

GENERĀLADVOKĀTA ĪVA BOTA [YVES BOT]

SECINĀJUMI,

sniegti 2009. gada 3. septembrī¹

1. Šajā lūgumā sniegt prejudiciālo nolēmumu *Verwaltungsgericht Frankfurt am Main* [Frankfurtes pie Mainas Administratīvā tiesa] (Vācija) galvenokārt vēlas noskaidrot, vai valsts tiesību norma, kas nosaka 30 gadu maksimālo vecumu, lai personu pieņemtu darbā ugunsdzēsības tehniskajā dienestā, ir pamatots pasākums Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju², 6. panta izpratnē.

2. Šis lūgums tika iesniegts tiesvedībā starp K. Volfu [*C. Wolf*] un *Stadt Frankfurt am Main* (Frankfurtes pie Mainas pilsēta) sakarā ar tās atteikšanos izskatīt K. Volfa kandidātūru darbam ugunsdzēsības tehniskajā vidējā līmeņa dienestā, jo viņš bija pārsniedzis 30 gadu vecumu.

3. Šajos apsvērumos es paskaidrošu, kāpēc es uzskatu, ka Vācijas tiesiskais regulējums, kas paredz šādu vecuma ierobežojumu, ir pama-

tots saskaņā ar Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punktu un 6. panta 1. punktu.

I — Atbilstošās tiesību normas

A — Direktīva 2000/78

4. Atbilstoši Direktīvas 2000/78 1. pantam, lai dalībvalstīs īstenotu vienlīdzīgas attieksmes principu, šīs direktīvas mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ.

5. Saskaņā ar šīs direktīvas astoņpadsmito apsvērumu tā “neparedz, ka bruņotajos spēkos, policijā, cietumā vai avārijas [glāb-

¹ — Oriģinālvaloda — franču.

² — OV L 303, 16. lpp.

šanas] dienestos būtu jāpieņem darbā vai jāsaģlabā nodarbinātība personām, kam nav vajadzīgās spējas veikt uzdevumus, kuru izpildi no tām var prasīt saistībā ar likumīgo [lēģitīmo] mērķi saģlabāt šo dienestu operatīvātī”.

6. Minētās direktīvas 2. pantā 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. punktā [1. pantā] minēta iemesla dēļ;

[..].”

I - 4

7. Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta a) apakšpunktā precizēts:

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

a) nosacījumiem darba, pašnodarbinātības un profesijas iegūšanai, to skaitā atlases kritērijiem un darbā pieņemšanas nosacījumiem, lai kāda būtu darbības nozare, un visos profesionālās hierarhijas līmeņos, ietverot paaģstināšanu amatā.”

8. Šīs direktīvas 4. panta 1. punkta redakcija ir šāda:

“Neatkarīgi no 2. panta 1. un 2. punkta dalībvalstis var paredzēt, ka dažāda attieksme [atšķirīga attieksme], kuras pamatā ir īpašība, kas saistīta ar jebkuru no 1. pantā minētajiem iemesliem, neveido diskrimināciju, ja attiecīģo profesionālo darbību būtības dēļ vai tajā

sakarā, kurā tās veic, no šādas īpašības izriet īsta [būtiska] un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju ar noteikumu, ka mērķis ir likumīgs [lēģitīms] un prasība ir proporcionāla.”

citas personas, lai veicinātu viņu profesionālo integrāciju vai nodrošinātu aizsardzību;

9. Minētās direktīvas 6. panta 1. punktā paredzēts:

b) to, ka nosaka minimālos nosacījumus attiecībā uz vecumu, profesionālo pieredzi vai darba stāžu, lai iegūtu darbu vai konkrētas ar to saistītas priekšrocības;

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

c) to, ka nosaka maksimālo vecumu pieņemšanai darbā, pamatojoties uz izglītības prasībām attiecīgajam amatam vai uz vajadzību pēc saprātīga darba laika posma pirms pensijas.”

