

ĢENERĀLADVOKĀTA ĪVA BOTA [YVES BOT]

SECINĀJUMI,

sniegti 2010. gada 2 septembrī¹

1. Problemātika saistībā ar obligāto pensio-
nēšanos, tiesībām atlaist darba ņēmēju, kurš
sasniedzis pensionēšanās vecumu, kā arī dar-
ba ņēmēju, kuri sasnieguši noteiktu vecumu,
pieņemšanu darbā, pamatojoties uz darba
līgumiem, kas noslēgti uz noteiktu laiku, jau
ir aplūkota vai arī tuvākajā nākotnē tiks ap-
lūkota vairākos Tiesas spriedumos². Šī lieta
ļaus papildināt Tiesai savu judikatūru, šoreiz
skatot šos atšķirīgos jautājumus kopā.

attieksmei pret nodarbinātību un profesiju³,
saskaņā ar kuru darba devējs var izbeigt dar-
ba līgumu ar universitātes profesoru, kurš
sasniedzis 65 gadu vecumu, un kurā ir pare-
dzēts, ka, pārsniedzot šo vecumu, darba at-
tiecības var pagarināt, tikai noslēdzot līgumu
uz noteiktu laiku, augstākais, uz vienu gadu,
tomēr kopumā ne vairāk kā uz trim gadiem.

2. *Rajonen sad Plovdiv* [Plovdivas rajona
tiesa] (Bulgārija) jautā Tiesai par tāda valsts
tiesiskā regulējuma saderību ar Padomes
2000. gada 27. novembra Direktīvu 2000/78/
EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai

1 — Oriģinālvaloda — franču.

2 — Saistībā ar obligāto pensionēšanos skat. 2007. gada
16. oktobra spriedumu lietā C-411/05 *Palacios de la Villa*
(Krājums, I-8531. lpp.) un Tiesā izskatāmo lietu C-45/09
Rosenbladt, kā arī apvienotās lietas C-159/09 un C-160/10
Fuchs un Köhler; saistībā ar tiesībām atlaist darba ņēmēju,
kurš sasniegjis pensionēšanās vecumu, skat. 2009. gada
5. marta spriedumu lietā C-388/07 *Age Concern England*
(Krājums, I-1569. lpp.); attiecībā uz darba ņēmēju, kuri
sasnieguši noteiktu vecumu, pieņemšanu darbā, pamatojo-
ties uz darba līgumiem, kas noslēgti uz noteiktu laiku, skat.
2005. gada 22. novembra spriedumu lietā C-144/04 *Mangold*
(Krājums, I-9981. lpp.), kā arī Tiesā izskatāmo lietu C-109/09
Deutsche Lufthansa. Skat. arī 2010. gada 12. janvāra sprie-
dumu lietā C-341/08 *Petersen* saistībā ar valsts tiesību
normu, kas nosaka 68 gadu maksimālā vecuma robežu dar-
bam zobārsta, kas ir noslēdzis līgumu ar sociālās apdrošinā-
šanas iestādēm, profesijā.

3. Šajos secinājumos, pamatojoties pārsvarā
uz pastāvošo judikatūru šajā jomā, es atspo-
guļošu iemeslus, kādēļ, manuprāt, šāds tiesis-
kais regulējums nav pretrunā direktīvai.

3 — OV L 303, 16. lpp.; turpmāk tekstā — "direktīva".

I — Atbilstošās tiesību normas

izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu jebkura 1. punktā minētā iemesla dēļ;

A — Savienības tiesības

[..].”

4. Atbilstoši direktīvas 1. pantam, “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 6. panta 1. punktā ir noteikts:

5. Direktīvas 2. pantā ir paredzēts:

“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.

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

Šāda dažāda attieksme cita starpā var ietvert:

2. Šā panta 1. punktā:

a) uzskata, ka tiešā diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu

a) to, ka nosaka īpašus nosacījumus darba un profesionālās izglītības iespējām, nodarbinātības un profesijas nosacījumus, tostarp atļaušanas un atalgošanas nosacījumus jauniešiem, vecākiem strādniekiem un personām, kuru apgādībā ir citas

personas, lai veicinātu viņu profesionālo integrāciju vai nodrošinātu aizsardzību;

8. Saskaņā ar Darba kodeksa 328. pantu:

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

“1) Darba devējs var izbeigt darba līgumu, iepriekš par to rakstiski brīdinot darba ņēmēju vai darbinieku 326. panta 2. punktā paredzētajā termiņā šādos gadījumos:

[..]

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

10. Ja tiesības uz vecuma pensiju iegūst profesori, docenti, kā arī I un II līmeņa asistenti, līdzko tie ir sasnieguši 65 gadu vecumu;

[..].”

B — *Valsts tiesiskais regulējums*

7. Darba kodeksa⁴ 325. panta 3. punktā ir paredzēts, ka darba līgums beidzas līgumā noteiktajā termiņā, puses par to iepriekš nebrīdinot.

