

TIESAS SPRIEDUMS (trešā palāta)

2009. gada 5. martā\*

Lieta C-388/07

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši EKL 234. pantam, ko *High Court of Justice (England and Wales), Queen's Bench Division (Administrative Court)* (Apvienotā Karaliste) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2007. gada 24. jūlijā un Tiesā reģistrēts 2007. gada 9. augustā, tiesvedībā

*The Queen*, pamatojoties uz pieteikumu, ko iesniedza

*The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England)*

pret

*Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform.*

\* Tiesvedības valoda — angļu.

TIESA (trešā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs A. Ross [*A. Rosas*], tiesneši A. O’Kifs [*A. Ó Caoimh*], J. Klučka [*J. Klučka*], U. Lehmuss [*U. Lõhmus*] un P. Linda [*P. Lindh*] (referente),

ģenerālvokāts J. Mazaks [*J. Mazák*],  
sekretārs H. fon Holšteins [*H. von Holstein*], sekretāra palīgs,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2008. gada 2. jūlija tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- *The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England)* vārdā — R. Alens [*R. Allen*], QC, E. Loklijs [*A. Lockley*], *solicitor*, un D. O’Dempsijs [*D. O’Dempsey*], *barrister*,
- Apvienotās Karalistes valdības vārdā — E. Dženkinsone [*E. Jenkinson*], pārstāve, kurai palīdz D. Rouza [*D. Rose*], QC,
- Itālijas valdības vārdā — I. M. Bragulja [*I. M. Braguglia*], pārstāvis, kam palīdz V. Ferrante [*W. Ferrante*], *avvocato dello Stato*,

— Eiropas Kopienu Komisijas vārdā — J. Enegrāns [*J. Enegren*] un N. Jerela [*N. Yerrell*], pārstāvji,

noklausījusies ģenerālvokāta secinājumus 2008. gada 23. septembra tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

## Spriedums

- <sup>1</sup> Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvu 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei [nodarbinātības un profesijas jomā] (OV L 303, 16. lpp).
  
- <sup>2</sup> Šis lūgums iesniegts saistībā ar prasību, ar kuru apstrīdēta Direktīvas 2000/78 transponēšanas Apvienotajā Karalistē likumība, tiesvedībā *The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England)* pret *Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform* (Uzņēmējdarbības, uzņēmumu un normatīvo reformu valsts sekretārs).

## Atbilstošās tiesību normas

### *Kopienų tiesiskais regulējums*

3 Direktīvas 2000/78 preambulas 14. apsvērumā ir noteikts:

“Šī direktīva neierobežo valstu noteikumus, kuros noteikts pensijas vecums.”

4 Direktīvas 2000/78 preambulas 25. apsvērumā ir paredzēts:

“Vecuma diskriminācijas aizliegums ir nozīmīgs solis, lai sasniegtu nodarbinātības pamatnostādnes izvirzītos mērķus un veicinātu darbaspēka dažādību. Tomēr zināmos apstākļos atšķirīgu attieksmi saistībā ar vecumu var attaisnot, tādēļ ir vajadzīgi īpaši noteikumi, kas var mainīties atkarībā no situācijas dalībvalstīs. Tādēļ ir svarīgi nošķirt atšķirīgo attieksmi, kas ir attaisnota, konkrēti, ar likumīgu nodarbinātības politiku, darba tirgu un profesionālās izglītības mērķiem, un diskrimināciju, kura jāaizliedz.”

5 Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 1. pantu, “lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs, šīs direktīvas mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ”.

6 Direktīvas 2000/78 2. pantā “Diskriminācijas jēdziens” ir paredzēts:

“1. Šajā direktīvā “vienlīdzīgas attieksmes princips” nozīmē to, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas, kuras pamatā ir jebkurš 1. pantā minēts iemesls.

2. Šā panta 1. punktā:

- a) uzskata, ka tiešā diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu jebkura 1. [pantā] minēta iemesla dēļ;
- b) pieņem, ka netiešā diskriminācija notiek tad, ja acīmredzami neitrāla noteikuma, kritērija vai prakses dēļ personas, kuras atbalsta konkrētu reliģiju vai uzskatus, kurām ir konkrēta invaliditāte, konkrēts vecums vai konkrēta seksuālā orientācija, atrodas konkrētā nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otru personu, ja vien:
  - i) šis noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnota ar likumīgu mērķi un ja vien nav pienācīgi un vajadzīgi līdzekļi šā mērķa sasniegšanai vai
  - ii) attiecībā uz personām, kam ir konkrēta invaliditāte, darba devējam vai jebkurai personai vai organizācijai, uz kuru attiecas šī direktīva, saskaņā ar valsts tiesību

aktiem jāveic atbilstīgi pasākumi, kas atbilst 5. pantā noteiktajiem principiem, lai novērstu trūkumus, ko paredz minētais noteikums, kritērijs vai prakse.

[..”

7 Direktīvas 2000/78 3. panta “Piemērošanas joma” 1. punktā ir noteikts:

“Nepārsniedzot Kopienas kompetenci, šo direktīvu piemēro visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz:

[..]

c) nodarbinātību un darba nosacījumiem, to skaitā atlaišanu un atalgojumu;

[...”

- 8 Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 6. panta ar nosaukumu “Tādas dažādas attieksmes attaisnojums, kuras pamatā ir cilvēka vecums” 1. punktu:

“Neatkarīgi no 2. panta 2. punkta dalībvalstis var paredzēt, ka dažāda attieksme, kuras pamatā ir vecums, neveido diskrimināciju, ja attiecīgās valsts tiesību kontekstā tā ir objektīvi un saprātīgi attaisnota ar likumīgu mērķi, tostarp likumīgu nodarbinātības politiku, darba tirgu un profesionālās izglītības mērķiem, un ja šā mērķa sasniegšanas līdzekļi ir atbilstīgi un vajadzīgi.