Šāda dažāda attieksme [atšķirīga 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

10. Direktīvas 2000/78 17. panta redakcija ir šāda:

“Dalībvalstis paredz noteikumus par sankcijām, ko piemēro to valsts noteikumu pārkāpumiem, kuri pieņemti saskaņā ar šo direktīvu, un veic visus pasākumus, kas vajadzīgi, lai nodrošinātu, ka šīs sankcijas piemēro. Sankcijām, kas ietver kompensācijas maksājumu upurim, jābūt efektīvām, proporcionālām un preventīvām [..].”

B — *Valsts tiesiskais regulējums*

1) Hesenes federālās zemes tiesiskais regulējums

11. Hesenes federālās zemes 1994. gada 21. decembra Noteikumu par profesionālo ugunsdzēsēju dienesta ierēdņu karjeru (*Hessische Feuerwehrlaufbahnverordnung*)³ 3. panta 1. punkta 1) apakšpunktā ir paredzēts, ka vidējā līmeņa dienestā darbā var tikt pieņemtas visas personas, kuras nav vecākas par 30 gadiem.

12. 1962. gada 21. marta Likuma par Hesenes federālās zemes civildienestu (*Hessisches Beamtenengesetz*)⁴ 194. un 197. panta redakcija ir šāda:

“194. pants — Atvaļināšana

1. Policisti tiek atvaļināti mēneša, kad tie sasniedz pilnus 60 gadus, beigās (vecuma ierobežojums).

2. Dienesta interesēs un pēc policista lūguma atvaļināšana var tikt atlikta pēc pilnu 60 gadu sasniegšanas uz laiku, kas katru reizi nedrīkst pārsniegt 1 gadu, nepārsniedzot pilnu 62 gadu vecumu.

[..]

197. pants — Juridiskais statuss

1. 187. un 192.–194. panta noteikumi pēc analogijas tiek piemēroti profesionālā ugunsdzēsības dienesta ierēdņiem.

[..]”

2) Federālais tiesiskais regulējums

13. 1976. gada 24. augusta Likuma par ierēdņu un federālo un reģionu tiesnešu

3 — Turpmāk tekstā — “*FeuerwLVO*”.

4 — *GVBl.* I, 26. lpp.

pensijām (*Gesetz über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund und Ländern*)⁵
4. un 14. panta redakcijā, kas ir piemērojama pamata lietas faktisko apstākļu laikā, ir paredzēts:

14. pants — Pensijas apmērs

1. Par katru darba gadu, kas dod tiesības uz pensiju, pensija atbilst 1,79375 % no samaksas, kas dod tiesības uz pensiju (5. pants), tomēr kopumā tā nepārsniedz 71,75 %.

“4. pants — Tiesību uz pensiju rašanās un aprēķināšana

[..]

1. Pensija tiek piešķirta tad, ja ierēdnis

4. Pensija atbilst vismaz 35 % no samaksas, kas dod tiesības uz pensiju (5. pants).

1) ir nostrādājis civildienestā ne mazāk par pieciem gadiem

[..]”

[..]

14. 2006. gada 14. augusta Vispārējais likums par vienlīdzīgu attieksmi (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*)⁶ transponē Direktīvu 2000/78.

5 — *BGBI.* I, 3839. lpp.

6 — *BGBI.* 2006 I, 1897. lpp.; turpmāk tekstā — “AGG”.

15. AGG 15. panta redakcija ir šāda:

“15. pants — Kompensācija un zaudējumu atlīdzība

1. Diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma gadījumā darba devējam ir jāatlīdzina nodarītais kaitējums. Tas nav jādara, ja darba devējs nav atbildīgs par pārkāpumu.

2. Darbinieks var pieprasīt atbilstošu mantisku atlīdzinājumu par nemantisku kaitējumu. Darbā nepieņemšanas gadījumā kompensācija nevar pārsniegt trīs mēnešalgas, ja darbinieks nav ticis pieņemts darbā nediskriminējošas atlases gadījumā.