9. Likuma par augstāko izglītību⁵ [*code de l'enseignement supérieur*] pārejas un nobeiguma noteikumu 11. punktā ir noteikts:

“Pēc Katedras padomes un Fakultātes un/ vai Filiāles padomes priekšlikuma saskaņā ar Akadēmiskās padomes lēmumu darba

4 — 1986. gada 1. aprīļa DV Nr. 26, kas grozīts un publicēts 2009. gada 2. jūnija DV Nr. 41, kas stājas spēkā 2009. gada 1. jūlijā.

5 — 1995. gada 27. decembra DV Nr. 112, kurā jaunākie grozījumi tajā izdarīti un publicēti 2009. gada 15. septembra DV Nr. 74.

līgumus ar habilitētām personām, kurām ir “profesora” amats, ja tās sasniedz Darba likuma 328. panta pirmās daļas 10. punktā noteikto vecumu, var attiecīgi pagarināt par vienu gadu, tomēr kopumā ne vairāk kā par trim gadiem, un ar habilitētām personām, kurām ir “docenta” amats, — par vienu gadu, tomēr kopumā ne vairāk kā par diviem gadiem.”

II — Pamata prāva un prejudiciālie jautājumi

11. Šie lūgumi sniegt prejudiciālu nolēmumu attiecas uz vienu un to pašu personu, V. Georgijevu [*Georgiev*], un ir saistīti ar tiem pašiem faktiem. Atšķirība starp abiem lūgumiem ir tāda, ka otrajā lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu (lietā C-268/09) ir par vienu jautājumu vairāk salīdzinājumā ar pirmo lūgumu (lietā C-250/09).

12. 1985. gadā V. Georgijevs uzsāka strādāt par docentu *Tehnicheski universitet — Sofia, filial Plovdiv* (Sofijas Tehniskā universitāte — Plovdivas nodaļa; turpmāk tekstā — “Universitāte”).

10. Likuma par aizsardzību no diskriminācijas⁶ [*code de protection contre la discrimination*] 7. panta 1. punkta 6. apakšpunktā ir paredzēts, ka “maksimālā vecuma noteikšana, pieņemot darbā, pamatojoties uz izglītības prasībām attiecīgajam amatam vai uz vajadzību pēc saprātīga darba laikposma pirms pensijas, [neveido diskrimināciju], ja tā ir objektīvi pamatota, lai sasniegtu likumīgu mērķi, un šā mērķa sasniegšanas līdzekļi nepārsniedz to, kas ir vajadzīgs šā mērķa sasniegšanai”.

13. Tā kā prasītājs sasniedza 65 gadu vecumu, 2006. gadā ar viņu tika izbeigts darba līgums, pamatojoties uz pensijas vecuma sasniegšanu.

14. Universitātes akadēmiskā padome tomēr atļāva V. Georgijevam turpināt strādāt saskaņā ar Likuma par augstāko izglītību pārejas un nobeiguma noteikumu 11. punktu. Tika parakstīts jauns darba līgums uz vienu gadu,

6 — 2003. gada 30. septembra DV Nr. 86, kas stājies spēkā 2004. gada 1. janvārī, grozīts un publicēts 2009. gada 15. septembra DV Nr. 74, kas stājās spēkā 2009. gada 15. septembrī.

kurā bija noteikts, ka V. Georgijevs strādā par pasniedzēju Inženierijas fakultātē.

vecumu (prasība lietā C-250/09). *Rajonen sad Plovdiv* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus trīs prejudiciālus jautājumus. Pirmie divi jautājumi abām lietām ir kopīgi, trešais jautājums uzdots tikai lietā C-268/09:

15. Ar 2006. gadā parakstīto papildu vienošanos līgums tika pagarināts par vienu gadu.

16. 2007. gadā V. Georgijevs ieguva profesora amatu.

17. Ar 2008. gadā parakstīto papildu vienošanos līgums tika pagarināts vēl par vienu gadu.

18. 2009. gadā darba attiecības starp Universitāti un V. Georgijevu tika izbeigtas ar Universitātes rektora rīkojumu saskaņā ar Darba kodeksa 325. panta 3. punktu.