Šāda dažāda attieksme cita starpā var ietvert:

- a) to, ka nosaka īpašus nosacījumus darba un profesionālās izglītības iespējām, nodarbinātības un profesijas nosacījumus, tostarp atlaišanas un atalgošanas nosacījumus jauniešiem, vecākiem strādniekiem un personām, kuru apgādībā ir citas personas, lai veicinātu viņu profesionālo integrāciju vai nodrošinātu aizsardzību;
- b) to, ka nosaka minimālos nosacījumus attiecībā uz vecumu, profesionālo pieredzi vai darba stāžu, lai iegūtu darbu vai konkrētas ar to saistītas priekšrocības;
- c) to, ka nosaka maksimālo vecumu pieņemšanai darbā, pamatojoties uz izglītības prasībām attiecīgajam amatam vai uz vajadzību pēc saprātīga darba laikposma pirms pensijas.”

*Valsts tiesiskais regulējums*

- 9 Iesniedzējtiesa norāda, ka līdz 2006. gada 3. aprīlim Apvienotajā Karalistē nebija spēkā normatīvie akti, ar kuriem tiktu aizliegta diskriminācija vecuma dēļ nodarbinātības un profesijas jomā. Darba devēji varēja atlaist darbiniekus, kuri bija sasnieguši parasto darba devēja noteikto pensionēšanās vecumu vai, ja tāds nepastāvēja, 65 gadu vecumu. 1996. gada Likuma par darba tiesībām (*Employment Rights Act 1996*, turpmāk tekstā — “1996. gada likums”) 109. un 156. pantā bija paredzēts, ka darbinieki šajā gadījumā nevarēja pieprasīt nekādu atlaišanas pabalstu.
- 10 2006. gada 3. aprīlī Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienotā Karaliste transponēja Direktīvu 2000/78, pieņemot 2006. gada noteikumus par vienlīdzību darbā (saistībā ar vecumu) (*Employment Equality (Age) Regulations 2006*, SI 1031/2006; turpmāk tekstā — “Noteikumi”), kuri stājās spēkā 2006. gada 1. oktobrī.
- 11 Noteikumu 3. pantā, kas iekļauts to 1. daļā, noteikts, kādos apstākļos diskriminējoša prakse var tikt uzskatīta par nelikumīgu:

“1. Šajos noteikumos persona (“A”) diskriminē citu personu (“B”), ja,

- a) pamatojoties uz B vecumu, A izturas pret B sliktāk, nekā tā izturas vai izturētos pret citām personām, vai



b) A piemēro B normu, kritēriju vai praksi, kuru tā piemēro vai piemērotu vienādi personām, kas nav tādā pašā vecuma grupā kā B, bet

i) kas nostāda vai nostādītu personas, kas ir tādā pašā vecuma grupā kā B, īpaši nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar citām personām un

ii) kas nostāda B šādā nelabvēlīgā situācijā,

un A nevar pierādīt, ka attiecīgi attieksme vai norma, kritērijs vai prakse ir samērīgs līdzeklis likumīga mērķa sasniegšanai.”

12 Noteikumu 2. un 3. daļā noteikts, kādos apstākļos diskriminācija saskaņā ar šiem noteikumiem ir nelikumīga.

13 Izņēmuma kārtā Noteikumu 30. pantā paredzēts:

“1. Šis pants attiecas uz 1996. gada likuma 230. panta 1. punktā minētajiem darbiniekiem, personām, kas atrodas Karalienes dienestā, un attiecīgajiem *House of Commons* un *House of Lords* personāla locekļiem.

2. 2. un 3. daļā minētais neļauj uzskatīt par nelikumīgu tādas 65 gadu vai lielāku vecumu sasniegušas personas atlaišanu, uz kuru attiecas šis pants, ja atlaišanas iemesls ir pensionēšanās.

3. Šajā pantā tas, vai atlaišanas iemesls ir/nav pensionēšanās, tiek izlemts saskaņā ar 1996. gada likuma 98.ZA–98.ZF pantu.”

14 Tas, vai atlaišanas iemesls ir aiziešana pensijā, ir atkarīgs no Noteikumu 8. pielikumā minēto kritēriju piemērošanas. Šie kritēriji ir vecums — atkarībā no tā, vai darbinieks ir sasniedzis vai pārsniedz 65 gadu vecumu, vai darba devējs ir noteicis “parasto pensionēšanās vecumu” un vai ir tikusi ievērota Noteikumu 6. pielikumā paredzētā iepriekšējā procedūra. Pamatojoties uz šiem kritērijiem, to 8. pielikumā attiecībā uz 14 gadījumiem noteikts, vai pensionēšanās ir atlaišanas iemesls.

15 Noteikumu 6. pielikumā noteikts, ka darba devējam, kurš vēlas pamatoties uz to 30. pantu, kā atlaišanas iemeslu minot pensionēšanos, laikposmā no sešiem mēnešiem līdz vienam gadam pirms plānotās atlaišanas jāiesniedz darbiniekam paziņojums. Šajā laikposmā darbiniekam ir tiesības lūgt netikt atlaistam pensionēšanās dēļ; darba devējam ir pienākums šo lūgumu izskatīt, tomēr nav pienākuma to apmierināt.

16 Atbilstoši iesniedzējtiesas lēmumam ne Noteikumos, ne arī kur citur nav paredzēts īpašs mehānisms, saskaņā ar kuru tiesas ceļā varētu pārbaudīt šī lūguma sakarā pieņemtā darba devēja lēmuma saderību ar Direktīvā 2000/78 noteikto vienlīdzīgas attieksmes principu.

- 17 Tāpat iesniedzējtiesa precizē, ka ar Noteikumu 7. panta 4. punktu tiek papildināts to 30. pants, ļaujot darba devējiem, pieņemot darbā personas, vecuma dēļ diskriminēt personas, kas sasniegušas 65 gadu un lielāku vecumu. 7. pantā ir paredzēts:

“1. Darba devējam saistībā ar viņa kā darba devēja statusu Apvienotajā Karalistē esošā uzņēmumā ir aizliegts diskriminēt personu

a) darbībā, ko viņš veic, lai noteiktu, kam piedāvāt darbu;

[..]

c) atsakot piedāvāt vai apzināti nepiedāvājot darbu.

[..]