3. Ja tiek piemēroti darba koplīgumi, darba devējam ir pienākums izmaksāt kompensāciju tikai tad, ja tas ir rīkojies tiši vai ar rupju neuzmanību.

[..]”

I - 8

II — Pamata prāva un prejudiciālie jautājumi

16. 1976. gada 9. decembrī dzimušais K. Volfs, nosūtot vēstuli *Stadt Frankfurt am Main* ugunsdzēsības dienestam, kuru tā saņēma 2006. gada 4. oktobrī, pieteica savu kandidatūru darbam ugunsdzēsības vidējā līmeņa tehniskajā dienestā.

17. 2006. gada 13. novembrī *Stadt Frankfurt am Main* informēja K. Volfu, ka nākamā pieņemšana darbā notiks 2007. gada 1. augustā. Tomēr tā tika pārcelta uz 2008. gada 1. februāri, un atlases procedūra notika 2007. gada augustā.

18. *Stadt Frankfurt am Main* 2007. gada 28. februāra vēstulē informēja K. Volfu, ka tā nevar izskatīt viņa kandidatūru, jo viņš esot pārsniedzis maksimālo 30 gadu vecumu.

19. 2007. gada 12. aprīlī K. Volfs lūdza *Stadt Frankfurt am Main* kompensāciju, pamatojoties uz AGG 21. pantu. Pieprasītās zaudējumu atlīdzības apmērs atbilda trīskāršai mēnešalgai, kuru viņš būtu saņēmis, ja viņš būtu pieņemts darbā.

20. Tā kā šis lūgums tika noraidīts ar 2007. gada 4. maija lēmumu, kas tika apstiprināts 2007. gada 10. oktobrī, K. Volfs vērsās *Verwaltungsgericht Frankfurt am Main*, lai panāktu 2007. gada 4. maija un 10. oktobra lēmumu atcelšanu un zaudējumu atlīdzības izmaksāšanu no *Stadt Frankfurt am Main* puses.

sasniegšanai atbilstoši minētās direktīvas 6. panta 1. punkta otrās daļas c) apakšpunktam?

21. Šajā tiesā viņš apgalvoja, ka *FeuerwLVO* esot pretrunā *AGG*.

- 2) Vai Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta otrās daļas c) apakšpunktā paredzētā nepieciešamība konkretizē Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmajā daļā minētā līdzekļa atbilstību un tādējādi ierobežo šī vispārējā regulējuma piemērošanas jomu?

22. Tā kā iesniedzējtiesai radās šaubas par Vācijas tiesiskā regulējuma atbilstību Direktīvas 2000/78 6. un 17. pantam, tā nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus 10 prejudiciālus jautājumus:

- 3) a) Vai tas ir legītimis mērķis Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmās daļas izpratnē, ja darba devējs, nosakot maksimālo vecumu pieņemšanai darbā, īsteno savu interesi, lai darbā pieņemamo ierēdņu aktīvo darba attiecību laiks būtu pēc iespējas ilgāks;

“1) Vai valsts likumdevējam vienmēr ir plaša pilnvaru un rīcības brīvība, īstenojot Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktā paredzēto rīcības brīvību, vai arī šo rīcības brīvību katrā ziņā var ierobežot līdz nepieciešamajai robežai tad, ja runa ir par maksimālā vecuma noteikšanu pieņemšanai darbā, ņemot vērā minimālo darba stāžu līdz vecuma pensijas

- b) vai šāda mērķa īstenošana jau tad ir neatbilstīga, ja ar to tiek panākts, ka ierēdņi strādā ilgāk, nekā ir nepieciešams, lai iegūtu likumā garantēto minimālo pensiju, ko tie iegūst pēc piecu gadu darba stāža, priekšlaicīgas pensionēšanās gadījumā;

