за общ принцип на правото на Общността. От тук нататък, когато една национална регламентация влиза в приложното поле на последния, какъвто е случая с член 14, параграф 3, от TzBfG, както е изменен със Закона от 2002 г., като мярка за въвеждане в действие на Директива 1999/70 (вж., по-специално също така точки 51 и 64 от настоящото решение), съдът, сезиран по преюдициален въпрос трябва да даде всички елементи необходими за преценката от страна на националната юрисдикция на съобразността на подобен регламент с такъв принцип (вж., по-специално Решение от 12 декември 2002 г., Rodríguez Caballero, C-442/00, Recueil стр. I-11915, точки 30 - 32).

76. Следователно спазването на общия принцип на равно третиране включително и по отношение на възрастта, не би могъл като такъв да зависи от изтичането на срок даден на държавите-членки за прехвърляне на тази директива предназначен да се въведе обща рамка за борба срещу дискриминациите базирани на възрастта включително що се отнася до организирането на възможност за обжалване на доказателствена тежест защита срещу извращения, социален диалог, позитивни действия и други специфични мерки за включването в действие на тази директива.

77. При тези условия, националната юрисдикция сезирана от спор, относно принципа за недискриминация на основа на възрастта е задължена да осигури в рамките на своята компетентност юридическа защита, която произтича за молителите от правото на Общността и да гарантира пълното въздействие на последното като оставя неприложима всяка евентуална разпоредба, която е в противоречие с националния закон (вж., по-специално решения от 9 март 1978 г., Simmenthal, 106/77, Recueil стр. 629, точка 21, и от 5 март 1998 г., Solred, C-347/96, Recueil стр. I-937, точка 30).

78. Като се има предвид упоменатото по-горе, на втория и третия въпрос трябва да се отговори, че правото на Общността, включително член 6, параграф 1 от Директива 2000/78 трябва да се тълкуват в смисъл, че се противопоставят на национална регламентация такава каквато се има предвид по основното дело, разрешаваща без ограничения, освен в случаите когато не съществува тясна връзка с предишен трудов

договор за неограничено време, сключен със същия работодател на сключването на срочни трудови договори, когато работникът е достигнал възраст от 52 години.

Националната юрисдикция следва да осигури пълното действие на общия принцип за недискриминация на основа на възрастта като остави не приложена всяка разпоредба противна на националното законодателство, дори когато срока за прехвърляне на упоменатата директива още не е изтекъл.

По съдебните разноски

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

По изложените съображения Съдът (голям състав) реши:

1) Клауза 8, точка 3 от Рамковото споразумение, относно срочните трудови договори, сключено на 18 март 1999 г., въведено в действие от Директива 1999/70/ЕО на Съвета, от 28 юни 1999 г., относно Рамковото споразумение CES, UNICE и CEEP за срочните трудови договори, трябва да се тълкува в смисъл, че не се противопоставя на регламентация, такава каквато се има предвид по основното дело, която поради основания свързани с необходимостта да се увеличава заетостта и независимо от въвеждането в действие на споменатото споразумение е намалило възрастта, след която могат да се сключват без ограничения срочни трудови договори.

2) Правото на Общността и включително, член 6, параграф 1 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета, от 27 ноември 2000 г., относно създаването на общи рамки в областта на равното третиране при заетостта и труда, трябва да се тълкуват в смисъл, че се противопоставят на национална регламентация такава за каквато става дума по основното дело, която разрешава без ограничение освен ако не съществува тясна връзка с предишен трудов договор за неопределено време сключен със същия работодател, сключването на срочни трудови договори, когато работникът е стигнал възраст от 52 години.

Националната юрисдикция следва да осигури пълното действие на общия принцип за недискриминация на основа на възрастта като остави неприложена всяка разпоредба, която е в противоречие с националното законодателство, дори когато срока за прехвърляне на упоменатата директива още не е изтекъл.

Подписи