4. Ievērojot 5. punkta noteikumus, 1. punkta a) un c) apakšpunkts neattiecas uz personu,

- a) kuras vecums pārsniedz darba devēja noteikto parasto pensionēšanās vecumu vai, ja darba devējs nav noteicis parasto pensionēšanās vecumu, 65 gadu vecumu vai
- (b) kura 6 mēnešu laikā no pieteikuma darba devējam iesniegšanas dienas varētu sasniegt darba devēja noteikto parasto pensionēšanās vecumu vai, ja darba devējs nav noteicis parasto pensionēšanās vecumu, 65 gadu vecumu.

5. 4. punkts attiecas tikai uz personām, uz kurām, ja darba devējs tās pieņemtu darbā, attiektos 30. pants (izņēmumi pensionēšanās gadījumā).

[..]

8. 4. punktā “parastais pensionēšanās vecums” ir 65 gadi vai vairāk, kas atbilst 1996. gada likuma 98.ZH panta nosacījumiem.”

## **Pamata prāva un prejudiciālie jautājumi**

<sup>18</sup> *The National Council on Ageing (Age Concern England)* (turpmāk tekstā — “*Age Concern England*”) ir labdarības organizācija, kuras mērķis ir veicināt vecāku personu labklājību. Iesniedzama iesniedzējtiesā prasību, *Age Concern England* apstrīd Noteikumu 3. panta 1. punkta, 7. panta 4. punkta un 30. panta likumību, jo ar šīm normām netiek pareizi transponēta Direktīva 2000/78. Tā būtībā apgalvo, ka,

Noteikumu 30. pantā paredzot nediskriminācijas principa izņēmumu, ja 65 gadus veca vai vecāka darbinieka atlaišanas iemesls ir pensionēšanās, ar Noteikumiem tiek pārkāpts Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkts, kā arī samērīguma princips.

19 Šajā tiesā Apvienotās Karalistes iestādes savukārt ir apgalvojušas, ka atbilstoši Direktīvas 2000/78 preambulas 14. apsvērumam, saskaņā ar kuru šī direktīva “neierobežo valstu noteikumus, kuros noteikts pensijas vecums”, pamata prāvā apstrīdētās Noteikumu normas neietilpst šīs direktīvas piemērošanas jomā. Pakārtoti, tās norāda, ka šīs normas atbilst minētās direktīvas 6. pantam.

20 Šādos apstākļos *High Court of Justice (England and Wales), Queen’s Bench Division (Administrative Court)* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

“Saistībā ar [...] Direktīvu 2000/78 [...]:

[Runājot par] valstu noteiktajiem pensionēšanās vecumiem un direktīvas piemērošanas [jomu:]

1) Vai direktīvas piemērošanas jomā ietilpst valsts tiesību normas, saskaņā ar kurām darba devējiem ir ļauts atlaist darbiniekus, kas sasnieguši 65 gadu vai lielāku vecumu, pensionēšanās dēļ?

2) Vai direktīvas piemērošanas jomā ietilpst valsts tiesību normas, saskaņā ar kurām darba devējiem ir ļauts atlaist darbiniekus, kas sasnieguši 65 gadu vai lielāku vecumu, pensionēšanās dēļ, ja šīs tiesību normas pieņemtas pēc tam, kad pieņemta direktīva?

3) Ņemot vērā atbildes uz [iepriekšējiem jautājumiem,]

— vai 1996. gada likuma 109. un 156. pants un

— Noteikumu 30. un 7. pants, aplūkojot tos kopā ar Noteikumu 8. un 6. pielikumu,

ir valsts tiesību normas, kurās noteikti pensionēšanās vecumi direktīvas preambulas 14. apsvēruma izpratnē?

[Runājot par] tiešas diskriminācijas vecuma dēļ definīciju[, it īpaši par tās pamatojumu:]

4) Vai direktīvas 6. panta 1. punkts dalībvalstīm dod tiesības pieņemt tiesību aktus, nosakot, ka atšķirīga attieksme vecuma dēļ nav diskriminācija, ja ir noteikts, ka tā ir samērīgs līdzeklis likumīga mērķa sasniegšanā, vai arī ar [ši] 6. panta 1. punktu dalībvalstīm tiek noteikts pienākums noteikt atšķirīgas attieksmes veidus, kas varētu būt šādi pamatoti, izstrādājot sarakstu vai veicot citu pasākumu, kas formas un satura ziņā ir līdzīgs [ši] 6. panta 1. punktam?

[Runājot par] kritērijiem tiešas un netiešas diskriminācijas pamatojumam[:]

- 5) Vai ir — un, ja ir, tad kāda — būtiska praktiska atšķirība starp direktīvas 2. panta 2. punktā noteiktajiem pamatojuma kritērijiem saistībā ar netiešu diskrimināciju un direktīvas 6. panta 1. punktā noteiktajiem pamatojuma kritērijiem saistībā ar tiešu diskrimināciju vecuma dēļ?”

## Par prejudiciālajiem jautājumiem

### *Par pirmajiem trim jautājumiem*

- 21 Uz dodama pirmos trīs jautājumus, kas jāizskata kopā, iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai tāds tiesiskais regulējums kā pamata prāvā ietilpst Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomā.
- 22 Saskaņā ar 2007. gada 16. oktobra spriedumu lietā C-411/05 *Palacios de la Villa* (Krājums, I-8531. lpp.) visas ieinteresētās personas, kas iesniegušas apsvērumus Tiesā, piekrīt atzīt, ka Noteikumi ietilpst Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomā.
- 23 Šai sakarā jānorāda, ka Direktīvas 2000/78 mērķis ir izveidot vispārēju sistēmu, lai visām personām nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi nodarbinātības un profesijas jomā, sniedzot tām efektīvu aizsardzību pret diskrimināciju, kas balstīta uz kādu no tās 1. pantā paredzētajiem iemesliem, tai skaitā arī vecumu (skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Palacios de la Villa*, 42. punkts).