- c) vai šāda mērķa īstenošana tikai tad ir neatbilstīga, ja ar to tiek panākts, ka ierēdņi strādā ilgāk, nekā nepieciešams, kas pašlaik ir 19,51 gads, lai nopelnītu likumā garantēto minimālo pensiju priekšlaicīgas pensionēšanās gadījumā?
- 4) a) Vai tas ir leģitīms mērķis Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmās daļas izpratnē, ja, nosakot pēc iespējas zemāku maksimālo vecumu pieņemšanai darbā, tiek panākts, ka darbā pieņemamo ierēdņu kopējais skaits būtu pēc iespējas mazāks, lai pēc iespējas mazāks būtu arī atsevišķos gadījumos veicamo maksājumu skaits, piemēram, pabalsti nelaimes vai slimības gadījumos (pabalsti arī ģimenes locekļiem);
- b) kāda nozīme attiecībā uz iepriekš minēto ir apstāklim, ka, palielinoties ierēdņu vecumam, pabalsti sakarā ar nelaimes vai slimības gadījumiem (arī ģimenes locekļiem) ir augstāki nekā gados jaunākiem ierēdņiem, tātad, pieņemot darbā gados vecākus ierēdņus vai ierēdnes, šie izdevumi varētu būt lielāki;
- c) vai attiecībā uz iepriekš minēto ir nepieciešamas drošas prognozes vai statistika, vai arī ir pietiekami ar vispārējiem varbūtības pieņēmumiem?
- 5) a) Vai tas ir leģitīms mērķis Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmās daļas nozīmē, ja darba devējs ierēdņu pieņemšanai darbā grib piemērot noteiktu maksimālo vecumu, lai “attiecīgajā profesionālajā karjerā nodrošinātu līdzsvarotu vecuma struktūru”;
- b) kādas prasības vajadzības gadījumā ir jāievēro apsvērumiem attiecībā uz šādas vecuma struktūras īstenošanu, lai tiktu ievēroti attaisnojoša pamatojuma priekšnoteikumi (atbilstība un nepieciešamība)?
- 6) Vai tas ir leģitīms apsvērums Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmās daļas izpratnē, ja darba devējs attiecībā uz maksimālo vecumu pieņemšanai darbā norāda, ka, lai kļūtu par ugunsdzēsības dienesta vidējā līmeņa ierēdņi, līdz šāda vecuma sasniegšanai ir iespējams izpildīt ar profesiju saistītos darbā pieņemšanas nosacījumus, iegūstot attiecīgu skolas vai profesionālo izglītību?

7) Pēc kādiem kritērijiem ir jāvērtē, vai minimālais darba stāžs līdz pensijas vecumam ir atbilstīgs vai nepieciešams?

došanās brīdim ir jābūt pietiekamam, lai iegūtu likumā garantēto minimālo pensiju, kura pašlaik tiek piešķirta, ja darba stāžs ir 19,51 gads;

a) Vai minimālā darba stāža nepieciešamība ir attaisnojama vienīgi kā ekvivalents kvalifikācijas iegūšanai pie darba devēja, ko finansē tikai darba devējs (kvalifikācija karjerai ugunsdzēsēju vidējā līmeņa dienestos), lai, ņemot vērā šādu kvalifikāciju, nodrošinātu atbilstīgu tālāku nodarbinātības laika posmu pie šī darba devēja, tādējādi darbiniekam pamazām atpelnot savas apmācības izmaksas;

d) vai gluži pretēji — saskaņā ar Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktu atteikums pieņemt darbā ir pamatots tikai tad, ja persona tiek pieņemta darbā tādā vecumā, kas, iestājoties paredzamajam pensijas vecumam, novestu pie tā, ka būtu jāmaksā minimālā pensija, lai gan tā vēl nebūtu nopelnīta?

b) cik ilgs drīkst būt maksimālais darba stāžs pēc profesionālās izglītības iegūšanas? Vai tas var pārsniegt piecus gadus; ja var, tad kādiem nosacījumiem tam ir jāatbilst;

