

ОПРЕДЕЛЕНИЕ НА СЪДА (осми състав)

8 декември 2016 година(*)

„Преюдициално запитване — Член 53, параграф 2 от Процедурния правилник на Съда — Директиви 2000/78/ЕО и 2006/54/ЕО — Приложно поле — Явна недопустимост — Харта на основните права на Европейския съюз — Изпълнение на правото на Съюза — Липса — Явна липса на компетентност“

По дело C-27/16

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Административен съд София-град (България) с акт от 28 декември 2015 г., постъпил в Съда на 18 януари 2016 г., в рамките на производство по дело

Ангел Маринков

срещу

Председателя на Държавна агенция за българите в чужбина,

СЪДЪТ (осми състав),

състоящ се от: М. Vilaras, председател на състава, М. Safjan (докладчик) и D. Šváby, съдии,

генерален адвокат: М. Bobek,

секретар: А. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

— за председателя на Държавната агенция за българите в чужбина, от Б. Вангелов, в качеството на представител,

— за Европейската комисия, от D. Martin и Д. Русанов, в качеството на представители,

предвид решението, взето след изслушване на генералния адвокат, да се произнесе с мотивирано определение в съответствие с член 53, параграф 2 от Процедурния правилник на Съда,

постанови настоящото

Определение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 3, параграф 1, буква в) 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, 2000 г., стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 7), на член 14, параграф 1, буква в) и на членове 18 и 25 от Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (ОВ L 204, 2006 г., стр. 23; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 8, стр. 262), както и на членове 30 и 47 и на член 52, параграф 1 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“).

2 Запитването е отправено в рамките на спор между г-н Ангел Маринков и председателя на Държавната агенция за българите в чужбина (България) (наричан по-нататък „председателят на Агенцията“) относно дискриминацията, която г-н Маринков твърди, че е претърпял, когато длъжността му в посочената агенция е била съкратена.

Правна уредба

Правото на Съюза

Директива 2000/78

3 Съгласно член 1 от Директива 2000/78:

„Целта на настоящата директива 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“.

4 Член 3, параграф 1 от тази директива гласи:

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

[...]

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

[...]“.

Директива 2006/54

5 Съгласно член 1 от Директива 2006/54:

„Целта на настоящата директива е да се осигури прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на жените и мъжете в областта на заетостта и професиите.

За тази цел тя съдържа разпоредби за прилагане на принципа на равното третиране по отношение на

- а) достъпа до заетост, включително повишение, и до професионална квалификация;
- б) условията на труда, включително заплащането;
- в) професионалните социално-осигурителни схеми.

Тя също така съдържа разпоредби за осигуряването на по-голяма ефективност на такова прилагане чрез въвеждане на подходящи процедури“.

6 Член 14, параграф 1 от тази директива предвижда:

„Не се допуска никаква дискриминация, пряка или непряка, основаваща се на пола, в публичния или частния сектор, включително публичните органи по отношение на:

[...]

- в) условията на труд и заетостта, включително условията за уволнение, както и заплащането, посочено в член 141 [ЕО];

[...]“.

7 Член 18 от посочената директива предвижда, че:

„Държавите членки въвеждат в националните си правни системи такива мерки, каквито са необходими за осигуряване на реална и ефективна компенсация или възстановяване на вредите, така както се определят от държавите членки, за вредите и загубите претърпени от лице, увредено в резултат на дискриминация, основаваща се на пола, така че тази компенсация или възстановяване да действа възпиращо и да бъде пропорционална/о на претърпените вреди. Такава компенсация или възстановяване на вредите не може да бъде ограничавана/о чрез предварително определяне на максимален размер на обезщетението, освен когато работодателят може да докаже, че единствената вреда, която е претърпял ищецът/ищцата, е отказът да бъдат разгледани документите му/й за постъпване на работа“.