- 24 It īpaši no Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta izriet, ka to piemēro, ievērojot Kopienai piešķirtās pilnvaras, “visām personām [...] attiecībā uz [...] nodarbinātību un darba nosacījumiem, to skaitā atlaišanu un atalgojumu”.
- 25 Protams, saskaņā ar Direktīvas 2000/78 preambulas 14. apsvērumu tā neierobežo valstu noteikumus, kuros ir noteikts pensijas vecums. Šajā apsvērumā tomēr ir tikai precizēts, ka minētā direktīva neietekmē dalībvalstu kompetenci noteikt pensionēšanās vecumu, un tajā nekādā ziņā nav aizliegts šo direktīvu piemērot valsts pasākumiem, kas paredz darba līguma izbeigšanas nosacījumus, ja ir sasniegts šis noteiktais pensijas vecums (iepriekš minētais spriedums lietā *Palacios de la Villa*, 44. punkts).
- 26 No iesniedzējtiesas lēmuma izriet, ka Noteikumu 30. pants ļauj pensionēšanās dēļ atlaist 65 gadu vai lielāku vecumu sasniegušu darba ņēmēju. Turklāt Noteikumu 7. panta 4. punktā paredzēts, ka darba devējs, pieņemot personas darbā, var pieļaut diskrimināciju vecuma dēļ attiecībā uz personām, uz kurām, ja tās tiktu pieņemtas darbā, varētu attiecināt Noteikumu 30. pantu. Visbeidzot, attiecībā uz darba ņēmējiem, kas jaunāki par 65 gadiem, no Noteikumu 3. un 30. panta kopīgajiem noteikumiem izriet, ka atlaišana pensionēšanās dēļ vienmēr uzskatāma par diskriminējošu, ja vien darba devējs nepierāda, kas runa ir par “samērīgu līdzekli likumīga mērķa sasniegšanai”.
- 27 Līdz ar to ar tādiem noteikumiem, kādi apstrīdēti pamata prāvā, netiek izveidota obligāta automatiskas pensionēšanās sistēma. Tajos paredzēti apstākļi, kādos darba devējs var atkāpties no diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma principa un atlaist darba ņēmēju tāpēc, ka viņš ir sasniedzis pensijas vecumu. Tādējādi šie noteikumi var tieši ietekmēt pušu darba attiecību ilgumu, kā arī vispārīgā veidā — konkrētā darba ņēmēja profesionālās darbības īstenošanu. Turklāt tāda norma kā Noteikumu 7. panta 5. punkts atņem darba ņēmējiem, kas ir sasnieguši vai tūlīt sasniegs 65 gadu vecumu un uz kuriem attiecas šo noteikumu 30. pants, jebkādu aizsardzību pret diskrimināciju vecuma dēļ saistībā ar pieņemšanu darbā, tādējādi ierobežojot turpmāku šīs darba ņēmēju kategorijas dalību profesionālajā dzīvē.



- 28 Šāds valsts tiesiskais regulējums jāuzskata par tādu, kurā paredzēti noteikumi attiecībā uz “nodarbinātību un darba nosacījumiem, to skaitā atlaišanu un atalgojumu” Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta izpratnē, un tādēļ tas ietilpst šīs direktīvas piemērošanas jomā.
- 29 Šie secinājumi nevar tikt atspēkoti ar faktu, ka šāds valsts tiesiskais regulējums ieviests pēc direktīvas pieņemšanas; šis apstāklis uzsvērts iesniedzējtiesas otrajā jautājumā.
- 30 Šādos apstākļos uz trim pirmajiem uzdotajiem jautājumiem sniedzama šāda atbilde: tāds valsts tiesiskais regulējums, kāds noteikts pamata prāvā apstrīdēto Noteikumu 3. pantā, 7. panta 4. un 5. punktā un 30. pantā, ietilpst Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomā.

*Par ceturto jautājumu*

- 31 Uz dodama ceturto jautājumu, iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkts jāinterpretē tādējādi, ka tajā prasīts, lai dalībvalstis precizē atšķirīgās attieksmes vecuma dēļ veidus, kuriem var nepiemērot nediskriminācijas principu. No lietas materiāliem izriet, ka šis jautājums uzdots, lai noteiktu, vai šī 6. panta 1. punkts nepieļauj tādu normu kā Noteikumu 3. pants, saskaņā ar kuru atšķirīga attieksme vecuma dēļ nav diskriminācija, ja tiek pierādīts, ka runa ir par “samērīgu līdzekli likumīga mērķa sasniegšanai”. Tā kā iesniedzējtiesas jautājums attiecas tikai uz šīs direktīvas 6. panta 1. punkta interpretāciju, Tiesai citas normas, *inter alia* tās 4. pants, nav jāinterpretē.

- 32 Uzreiz jāatzīmē, ka atbilstoši Direktīvas 2000/78 1. pantam, lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs, tās mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu konkrētus diskriminācijas veidus, tostarp diskrimināciju vecuma dēļ.
- 33 Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 2. panta 1. punktu šajā direktīvā “vienlīdzīgas attieksmes princips” nozīmē, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas, kuras pamatā ir jebkurš šīs direktīvas 1. pantā minēts iemesls. Tās 2. panta 2. punkta a) apakšpunktā precizēts, ka, piemērojot tā 1. punktu, uzskata, ka tiešā diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas sliktāk nekā pret citu personu jebkura Direktīvas 2000/78 1. pantā minētā iemesla dēļ.
- 34 Noteikumu 3. pantā darba devējam ļauns atļaut darba ņēmējus, kas jaunāki par 65 gadiem un kas neietilpst Noteikumu 30. panta piemērošanas jomā, ja tie ir sasnieguši darba devēja noteikto pensionēšanās vecumu, ja šāds pasākums ir “samērīgs līdzeklis likumīga mērķa sasniegšanai”. Šāds tiesiskais regulējums uzskatāms par tādu, kurā pret darba ņēmējiem, kuri sasnieguši šo pensionēšanās vecumu, noteikta mazāk labvēlīga attieksme salīdzinājumā ar visiem citiem darba ņēmējiem. Tātad šāds tiesiskais regulējums var izraisīt Direktīvas 2000/78 2. panta 1. punktā un 2. punkta a) apakšpunktā minēto atšķirīgo attieksmi tieši vecuma dēļ.
- 35 Tomēr no Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmās daļas izriet, ka šāda atšķirīga attieksme vecuma dēļ nav tās 2. pantā aizliegtā diskriminācija, “ja attiecīgās valsts tiesību kontekstā tā ir objektīvi un saprātīgi attaisnota ar likumīgu mērķi, tostarp likumīgu nodarbinātības politiku, darba tirgu un profesionālās izglītības mērķiem, un ja šā mērķa sasniegšanas līdzekļi ir atbilstīgi un vajadzīgi”. Šī paša punkta otrajā daļā uzskaitīti vairāki atšķirīgas attieksmes piemēri, kuriem ir pirmajā daļā minētās pazīmes.