8) a) Vai, lai novērtētu pensijas jēdzienu Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta otrās daļas c) apakšpunkta izpratnē, ir jāņem vērā likumā noteiktā vecuma robeža attiecībā uz pensionēšanos, pēc tam saņemot vecuma pensiju, vai arī ir jāņem vērā statistiski konstatētais ierēdņu vai kādas profesijas grupas vidējais pensionēšanās vecums;

c) neatkarīgi no atbildes uz septītajā jautājuma a) punktu, vai minimālā darba stāža atbilstība un nepieciešamība var tikt pamatota ar apsvērumu, ka ierēdņu, kuru vecuma pensiju finansē tikai darba devējs, prognozējamajam aktīvā darba ilgumam no darbā pieņemšanas brīža līdz iespējamajam pensijā

b) vajadzības gadījumā, kādā mērā ir jāņem vērā tas, ka atsevišķiem ierēdņiem parasto pensionēšanās vecumu var pagarināt par diviem gadiem? Vai

šis apstāklis izraisa maksimālā darbā pieņemšanas vecuma pagarināšanu par attiecīgo laika posmu?

regulējumu, kas paredz 30 gadu maksimālo vecumu pieņemšanai darbā ugunsdzēsības tehniskajā vidējā līmeņa dienestā.

- 9) Vai, aprēķinot minimālo darba stāžu Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta kontekstā, var tikt ņemtas vērā apmācības, kuras ir jāpabeidz ierēdņa darba attiecību ietvaros? Vai šajā sakarā ir nozīme tam, vai apmācību laiks ir pilnībā jāņem vērā kā darba stāžs, kas dod tiesības uz pensiju, vai arī šis apmācību laiks ir jāatskaita no minimālā darba stāža, kuru darba devējs var pieprasīt saskaņā ar Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta otrās daļas c) apakšpunktu?

- 10) Vai [AGG] 15. panta 1. punkta *in fine* un 3. punkta regulējums atbilst Direktīvas 2000/78 17. pantam?"

24. Savā lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu iesniedzējtiesa norāda dažādus mērķus, kādi varētu būt *FeuerwLVO* 3. panta 1. punkta 1) apakšpunktā paredzētajai atšķirīgajai attieksmei vecuma dēļ, kuru principā aizliedz Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunkts. Man nešķiet, ka, lai šai tiesai sniegtu noderīgu atbildi, ir jāizskata visi šie mērķi.

25. Precīzo un detalizēto atbilžu, kuras uz Tiesas uzdotajiem jautājumiem tiesvedības laikā sniedza Vācijas valdība, kontekstā šī lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu analīze, manuprāt, būtu jākoncentrē uz 30 gadu vecuma sliekšņa galveno mērķi, proti, mērķi izveidot līdzsvarotu vecumu struktūru, lai nodrošinātu ugunsdzēsības dienesta operatīvāti un veiksmīgu darbību.

III — Analīze

23. Es piedāvāju aplūkot kopā pirmos deviņus jautājumus. Šajos jautājumos iesniedzējtiesa būtībā lūdz Tiesu lemt, vai Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkts ļauj attaisnot valsts tiesisko

26. No Vācijas valdības sniegtajiem paskaidrojumiem izriet, ka ugunsdzēsības tehniskajā vidējā līmeņa dienestā darbiniekiem ir jāveic darbs noteiktuma vietā. Pretēji darbam uguns-

dzēsības tehniskā dienesta vadībā ugunsdzēsības tehniskajā vidējā līmeņa dienestā darbības galvenokārt raksturo fizisks darbs.

neviens ierēdnis pēc 45 līdz 50 gadu vecuma nestrādā ugunsgrēku dzēšanas, kā arī cilvēku glābšanas jomā.