8 Член 25 от същата директива има следния текст:

„Държавите членки предвиждат норми, съдържащи санкции, които се прилагат при нарушения на разпоредби от националното законодателство, приети в съответствие с настоящата директива, и вземат всички необходими мерки за осигуряване на тяхното прилагане. Санкциите, които могат да съдържат плащане на обезщетение на жертвата, трябва да бъдат ефективни, пропорционални и възпиращи. Държавите членки информират Комисията за тези мерки до 5 октомври 2005 г. и съобщават незабавно за всяка последваща промяна в тях“.

Българското право

9 Съгласно член 1 от Закона за държавния служител (ДВ, бр. 67 от 27 юли 1999 г.), в редакцията си, приложима към датата на настъпване на фактите по главното производство:

„С този закон се уреждат възникването, съдържанието и прекратяването на служебните правоотношения между държавата и държавния служител при и по повод изпълнението на държавната служба, доколкото друго не е предвидено в специален закон“.

10 Съгласно член 2 от този закон:

„1. Държавен служител е лице, което по силата на административен акт за назначаване заема платена щатна длъжност в държавната администрация и подпомага орган на държавната власт при осъществяване на неговите правомощия.

[...]

3. Длъжностното разписание се утвърждава от органа по назначаването на съответната администрация.

4. Длъжностните характеристики се утвърждават от главния секретар, [...], или от упълномощен от него служител на ръководна длъжност. [...] Структурата на длъжностните характеристики и процедурите за тяхното разработване и изменение се определят с наредба на Министерския съвет“.

11 Член 10, алинея 2 от посочения закон предвижда:

„Назначаването на всяка длъжност на държавен служител се извършва чрез конкуренция, основана на професионални качества“.

12 Член 104, алинея 1 от същия закон гласи:

„[...] Когато заповедта за прекратяване на служебното правоотношение бъде отменена от органа по назначаването или от съда, държавният служител има право на обезщетение в размер на основната си заплата, определена към момента на признаването на уволнението за незаконно или на невявяването му да заеме службата, за цялото време, през което не заема държавна служба, но не за повече от 6 месеца. Когато е бил назначен на друга държавна служба с по-ниска заплата или е получавал възнаграждение за друга работа в по-нисък размер, той има право на разликата в заплатите или на разликата между заплатата и възнаграждението, изчислени въз основа на основната заплата, съответно основното възнаграждение“.

13 Член 106 от Закона за държавния служител има следния текст:

„1. Органът по назначаването може да прекрати служебното правоотношение с едномесечно предизвестие в следните случаи:

[...]

2) при съкращаване на длъжността;

[...]

2. В случаите по ал. 1, т. 1 и 2 държавният служител има право на обезщетение за времето, през което е останал без работа, но не за повече от два месеца. С акт на Министерския съвет може да се предвиди обезщетение за по-дълъг срок. Ако в този срок държавният служител е постъпил на друга държавна служба с по-ниска заплата, той има право на разликата за същия срок“.

14 Съгласно член 2 от Закона за защита от дискриминация (ДВ, бр. 86 от 30 септември 2003 г.), в редакцията си, приложима към датата на настъпване на фактите по главното производство:

„Целта на закона е да осигури на всяко лице правото на:

1. равенство пред закона;
2. равенство в третирането и във възможностите за участие в обществения живот;
3. ефективна защита срещу дискриминацията.

[...]“.

15 Според член 4, алинея 1 от този закон:

„Забранена е всяка пряка или непряка дискриминация, основана на пол, раса, народност, етническа принадлежност, човешки геном, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, имуществено състояние или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна“.

16 Член 6, алинея 1 от посочения закон предвижда, че:

„Забраната за дискриминация действа спрямо всички при упражняването и защитата на предвидените в Конституцията и законите на Република България права и свободи“.

17 Член 7, алинея 1 от същия закон гласи:

„Не представлява дискриминация:

[...]

2) различното третиране на лица на основата на характеристика, отнасяща се до признак по член 4, алинея 1, когато тази характеристика поради естеството на определено занятие или дейност, или условията, при които то се осъществява, е съществено и определящо професионално изискване, целта е законна, а изискването не надхвърля необходимото за постигането ѝ;

[...]“.