- 36 *Age Concern England* apgalvo, ka, Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta otrajā daļā uzskaitot objektīvus un saprātīgus attaisnojumus, Kopienų likumdevējs ir vēlējies noteikt dalībvalstu pienākumu savos direktīvu transponējošajos tiesību aktos konkrēti uzskaitīt tos atšķirīgās attieksmes veidus, kurus var pamatot ar likumīgu mērķi. Tādējādi Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkts nepieļauj tādu valsts tiesisko regulējumu, kurā paredzēts, ka jebkāda veida atšķirīga attieksme vecuma dēļ nav nelikumīga, ja var tikt pierādīts, ka tā ir samērīgs līdzeklis likumīga mērķa sasniegšanai.
- 37 Kā norāda *Age Concern England*, Noteikumos nav minēts neviens no apstākļiem, kas varētu attaisnot atšķirīgu attieksmi, kas var būt tieša diskriminācija vecuma dēļ, un nav ietverta neviena konkrēta norma, kas lidzinātos Direktīvas 2000/78 preambulas 25. apsvēruma noteikumiem.
- 38 Apvienotās Karalistes valdība šo interpretāciju apstrīd un apgalvo, ka dalībvalstīm nav pienākuma saraksta veidā uzskaitīt tos atšķirīgās attieksmes veidus, uz kuriem var attiecināt Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktā paredzēto izņēmumu.
- 39 Minēdama dalībvalstu rīcības brīvību direktīvu transponēšanā, Itālijas valdība būtībā izvirza to pašu argumentu.
- 40 Eiropas Kopienų Komisija norāda, ka diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma princips ir Kopienų tiesību pamatprincips, šai sakarā atsaucoties uz 2005. gada 22. novembra spriedumu lietā C-144/04 *Mangold* (Krājums, I-9981. lpp., 75. punkts), kā arī uz Nicā 2000. gada 7. decembrī pasludinātās Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (OV C 364, 1. lpp.) 21. panta 1. punktu, un ka ikviens šī principa izņēmums jāpamato ar valsts sociālās politikas mērķi. Tā Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktu, kas precizēts tās preambulas 25. apsvērumā, interpretē tādējādi, ka tajā paredzēta šī pamatprincipa atkāpes ierobežota forma, kas pamatota ar īpašiem konkrētās dalībvalsts sociālās

politikas apsvērumiem. Tātad šī 6. panta 1. punkta noteikumi, pēc Komisijas domām, paredz konkrēta īpašos apstākļus un mērķus atspoguļojoša valsts pasākuma veikšanu.

- 41 Šai sakarā jāatzīmē, ka saskaņā ar EKL 249. pantu direktīvas tām dalībvalstīm, kurām tās adresētas, uzliek saistības attiecībā uz sasniedzamo rezultātu, bet ļauj šo valstu iestādēm noteikt to īstenošanas formas un metodes. Dalībvalstīm, transponējot direktīvu, ir pienākums nodrošināt tās pilnīgu iedarbību, saglabājot plašu rīcības brīvību līdzekļu izvēlē (skat. *inter alia* 2006. gada 9. novembra spriedumu lietā C-216/05 Komisija/Īrija, Krājums, I-10787. lpp., 26. punkts).
- 42 Turklāt direktīvas transponēšana valsts tiesībās neprasa vienmēr formāli *expressis verbis* pārņemt tās noteikumus konkrētā tiesību normā. Tiesa ir atzinusi, ka direktīva atkarībā no tās satura dalībvalstī var tikt īstenota, izmantojot vispārīgos principus vai vispārēju juridisko kontekstu, ja tie ir piemēroti, lai efektīvi garantētu pilnīgu šīs direktīvas piemērošanu, ja tad, kad attiecīgās direktīvas normā paredzēta tiesību radīšana indivīdiem, no šiem vispārīgajiem principiem vai vispārējā juridiskā konteksta izrietošā tiesiskā situācija ir pietiekami precīza un skaidra un ja ieinteresētās personas var pilnā mērā noskaidrot savas tiesības un, ja nepieciešams, uz tām pamatoties valsts tiesās (šai ziņā skat. attiecīgi 1985. gada 23. maija spriedumu lietā 29/84 Komisija/Vācija, *Recueil*, 1661. lpp., 23. punkts, un 1987. gada 9. aprīļa spriedumu lietā 363/85 Komisija/Itālija, *Recueil*, 1733. lpp., 7. punkts). Tāpat direktīva var tikt ieviesta, izmantojot vispārēju pasākumu, ja vien tas atbilst tiem pašiem nosacījumiem.
- 43 Atbilstoši šiem principiem Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkts nevar tikt interpretēts tādējādi, ka tas paredz dalībvalstu pienākumu, veicot savus transponēšanas pasākumus, izveidot konkrētu tādu atšķirīgas attieksmes veidu sarakstu, kuri var tikt pamatoti ar likumīgu mērķi. Turklāt no šīs normas formulējuma izriet, ka tajā minētajiem

likumīgajiem mērķiem un atšķirīgajai attieksmei ir tikai indikatīva nozīme, ko apliecina tas, ka Kopienų likumdevējs ir lietojis vārdu “tostarp”.