27. Ugunsdzēsības tehniskajā vidējā līmeņa dienesta darbā ietilpst ugunsgrēku dzēšana, cilvēku glābšana, darbi saistībā ar vides aizsardzību un dabas katastrofu seku novēršanu, dzīvnieku glābšanu un bīstamu dzīvnieku notveršanu, kā arī tādi atbalsta darbi kā aizsardzības ekipējuma un darba transportlīdzekļu apkope un kontrole.

28. Katrai no šīm darbības jomām ir vajadzīgas dažādas fiziskās spējas. Tādējādi pirmajās divās darbības jomās, t.i., ugunsgrēku dzēšanā un cilvēku glābšanā, ierēdņiem ugunsdzēsības tehniskajā vidējā līmeņa dienestā ir jāatbilst augstiem fizisko spēju rādītājiem. Šajā sakarā ir jānorāda, ka speciālais apģērbs vien sver ap 30 kilogramiem.

29. Sakarā ar šīm fizisko spēju prasībām šajās abās darbības jomās strādājošo vecums ir no 30 līdz maksimāli 50 gadiem. Sakarā ar fizisko spēju zudumu, pieaugot vecumam, gandrīz

30. Tādēļ ierēdņi, kuri pārsniedz šo vecumu, tiek norikoti citos darbos ugunsdzēsības tehniskajā vidējā līmeņa dienestā, kur ir vajadzīgas mazākas fiziskās spējas.

31. Tādējādi šajā kontekstā skaidri parādās iemesls 30 gadu vecuma ierobežojumam pieņemšanai darbā ugunsdzēsības tehniskajā vidējā līmeņa dienestā. Tas nodrošina, ka šī dienesta ierēdņi pietiekami ilgu laiku posmu var pareizi pildīt uzdevumus, kuros ir vajadzīgas īpaši labas fiziskās spējas. Ja ņem vērā, ka 30 gadu vecuma ierobežojumam ir jāpiešķaita 2 gadus ilgas apmācības, tad tas ierēdņim ugunsdzēsības tehniskajā vidējā līmeņa dienestā jomās, kur ir vajadzīgas īpaši labas fiziskās spējas, ļauj darboties 18 gadus (ja par pamatu tiek ņemti 50 gadi) vai 13 gadus (ja par pamatu tiek ņemti 45 gadi).

32. Ugunsdzēsības tehniskā vidējā līmeņa dienesta veiksmīgai darbībai ir nepieciešams, lai tad, kad vecāki ierēdņi tiek norikoti darbam jomās, kur ir vajadzīgas mazākas fiziskās spējas, tie jomās, kurās ir vajadzīgas lielākas fiziskās spējas, tiktu aizstāti ar jaunākiem

ierēdņiem, kuri varētu darboties šajās jomās pietiekami ilgu laiku. Tādēļ ir viegli saprotams 30 gadu vecuma ierobežojums darbā pieņemšanai ugunsdzēsības tehniskajā vidējā līmeņa dienestā, jo tas nodrošina, ka personāla pāriešanu no amatiem, kuros ir vajadzīgas lielākas fiziskās spējas, uz amatiem, kuros ir vajadzīgas mazākas fiziskās spējas, kompensē jaunu ierēdņu pieņemšana darbā, kuri ir spējīgi pietiekami ilgu laiku pildīt tādas pienākumus kā ugunsgrēku dzēšana, kā arī cilvēku glābšana.

33. Vācijas valdība šiem paskaidrojumiem pievieno datus, kuri izriet no pētījumiem darba un sporta medicīnas jomā. Saskaņā ar šīs valdības teikto mērķis nodrošināt pietiekami ilgu ierēdņu darba stāžu jomās, kurās ir vajadzīgas īpaši labas fiziskās spējas un kurās medicīniskā un bioloģiskā vecuma robeža ir ap 45 vai 50 gadiem, atspoguļo pierādītus medicīniskos un bioloģiskos datus. No šiem pētījumiem izriet, ka vecuma palielināšanās pazemina sirds un asinsvadu sistēmas, plaušu un muskulatūras spējas un cilvēka ķermeņa izturību. Tieši šīs fiziskās spējas ir noteicošas darbam ugunsdzēsības tehniskajā vidējā līmeņa dienestā.