18 Член 21 от Закона за защита от дискриминация има следния текст:

„Работодателят прилага еднакви критерии при осъществяване на правото си за едностранно прекратяване на трудовия договор по член 328, алинея 1, т. 2—5, 10 и 11 и член 329 от Кодекса на труда или на служебното правоотношение по член 106, алинея 1, т. 2, 3 и 5 от Закона за държавния служител без оглед на признаците по член 4, алинея 1“.

19 Съгласно член 13 от Административнопроцесуалния кодекс (ДВ, бр. 30 от 11 април 2006 г.):

„Административните органи своевременно огласяват публично критериите, вътрешните правила и установената практика при упражняване на своята оперативна самостоятелност по прилагане на закона и постигане на целите му“.

20 Член 146 от този кодекс има следната редакция:

„Основанията за оспорване на административните актове са:

- 1) липса на компетентност;
- 2) неспазване на установената форма;
- 3) съществено нарушение на административнопроизводствени правила;
- 4) противоречие с материалноправни разпоредби;
- 5) несъответствие с целта на закона“.

21 Член 168 от посочения кодекс предвижда:

„1. Съдът не се ограничава само с обсъждане на основанията, посочени от оспорващия, а е длъжен въз основа на представените от страните доказателства да провери законосъобразността на оспорения административен акт на всички основания по член 146.

2. Съдът обявява нищожността на акта, дори да липсва искане за това“.

22 Съгласно член 169 от същия кодекс:

„При оспорване на административен акт, издаден при оперативна самостоятелност, съдът проверява дали административният орган е разполагал с оперативна самостоятелност и спазил ли е изискването за законосъобразност на административните актове“.

Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси

23 Г-н Маринков е назначен през 2000 г. за държавен служител в Държавната агенция за българите в чужбина (наричана по-нататък „Агенцията“), където през 2009 г.

е преназначен на длъжност главен експерт в дирекция „Български общности и информационна дейност“ (наричана по-нататък „Дирекцията“).

24 Със заповед от 17 април 2014 г., считано от същия ден, председателят на Агенцията прекратява това правоотношение на основание по-конкретно член 106, алинея 1, точка 2 от Закона за държавния служител (наричана по-нататък „обжалваното решение“).

25 Прекратяването на посоченото служебно правоотношение е мотивирано с промяна в структурата на Дирекцията, извършена за оптимизиране на нейната дейност. От четирите длъжности главен експерт, съществували в Дирекцията, е съкратена една — тази, заемана от г-н Маринков. Впрочем, считано от 17 април 2014 г. е създадена нова длъжност главен специалист, така че общата численост на персонала в Държавната агенция за българите в чужбина е запазена.

26 Останалите три длъжности главен експерт се заемат от две жени и един мъж, които вече са заемали тези длъжности преди промяната в структурата на Дирекцията.

27 Функциите и задачите, изпълнявани от г-н Маринков на длъжността главен експерт са идентични по съдържание с тези на двама от бившите му колеги на същите длъжности в Дирекцията, като единствената разлика се отнася до географската зона, за която отговарят съответните служители.

28 При съкращаването на длъжността на г-н Маринков не е приложена процедура за подбор за заемане на останалите три длъжности главен експерт в Дирекцията. Не са утвърдени и критерии, за да се определи служителят, чието правоотношение да бъде прекратено при съкращаването на една щатна длъжност главен експерт.

29 Г-н Маринков подава жалба срещу обжалваното решение пред запитващата юрисдикция, Административен съд София-град (България), като иска отмяната на посоченото решение, възстановяване на заеманата длъжност, както и за присъждане на обезщетението, дължимо по силата на член 104, алинея 1 от Закона за държавния служител.

30 Запитващата юрисдикция отбелязва, че изглежда никой от засегнатите главни експерти не е допуснал нарушения в работата си. Няма данни въпреки и за дисциплинарно производство срещу г-н Маринков.