- 44 Līdz ar to no Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta nevar secināt, ka precizitātes trūkums valsts tiesiskajā regulējumā attiecībā uz mērķiem, kurus var uzskatīt par likumīgiem šīs normas izpratnē, varētu automātiski izslēgt šī regulējuma pamatojumu saskaņā ar šo normu (šai ziņā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Palacios de la Villa*, 56. punkts).
- 45 Tomēr, ja nav precizēts mērķis, ir svarīgi, ka citi attiecīgā pasākuma elementi, ņemot vērā tā vispārējo kontekstu, ļauj noteikt pasākuma mērķi, lai varētu īstenot tiesas kontroli pār tā tiesiskumu, kā arī šī mērķa īstenošanai izmantoto līdzekļu piemērotību un nepieciešamību (iepriekš minētais spriedums lietā *Palacios de la Villa*, 57. punkts).
- 46 No Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta izriet, ka mērķi, kurus var uzskatīt par “likumīgiem” šīs normas izpratnē un tātad arī piemērotiem, lai varētu tikt pamatota atkāpe no diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma principa, ir sociālās politikas mērķi, tai skaitā mērķi, kas saistīti ar nodarbinātības, darba tirgus vai profesionālās izglītības politiku. Būdami vispārējo interešu likumīgie mērķi, tie atšķiras no pilnībā individuāliem apsvērumiem, kas raksturīgi darba devēja situācijai, piemēram, izmaksu samazināšana vai konkurētspējas uzlabošana, tomēr nevar izslēgt, ka valsts tiesību normā šo likumīgo mērķu sasniegšanas dēļ darba devējiem tiek atzīta zināma elastīguma pakāpe.
- 47 Galu galā tieši valsts tiesa, kuras ekskluzīvā jurisdikcijā ir tajā ierosinātās lietas faktu vērtējums un piemērojamo valsts tiesību aktu interpretācija, nosaka, vai un kādā mērā norma, kas ļauj darba devējiem atlaist darba ņēmējus, kuri sasnieguši pensijas vecumu, ir pamatota ar “likumīgiem” mērķiem Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta izpratnē.

- 48 Tomēr Tiesa, lemjot par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, vajadzības gadījumā var sniegt precizējumus, lai palīdzētu valsts tiesai tās veiktajā interpretācijā (skat. *inter alia* 2006. gada 23. novembra spriedumu lietā *C-238/05 Asnef-Equifax un Administración del Estado*, Krājums, I-11125. lpp., 40. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 49 Iesniedzējtiesai jāpārbauda, vai Noteikumu 3. panta mērķi ir likumīgi Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta izpratnē, proti, kā sociālās politikas mērķi, kas saistīti ar nodarbinātības, darba tirgus vai profesionālās izglītības politiku.
- 50 Tāpat tai, ievērojot visus atbilstošos pierādījumus un iespēju konkrēto likumīgo sociālās politikas mērķi sasniegt citiem līdzekļiem, jāpārbauda, vai Noteikumu 3. pants kā šī mērķa sasniegšanas līdzeklis saskaņā ar Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta formulējumu ir “atbilstīgs un vajadzīgs”.
- 51 Šai sakarā jāatzīmē, ka dalībvalstīm, izvēloties sociālās politikas mērķu sasniegšanai izmantojamus līdzekļus, ir plaša rīcības brīvība (šai ziņā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Mangold*, 63. punkts). Tomēr šī rīcības brīvība nedrīkst traucēt īstenot diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma principu. Vispārēji apgalvojumi par nodarbinātības, darba tirgus vai profesionālās izglītības politikas pasākuma piemērotību vien nav pietiekami, lai pierādītu, ka šī pasākuma mērķis var pamatot atkāpšanos no šī principa, un nav uzskatāmi par pierādījumiem, kas ļauj pamatoti uzskatīt, ka izmantotie līdzekļi ir piemēroti šī mērķa sasniegšanai (pēc analogijas skat. 1999. gada 9. februāra spriedumu lietā *C-167/97 Seymour-Smith un Perez, Recueil*, I-623. lpp., 75. un 76. punkts).
- 52 Ievērojot iepriekšējos apsvērumus, uz ceturto jautājumu sniedzama šāda atbilde: Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkts jāinterpretē tādējādi, ka tas pieļauj valsts pasākumu, kurā — tāpat kā Noteikumu 3. pantā — nav ietverts precīzs to mērķu uzskaitījums, kuri pamato atkāpi no diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma principa.

Tomēr 6. panta 1. punkts pieļauj iespēju atkāpties no šī principa vienīgi pasākumiem, kas pamatoti ar tādiem likumīgiem sociālās politikas mērķiem kā nodarbinātības, darba tirgus vai profesionālās izglītības politikas mērķi. Valsts tiesai jāpārbauda, vai tiesiskais regulējums pamata prāvā atbilst šādam likumīgam mērķim un vai valsts likumdevēja vai pārvaldes iestāde, ņemot vērā dalībvalstu rīcības brīvību sociālās politikas jomā, varēja pamatoti uzskatīt, ka izvēlētie līdzekļi ir atbilstīgi un vajadzīgi šī mērķa sasniegšanai.

### *Par piekto jautājumu*

53 *Piektā prejudiciālā jautājuma mērķis ir noskaidrot, vai nosacījumi, kuriem Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkts pakļauj iespējamo atkāpi no diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma principa, būtiski atšķiras no šīs direktīvas 2. panta 2. punkta b) apakšpunktā paredzētajiem nosacījumiem attiecībā uz netiešo diskrimināciju.*

54 *Age Concern England* apgalvo, ka Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktā minētie pamatojuma kritēriji ir stingrāki nekā tās 2. panta 2. punktā noteiktie kritēriji. 6. panta 1. punktā atkāpes atļautas tikai pasākumiem, kuri ir pamatoti kā objektīvi un saprātīgi. Šis sekundārajās Kopienas tiesībās unikālais dubultnosacījums ir tieši aizgūts no Eiropas Cilvēktiesību tiesas 1996. gada 16. septembra sprieduma lietā *Gaygusuz* pret Austriju (*Spriedumu un nolēmumu krājums* 1996-IV, 1141. lpp., 42. punkts) par dzimuma vai rasu diskrimināciju. Tā kā diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma princips ir vispārīgais Kopienas tiesību princips, kā tas izriet no iepriekš minētā sprieduma lietā *Mangold* 75. punkta, *Age Concern England* apgalvo, ka jebkurš tādas atšķirīgas attieksmes vecuma dēļ pamatojums, kura var tikt uzskatīta par tiešu diskrimināciju, jāpakļauj ļoti stingrai kontrolei, kas līdzvērtīga Eiropas Cilvēktiesību tiesas istenotajai kontrolei dzimuma vai rasu diskriminācijas jomā.