34. Turklāt minētie pētījumi apraksta priekšlaicīgas novecošanās parādību, kad darbinieki atrodas grūtos darba apstākļos. No tā izriet, ka ugunsdzēsības tehniskajā vidējā līmeņa dienesta ierēdņi ir pakļauti fiziskiem pārbaudījumiem, kas ir saistīti ar vidi (piemēram, karstums,

mitrums un troksnis), īpašām fizisko spēju prasībām (piemēram, pacelt un nest lielus smagumus, strādāt neērtā pozā), kā arī nakts un maiņu darbam, kas var izraisīt paātrinātas novecošanās procesu šajā profesionālajā kategorijā. Manuprāt, šī parādība pastiprina vajadzību nodrošināt, lai jauni ierēdņi, kas var pietiekami ilgi pildīt smagākos uzdevumus, aizvietotu ierēdņus, kuri vairs nespēj pildīt šādus pienākumus.

35. Ņemot vērā visus šos apsvērumus, manuprāt, nav nekādu šaubu, ka 30 gadu vecuma ierobežojums pieņemšanai darbā ugunsdzēsības tehniskajā vidējā līmeņa dienestā ir pamatots atbilstoši Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punktam vai tās 6. panta 1. punktam.

36. Vispirms attiecībā uz Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punktu es atgādinu, ka tas paredz, ka "neatkarīgi no 2. panta 1. un 2. punkta dalībvalstis var paredzēt, ka dažāda attieksme, kuras pamatā ir īpašība, kas saistīta ar jebkuru no 1. pantā minētajiem iemesliem, neveido diskrimināciju, ja attiecīgo profesionālo darbību būtības dēļ vai tajā sakarā, kurā tās

veic, no šādas īpašības izriet īsta [būtiska] un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju ar noteikumu, ka mērķis ir likumīgs [leģitīms] un prasība ir proporcionāla”.

kuru izpildi no tām var prasīt saistībā ar *likumīgo [leģitīmo] mērķi saglabāt šo dienestu operatīvātāti*”⁷. Turklāt šī prasība ir samērīga, jo, kā to pierāda Vācijas valdības sniegtie paskaidrojumi, tā nepārsniedz to, kas ir nepieciešams, lai tehniskā vidējā līmeņa dienesta ugunsdzēsēji varētu pareizi veikt fiziski smagus uzdevumus pietiekami ilgu laiku.

37. Es konstatēju, ka darbam vairākās jomās, kurās ir jādarbojas tehniskā vidējā līmeņa dienesta ugunsdzēsējiem, kā arī viņu galveno uzdevumu pildīšanas apstākļiem ir vajadzīgas īpaši labas fiziskās spējas. Tā kā šīs fiziskās spējas dabiski samazinās, pieaugot vecumam, tad, manuprāt, tā ir neatņemama, veiksmīgai fiziski vissmagāko darbību šajā profesijā veikšanai nepieciešama īpašība. Līdz ar to, manuprāt, 30 gadu vecuma ierobežojums var tikt uzskatīts par būtisku un izšķirošu prasību, lai nodrošinātu ugunsdzēsības tehniskā vidējā līmeņa dienesta operatīvātāti.

39. No šiem elementiem, manuprāt, izriet, ka 30 gadu ierobežojums pieņemšanai darbā ugunsdzēsības tehniskajā vidējā līmeņa dienestā ir pamatots atbilstoši Direktīvas 2000/78 4. panta 1. punktā paredzētajam.