31 Пред тази юрисдикция г-н Маринков изтъква по-конкретно че положението му е идентично на това на останалите служители, заемащи длъжността главен експерт, така че член 106, алинея 1, точка 2 от Закона за държавния служител е могъл да се приложи спрямо всеки от тях. Следователно г-н Маринков е третиран различно от останалите главни експерти, работещи в Дирекцията, и обжалваното решение, основано на лично положение, нарушава принципа на равенство пред закона.

32 Председателят на Агенцията поддържа, че не е бил длъжен да извършва подбор между служителите, когато прекратява служебното правоотношение на г-н Маринков, тъй като има оперативна самостоятелност при избора на съответното лице съобразно член 106, алинея 1, точка 2 от Закона за държавния служител. Нито един елемент не

показва, че г-н Маринков е бил третиран по по-неблагоприятен начин спрямо други лица, намиращи се в положение, сравнимо с неговото.

33 Според запитващата юрисдикция предметът на спора по главното производство е законността на уволнението на лице от публичния сектор, когато служебното правоотношение е прекратено едностранно, без желание или съгласие от страна на служителя, поради съкращение в щата.

34 При тези обстоятелства Административен съд София-град (България) решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Следва ли [член 14], параграф 1, буква в) от Директива 2006/54 и член 3, параграф 1, буква в) от Директива 2000/78 да се тълкуват в смисъл, че са достатъчно точни и ясни и поради това пряко приложими към правното положение на уволнено лице от публичния сектор, заето по служебно правоотношение, когато:

- а) уволнението е постановено поради намаляване на броя на еднаквите длъжности (функции), заемани от уволненото лице и от други служители, както мъже така и жени;
- б) уволнението се основава на неутрална разпоредба по националното право;
- в) в посочената хипотеза на уволнение националната правна уредба не предвижда критерии и задължение за преценка по отношение на всички лица, които могат да бъдат засегнати от уволнението, също не предвижда и задължение за излагането на мотиви защо е уволнено конкретното лице?

2) Следва ли от член [14], параграф 1, буква в) от Директива 2006/54 и член 3, параграф 1, буква в) от Директива 2000/78, тълкувани поотделно и във връзка с членове 30 и 47, както и член 52, параграф 1 от Хартата, че допускат национална мярка по член 157, параграф 3 от ДФЕС, като член 21 от Закона за защита от дискриминация, разглеждана във връзка с член 106, алинея 1, точка 2 от Закона за държавния служител, които разпоредби при посочената в първия въпрос хипотеза на уволнение на лице от публичния сектор, заето по служебно правоотношение (поради съкращение чрез намаление на броя на еднаквите длъжности, заемани както от мъже, така и от жени), изрично не установяват задължение за определяне на процедура или критерии за подбор и като част от правото на уволнение, това се допуска от административната и съдебната практика само когато компетентният да постанови уволнението орган утвърди по своя преценка процедура и критерии за подбор, но за разлика от посоченото при идентична хипотеза на уволнение на лице от публичния сектор, заето по трудово правоотношение, нормативно са установени задължение за подбор и критерии за извършването му като част от правото на уволнение на същия орган?

3) Следва ли член [14], параграф 1, буква в) от Директива 2006/54 и член 3, параграф 1, буква в) от Директива 2000/78, във връзка с членове 30 и 47, както и член 52, параграф 1 от Хартата, да се тълкуват в смисъл, че уволнението на лице от публичния сектор, заето по служебно правоотношение, ще бъде необосновано и поради това в противоречие с посочените разпоредби, само по съображение, че административният орган не е извършил подбор и приложил обективни критерии, съответно не е изложил мотиви за избора си да уволни конкретното лице, при условие,

че това лице заема идентична длъжност с други лица, мъже и жени, и уволнението е извършено въз основа на неутрална разпоредба?

4) Следва ли член 18 във връзка с член 25 от Директива 2006/54 и с член 30 от Хартата, да се тълкуват в смисъл, че изискването за пропорционалност е спазено и допускат национална правна уредба, която предвижда обезщетение за незаконно уволнение, приложима и в случаите на нарушаване на принципа за равното третиране в областта на заетостта и труда по правото на ЕС, която определя максимален период на обезщетението до 6 месеца и фиксиран размер — основната заплата за заеманата длъжност, но само и доколкото лицето е останало без работа или е получавало по-ниско възнаграждение, и при положение че правото на лицето да бъде възстановено на длъжността, е отделно и не е част от правото му на обезщетение по националното право на държавата членка?“.