- 55 Apvienotās Karalistes valdība uzskata, ka kopīga vārdu “saprātīgi” un “objektīvi” izmantošana Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktā nav būtiska. Situācija, kurā atšķirīga attieksme tiktu pamatota ar atbilstīgiem un vajadzīgiem līdzekļiem sasniegtu likumīgu mērķi, taču šis pamatojums nebūtu saprātīgs, nav iespējama. Turklāt šī norma attiecas ne tikai uz tiesas, bet arī netiešas diskriminācijas gadījumiem, kā to apliecina 6. panta 1. punkta otrās daļas b) apakšpunktā ietvertais minimālo darbam vajadzīgo stāža vai darba pieredzes prasību piemērs. Vispārīgi runājot, objektīvs un samērīgs pamatojums var tikt izmantots, lai noliegtu diskriminācijas faktu, ievērojot gan Kopienas tiesības, gan Romā 1950. gada 4. novembrī parakstīto Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvenciju. Jautājumā par tiešo diskrimināciju vecuma dēļ ieviešot no netiešas diskriminācijas jomā piemērojamā kritērija atšķirīgu kritēriju, tiktu radīta tiesiskās nedrošības situācija, pat ja diskriminācijas vecuma dēļ aizliegumam var tikt piemēroti vairāki mīkstinājoši faktori un izņēmumi, kuriem nav rodams ekvivalents rasu vai dzimuma diskriminācijas aspektā.
- 56 Itālijas valdība norāda, ka Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta un 6. panta 1. punkta piemērošanas jomas nav vienādas. Pēdējās minētās normas formulējums, kurā ietverta atsauce uz “likumīgu nodarbinātības politiku, darba tirgu un profesionālās izglītības mērķiem”, liecina, ka atkāpes no diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma principa piemērojamība ir plašāka nekā Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunktā paredzētās atkāpes piemērošanas joma.
- 57 Komisija uzskata, ka tam, ka Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punktā nav minēts, iespējams, diskriminējoša pasākuma pamatojuma saprātīgums, nav jāpiešķir nekāda īpaša nozīme. Būtiska šīs normas un minētās direktīvas 6. panta 1. punkta atšķirība ir jautājumā par to, kam ir pienākums sniegt pamatojumu, kāds ir šī pamatojuma raksturs un kā tas ir pierādāms. Runājot par 6. panta 1. punktu, no iepriekš minētā sprieduma lietā *Palacios de la Villa* 57. punkta izriet, ka attiecīgās dalībvalsts noteiktajam likumīgajam mērķim jābūt tieši izsecināmam no konkrētā pasākuma formulējuma vai tā vispārējā konteksta, tostarp izmantojot oficiālus dokumentus. Savukārt, runājot par šīs direktīvas 2. panta 2. punktu, uzsvars likts uz darba devēja spēju pamatot savu praksi nodarbinātības jomā.



- 58 Jāatzīst, ka Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta un 6. panta 1. punkta piemērošanas jomas nav pilnīgi vienādas.
- 59 2. pantā definēts tādas diskriminācijas jēdziens, kura balstīta uz reliģiju vai pārliecību, invaliditāti, vecumu vai seksuālo orientāciju nodarbinātības un profesijas jomā. Tā 2. punktā diskriminācija, kas balstīta tieši uz šiem iemesliem, nodalīta no tā sauktās “netiešās” diskriminācijas, kura, lai arī pamatota ar acīmredzami neitrālu normu, kritēriju vai praksi, personām var radīt īpaši nelabvēlīgu situāciju to reliģijas, pārliecības, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ salīdzinājumā ar citām personām. Tikai normas, kritēriji vai prakse, kas var izraisīt netiešu diskrimināciju, saskaņā ar Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunktu var netikt kvalificēti par diskriminējošiem, kā tas saskaņā ar i) punktu ir tad, ja “noteikums, kritērijs vai prakse [ir] objektīvi attaisnota ar likumīgu mērķi un ja vien [ir] pienācīgi un vajadzīgi līdzekļi šā mērķa sasniegšanai”. Runājot par tiešu diskrimināciju veidojošu atšķirīgu attieksmi, šis direktīvas 2. panta 1. punktā nav paredzēta nekāda atkāpe.
- 60 Savukārt Direktīvas 2000/78 6. pantā ieviesta sava atkāpju sistēma attiecībā uz atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ, jo šajā normā aizliegtās diskriminācijas iemeslu lokā vecuma iemeslam ir piešķirta īpaša nozīme. Šīs direktīvas preambulas 25. apsvērumā uzsvērts, ka ir “svarīgi nošķirt atšķirīgo attieksmi, kas ir attaisnota, konkrēti, ar likumīgu nodarbinātības politiku, darba tirgu un profesionālās izglītības mērķiem, un diskrimināciju, kura jāaizliedz”.
- 61 Kā minēts šī sprieduma 35. punktā, Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkts ļauj dalībvalstīm, neraugoties uz tās 2. panta 2. punktu, paredzēt, ka konkrēta atšķirīga attieksme vecuma dēļ nav diskriminācija, ja “attiecīgās valsts tiesību kontekstā tā ir objektīvi un saprātīgi attaisnota ar likumīgu mērķi, tostarp likumīgu nodarbinātības politiku, darba tirgu un profesionālās izglītības mērķiem, un ja šā mērķa sasniegšanas līdzekļi ir atbilstīgi un vajadzīgi”. 6. panta 1. punkta otrajā daļā uzskaitīti vairāki

atšķirīgas attieksmes piemēri, kuriem ir tādas īpatnības, kādas minētas šīs pašas normas pirmajā daļā, un kuri principā var tikt uzskatīti par “objektīvi un saprātīgi [pamatotiem]” ar likumīgu mērķi.