38. Šī mērķa leģitīmais raksturs skaidri izriet no Direktīvas 2000/78 astoņpadsmitā apsvēruma, kurš precizē, ka šī direktīva “neparedz, ka bruņotajos spēkos, policijā, cietumā vai *avārijas [glābšanas] dienestos* būtu jāpieņem darbā vai jāsaģlabā nodarbinātība personām, kam nav vajadzīgas spējas veikt uzdevumus,

40. Attiecībā uz Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktu ir jāatgādina, ka tas paredz, ka “dažāda attieksme, kuras pamatā ir vecums, neveido diskrimināciju, ja attiecīgās valsts tiesību kontekstā tā ir objektīvi un saprātīgi attaisnota ar likumīgu [leģitīmu] mērķi, tostarp likumīgu [leģitīmu] nodarbinātības politiku, darba tirgu un profesionālās izglītības mērķiem, un ja šā mērķa sasniegšanas līdzekļi ir atbilstīgi un vajadzīgi”.

7 — Mans izcēlums.

41. Mērķi, kuri var tikt uzskatīti par leģitīmiem Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta izpratnē un sekojoši pieļaut atkāpes no aizlieguma diskriminēt vecuma dēļ, ir mērķi, kas izriet no sociālo politiku, kā, piemēram, tādi, kas ir saistīti ar nodarbinātības politiku, darba tirgu vai profesionālās izglītības mērķiem⁸.

pasākumus to mērķu sociālās un nodarbinātības politikas jomā īstenošanai⁹.

42. Manuprāt, mērķis izveidot līdzsvarotu vecumu struktūru, lai nodrošinātu ugunsdzēsības dienesta operatīvāti un veiksmīgu darbību, ir nodarbinātības politikas mērķis, kuram ir "leģitīms" raksturs Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta izpratnē. Līdzsvarotas vecumu struktūras izveidošana ugunsdzēsības dienestā var tikt uzskatīta par daļu no šī amata nodarbinātības politikas definīcijas, kuras parametri izriet no veicamiem uzdevumiem un kas atbilst primārām vispārējām interesēm.

44. Direktīvas 2000/78 astoņpadsmitais apsvērums pastiprina šo plašo rīcības brīvību, ja tiek noteikta nodarbinātības politika policijas, cietumsargu vai glābšanas dienestos.

45. Šādos apstākļos, ievērojot konteksta elementus, kas izriet no Vācijas valdības sniegtajiem apsvērumiem un kurus esmu minējis iepriekš, es uzskatu, ka *FeuerwLVO* 3. panta 1. punkta 1) apakšpunkts, kas paredz 30 gadu vecuma ierobežojumu pieņemšanai darbā ugunsdzēsības tehniskajā vidējā līmeņa dienestā, nepārsniedz to, kas ir atbilstošs un vajadzīgs, lai izveidotu līdzsvarotu vecumu struktūru, kas ļauj nodrošināt ugunsdzēsības dienesta operatīvāti un veiksmīgu darbību.

43. Attiecībā uz jautājumu, vai īstenotie pasākumi ir "atbilstīgi un vajadzīgi" šī panta izpratnē, ir jāatgādina, ka dalībvalstīm neapstrīdami ir plaša rīcības brīvība, izvēloties

46. Visbeidzot, tā kā šajā lietā, piemērojot Direktīvu 2000/78, nav neviena aizlieguma diskriminēt vecuma dēļ pārkāpuma, atbilde uz desmito jautājumu, kas attiecas uz šāda pārkāpuma sekām, nav nepieciešama.

8 — 2009. gada 18. jūnija spriedums lietā C-88/08 *Hütter* (Krājums, I-5325. lpp., 41. punkts un tajā minētā judikatūra).

9 — Turpat, 45. punkts un tajā minētā judikatūra.

IV — Secinājumi

47. Ievērojot visus šos apsvērumus, es aicinu Tiesu nospriest, ka:

Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 2. panta 2. punkta a) apakšpunkts, 4. panta 1. punkts, kā arī 6. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem nav pretrunā valsts tiesiskais regulējums, kāds ir pamata lietā, kas paredz 30 gadu vecuma ierobežojumu pieņemšanai darbā ugunsdzēsības tehniskajā vidējā līmeņa dienestā.