По преюдициалните въпроси

35 Съгласно член 53, параграф 2 от Процедурния правилник на Съда, когато разглеждането на определено дело очевидно не е от компетентността на Съда или когато искане, иск или жалба са явно недопустими, Съдът може във всеки един момент след изслушване на генералния адвокат и без да провежда докрай производството, да реши да се произнесе с мотивирано определение.

36 Тази разпоредба следва да се приложи по настоящото дело.

По втория и по третия въпрос

37 Според постоянната съдебна практика въведеното с член 267ДФЕС производство е инструмент за сътрудничество между Съда и националните юрисдикции, чрез който Съдът предоставя на националните юрисдикции насоки за тълкуването на правото на Съюза, необходими за разрешаване на висящия пред тях спор (вж. по-специално в този смисъл решение от 16 юли 1992 г., Meilicke, C-83/91, EU:C:1992:332, т. 22, както и определение от 8 септември 2016 г., CaixaBank и Abanca Corporación Bancaria, C-91/16 и C-120/16, непубликувано, EU:C:2016:673, т. 13).

38 В рамките на това сътрудничество свързаните с правото на Съюза въпроси по презумпция са релевантни. Съдът може да отхвърли отправено от национална юрисдикция запитване само когато е съвсем очевидно, че исканото тълкуване на правото на Съюза няма никаква връзка с действителността или с предмета на спора по главното производство, когато проблемът е от хипотетично естество или когато Съдът не разполага с необходимите фактически и правни елементи, за да бъде полезен с отговора на поставените му въпроси (вж. по-специално решения от 5 декември 2006 г., Cipolla и др., C-94/04 и C-202/04, EU:C:2006:758, т. 25, както и от 21 септември 2016 г., Radgen, C-478/15, EU:C:2016:705, т. 27).

39 С втория си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 3, параграф 1, буква в) от Директива 2000/78 и член 15, параграф 1, буква в) от Директива 2006/54, поотделно и във връзка с членове 30 и 47, както и с член 52, параграф 1 от Хартата, трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба, която при уволнение на лице, заето по служебно правоотношение, поради съкращение чрез намаляване на броя на длъжностите, не предвижда процедура,

нито критерии за подбор на лицата, които могат да бъдат засегнати от това уволнение, за разлика от случая на уволнението на лице от публичния сектор, заето по трудов договор.

40 С третия си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 3, параграф 1, буква в) от Директива 2000/78 и член 15, параграф 1, буква в) от Директива 2006/54, във връзка с членове 30 и 47, както и с член 52, параграф 1 от Хартата, трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат уволнението на лице, заето по служебно правоотношение, само по съображение че административният орган не е извършил подбор на лицата, които могат да бъдат засегнати от това уволнение, нито е приложил обективни критерии, съответно не е изложил мотиви за избора си да уволни конкретното лице, при условие че това лице заема идентична длъжност с други лица, мъже и жени, и уволнението е извършено въз основа на неутрална разпоредба от националното право.

41 В това отношение следва да се припомни, че съгласно член 1 от Директива 2000/78 нейната цел е да регламентира основната рамка за борба с дискриминацията, основана на религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация, по отношение на заетостта и упражняването на занятие, с оглед на прилагането в държавите членки на принципа на равно третиране.

42 Що се отнася до Директива 2006/54, съгласно член 1 с нея се цели да се осигури прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на жените и мъжете в областта на заетостта и професиите.

43 От една страна обаче, разликата в третирането, посочена от запитващата юрисдикция във втория ѝ въпрос, а именно тази, която в случай на уволнение е налице между държавен служител, зает по служебно правоотношение, и лице, заето в публичния сектор по трудово правоотношение, не е свързана с дискриминация на едно от основанията по Директиви 2000/78 и 2006/54, поради което е извън тяхното приложно поле.