- 62 Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktā dalībvalstīm ļauts savās valsts tiesībās ieviest noteikumus, paredzot atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ, kura īpaši ietilpst tiešās diskriminācijas kategorijā, kas definēta šīs direktīvas 2. panta 2. punkta a) apakšpunktā. Turklāt tieši šādi ir jāinterpretē 6. panta 1. punkts kā norma, kas saskaņā ar tās pirmo daļu piemērojama “neatkarīgi no [šīs direktīvas] 2. panta 2. punkta”. Tomēr šo iespēju kā diskriminācijas aizlieguma principa izņēmumu stingri ierobežo 6. panta 1. punktā paredzētie nosacījumi.
- 63 No iesniedzējtiesas lēmuma izriet, ka pamata prāva attiecas uz to valsts tiesību normu likumību, kurās paredzēti nosacījumi attiecībā uz atlaišanu pensijas vecuma dēļ. Tiktāl, ciktāl šajās normās ietverti atlaišanas nosacījumi, kas ir mazāk labvēlīgi darba ņēmējiem, kuri sasnieguši pensijas vecumu, tajās paredzēta tiešās diskriminācijas forma Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta izpratnē.
- 64 Savukārt vienīgi netiešo diskrimināciju reglamentējošā Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta interpretācija pamata prāvas iztiesāšanai, šķiet, nav nepieciešama.
- 65 Tomēr, tā kā iesniedzējtiesa jautā par iespējamām atšķirībām Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunktā minēto kritēriju piemērošanā salīdzinājumā ar tās 6. panta 1. punktā ietverto kritēriju piemērošanu, jāuzsver, ka šajā pēdējā minētajā normā dalībvalstīm paredzēta iespēja savās valsts tiesībās noteikt, ka konkrēta atšķirīga

attieksme vecuma dēļ nav diskriminācija šīs direktīvas izpratnē, ja tā ir “objektīvi un saprātīgi” pamatota. Atzīstot, ka vārds “saprātīgi” šīs direktīvas 2. panta 2. punkta b) apakšpunktā nav minēts, tomēr jāatzīmē, ka nav iespējams, ka atšķirīga attieksme varētu tikt pamatota ar likumīgu mērķi, kas sasniegts ar atbilstīgiem un vajadzīgiem līdzekļiem, bet ka šis pamatojums nebūtu saprātīgs. Tādēļ tam, ka šis vārds izmantots tikai šīs direktīvas 6. panta 1. punktā, nekāda īpaša nozīme nav jāpiešķir. Tomēr jāuzsver, ka šī pēdējā minētā norma ir adresēta dalībvalstīm un tajā paredzēts dalībvalstu pienākums, neraugoties uz to plašo rīcības brīvību sociālās politikas jomā, noteikt mērķi ar augstu tā likumības pierādāmības pakāpi.

66 Lai arī šajā gadījumā nav jālemj par to, vai šī pierādāmības pakāpe ir augstāka nekā standarts, kas tiek piemērots saistībā ar Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunktu, jāatzīmē, ka, ja konkrētā norma, kritērijs vai prakse nav diskriminācija šīs direktīvas izpratnē, jo objektīvi pamatota minētās direktīvas 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta izpratnē, tātad šīs direktīvas 6. panta 1. punkts nav jāizmanto; kā izriet no šī sprieduma 62. punkta, šīs pēdējās minētās normas mērķis ir *inter alia* paredzēt iespēju attaisnot konkrētus atšķirīgas attieksmes gadījumus, kuri bez šīs normas tiktu uzskatīti par šādu diskrimināciju.

67 Ievērojot iepriekšējos apsvērumus, uz piekto jautājumu sniedzama šāda atbilde: Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktā dalībvalstīm paredzēta iespēja valsts tiesību kontekstā paredzēt konkrētus atšķirīgas attieksmes vecuma dēļ veidus, ja tie ir “objektīvi un saprātīgi” pamatoti ar tādu likumīgu mērķi kā nodarbinātības, darba tirgus vai profesionālās izglītības politika un ja šī mērķa sasniegšanai izmantotie līdzekļi ir atbilstīgi un vajadzīgi. Tajā dalībvalstīm noteikts pienākums nodrošināt augstu par pamatojumu izmantotā mērķa likumības pierādāmības pakāpi. Tam, ka šīs direktīvas 6. panta 1. punktā minētais vārds “saprātīgi” nav izmantots tās 2. panta 2. punkta b) apakšpunktā, nekāda īpaša nozīme nav jāpiešķir.

## Par tiesāšanās izdevumiem

68 Attiecībā uz pamata lietas dalībniekiem šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Tiesāšanās izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēti lietas dalībnieku tiesāšanās izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (trešā palāta) nospriež:

- 1) tāds valsts tiesiskais regulējums, kāds noteikts 2006. gada noteikumu par vienlīdzību darbā (saistībā ar vecumu) (*Employment Equality (Age) Regulations 2006*) 3. pantā, 7. panta 4. un 5. punktā un 30. pantā, ietilpst Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei [nodarbinātības un profesijas jomā], piemērošanas jomā;
- 2) Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkts jāinterpretē tādējādi, ka tas pieļauj valsts pasākumu, kurā — tāpat kā pamata prāvā apstrīdēto noteikumu 3. pantā — nav ietverts precīzs to mērķu uzskaitījums, ar kuriem var pamatot atkāpi no diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma principa. Tomēr 6. panta 1. punkts pieļauj iespēju atkāpties no šī principa vienīgi pasākumiem, kas pamatoti ar tādiem likumīgiem sociālās politikas mērķiem kā nodarbinātības, darba tirgus vai profesionālās izglītības politikas mērķi. Valsts tiesai jāpārbauda, vai tiesiskais regulējums pamata prāvā atbilst šādam likumīgam mērķim un vai valsts likumdevēja vai pārvaldes iestāde, ņemot vērā dalībvalstu rīcības brīvību sociālās politikas jomā, varēja pamatoti uzskatīt, ka izvēlētie līdzekļi ir atbilstīgi un vajadzīgi šī mērķa sasniegšanai;
- 3) Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktā dalībvalstīm paredzēta iespēja valsts tiesību kontekstā paredzēt konkrētus atšķirīgas attieksmes vecuma dēļ veidus,

ja tie ir “objektīvi un saprātīgi” pamatoti ar tādu likumīgu mērķi kā nodarbinātības, darba tirgus vai profesionālās izglītības politika un ja šī mērķa sasniegšanai izmantotie līdzekļi ir atbilstīgi un vajadzīgi. Tajā dalībvalstīm noteikts pienākums nodrošināt augstu pamatojumu izmantotā mērķa likumības pierādāmības pakāpi. Tam, ka šīs direktīvas 6. panta 1. punktā minētais vārds “saprātīgi” nav izmantots tās 2. panta 2. punkta b) apakšpunktā, nekāda īpaša nozīme nav jāpiešķir.

[Paraksti]