44 От друга страна, третият въпрос, който се отнася до процедурата за уволнение на държавни служители, заети по служебно правоотношение, също не засяга случай на дискриминация, визиран от Директиви 2000/78 и 2006/54.

45 Следователно тези директиви не се прилагат към спора по главното производство.

46 При това положение следва да се констатира, че вторият и третият въпрос са явно недопустими в частта им, която се отнася до Директиви 2000/78 и 2006/54.

47 Във втория и третия си въпрос запитващата юрисдикция се позовава и на членове 30 и 47, както и на член 52, параграф 1 от Хартата.

48 В това отношение, що се отнася до Хартата, в член 51, параграф 1 тя предвижда, че разпоредбите ѝ се отнасят за държавите членки единствено когато те прилагат правото на Съюза. Член 6, параграф 1 ДЕС, както и член 51, параграф 2 от Хартата уточняват, че разпоредбите ѝ не разширяват компетенциите на Европейския съюз, определени в Договорите.

49 Както произтича от постоянната практика на Съда, когато дадено правно положение не попада в приложното поле на правото на Съюза, Съдът няма компетентност да го разгледа и евентуално посочените разпоредби на Хартата сами по себе си не биха могли да учредят такава компетентност (решение от 26 февруари 2013 г., Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, т. 22 и определение от 25 февруари 2016 г., Aiudapds, C-520/15, непубликувано, EU:C:2016:124, т. 20).

50 В случая обаче трябва да се отбележи, че тъй като Директиви 2000/78 и 2006/54 не се прилагат към спора по главното производство, актът за преюдициално запитване не съдържа елементи, позволяващи да се приеме, че този спор засяга тълкуването или прилагането на правило на Съюза, различно от фигуриращите в Хартата. В този акт впрочем изобщо не се установява, че главното производство се отнася до национална правна уредба, която въвежда в изпълнение правото на Съюза по смисъла на член 51, параграф 1 от Хартата (вж. по аналогия определения от 15 април 2015 г., Burzio, C-497/14, непубликувано, EU:C:2015:251, т. 29 и от 25 февруари 2016 г., Aiudapds, C-520/15, непубликувано, EU:C:2016:124, т. 21).

51 При тези условия трябва да се констатира, че явно липсва компетентност на Съда да отговори на втория и третия въпрос в частта им, която се отнася до членове 30 и 47, както и до член 52, параграф 1 от Хартата.

По първия и по четвъртия въпрос

52 С първия си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 3, параграф 1, буква в) от Директива 2000/78 и член 14, параграф 1, буква в) от Директива 2006/54 имат директен ефект в положение като разглежданото по главното производство.

53 С четвъртия си въпрос запитващата юрисдикция по същество иска тълкуване на член 18 от Директива 2006/54 във връзка с член 25 от нея и с член 30 от Хартата, които разпоредби се отнасят до поправянето на вредите, претърпени от засегнатото лице и със санкционирането в случай на уволнение при условията на дискриминация, основана на пола.

54 Следва да се отбележи, че тези два въпроса се основават на предположението, че Директиви 2000/78 и 2006/54, както и Хартата, са приложими в делото по главното производство.

55 Както обаче е видно от точки 45 и 50 от настоящото определение, делото по главното производство не засяга тези директиви, нито Хартата.

56 При това положение следва да се констатира, че първият и четвъртият въпрос са от хипотетично естество, поради което са явно недопустими.

По съдебните разноски

57 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 (осми състав) определи:

Отправеното от Административен съд София-град (България) с акт от 28 декември 2015 г. преюдициално запитване е явно недопустимо в частта, която се отнася до 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 Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите.

Явно липсва компетентност на Съда на Европейския съюз да отговори на поставените въпроси в частта им, която се отнася до членове 30 и 47, както и до член 52, параграф 1 от Хартата на основните права на Европейския съюз.

Съставено в Люксембург на 8 декември 2016 година.

Секретар
A. Calot Escobar

Председател на осми състав
M. Vilaras