19. V. Georgijevs Plovdivas tiesā cēla divas prasības. Pirmās prasības mērķis ir konstatēt, ka viņa pirmā līguma noteikums par darba līguma noslēgšanu uz noteiktu laiku, ierobežojot to uz vienu gadu, nav spēkā un ka šis līgums ir uzskatāms par uz nenoteiktu laiku noslēgtu darba līgumu (prasība lietā C-268/09). Otrā prasība ir saistīta ar Universitātes rektora rīkojumu, ar kuru tiek izbeigtas darba attiecības starp prasītāju un Universitāti, pamatojoties uz to, ka prasītājs ir sasniedzis 68 gadu

“1) Vai ar [direktīvas] tiesību normām ir aizliegts piemērot valsts tiesību aktu, saskaņā ar kuru nav atļauts noslēgt darba līgumus uz nenoteiktu laiku ar profesoriem, kuri ir sasnieguši 65 gadu vecumu? Vai šajā kontekstā un, konkrēti, ņemot vērā direktīvas 6. panta 1. punktu, Likuma par aizsardzību no diskriminācijas 7. panta 1. punkta 6. apakšpunktā paredzētie pasākumi, ar kuriem ievieš maksimālo vecumu darbam noteiktā amatā, ir objektīvi un saprātīgi un attaisnoti ar likumīgu mērķi, kā arī samērīgi, ņemot vērā, ka direktīva pilnā apjomā ir transponēta Bulgārijas tiesību aktos?

2) Vai ar [direktīvas] tiesību normām ir aizliegts piemērot valsts tiesību aktu, saskaņā ar kuru obligāti ir jāpensionējas profesoriem, kuri ir sasnieguši 68 gadu vecumu? Vai, ņemot vērā izklāstītos faktus un apstākļus izskatāmajā lietā un konstatējot pretrunu, pirmkārt, starp [direktīvas] normām un, otrkārt, tāda valsts

tiesību akta normām, kurā ir transponēta direktīva, ir iespējams, ka Kopienu tiesību normu interpretācija nozīmē, ka valsts tiesiskais regulējums netiek piemērots?

III — Analīze

- 3) Vai valsts tiesiskajā regulējumā iepriekš minētā vecuma sasniegšana ir noteikta kā vienīgais kritērijs, lai varētu izbeigt uz nenoteiktu laiku nodibinātas darba attiecības un būtu iespējams tās turpināt, starp to pašu darbinieku un to pašu darba devēju tajā pašā amatā izveidojot darba attiecības uz noteiktu laiku? Vai valsts tiesiskajā regulējumā ir noteikts ar to pašu darba devēju nodibinātu darba attiecību pagarinājumu maksimālais ilgums un maksimālais skaits pēc tam, kad uz nenoteiktu laiku noslēgts darba līgums ir pārveidots par uz noteiktu laiku noslēgtu darba līgumu, pēc kura termiņa beigām nav iespējams turpināt darba attiecības starp līgumslēdzējām pusēm?”
20. V. Georgijevs, Universitāte, Bulgārijas, Vācijas un Slovākijas valdības, kā arī Eiropas Komisija iesniedza rakstiskus apsvērumus.
21. Šajos secinājumos visi trīs prejudiciālie jautājumi tiks apskatīti kopā. Šo jautājumu mērķis būtībā ir noskaidrot, vai direktīva ir jāinterpretē tādejādi, ka tai pretrunā ir tāds valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru darba devējs var izbeigt darba līgumu ar 65 gadu vecumu sasniegušu universitātes profesoru un kurā ir paredzēts, ka, pārsniedzot šo vecumu, darba attiecības var pagarināt, tikai noslēdzot līgumu uz noteiktu laiku, augstākais, uz vienu gadu, tomēr kopumā ne vairāk kā uz trim gadiem.
22. Lai atbildētu uz šiem jautājumiem, ir jānoskaidro, vai tāds tiesiskais regulējums kā pamata lietā ietilpst direktīvas piemērošanas jomā, ja tas rada atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ, un, ja tas tā ir, vai šāda atšķirīga attieksme ir pretrunā direktīvai.
23. Vispirms, runājot par direktīvas piemērošanas jomu, jākonstatē, kā tas izriet no tās 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta, ka tā ir piemērojama Savienības kompetences ietvaros visām personām attiecībā uz nodarbinātību un darba nosacījumiem, tostarp atļaušanu un atalgojumu. Pamata prāvā aplūkojamais tiesiskais regulējums tieši ietekmē pusēm saistošo darba attiecību ilgumu un nosacījumus, kā arī kopumā universitātes profesoru

profesionālo darbību, ierobežojot tiem [iespēju] turpināt aktīvu dzīvesveidu pēc 65 gadu vecuma un liedzot tiem šādu dzīvesveidu pavisam pēc 68 gadu vecuma. Līdz ar to, manuprāt, nav šaubu, ka šāds tiesiskais regulējums ietilpst direktīvas piemērošanas jomā⁷.

24. Turklāt saistībā ar jautājumu, vai tāds tiesiskais regulējums kā pamata prāvā rada atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ attiecībā uz nodarbinātību un darbu, jākonstatē, ka atbilstoši direktīvas 2. panta 1. punktam “vienlīdzīgas attieksmes princips” šīs direktīvas izpratnē nozīmē to, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas, kuras pamatā ir jebkurš 1. pantā minētais iemesls. Šīs direktīvas 2. panta 2. punkta a) apakšpunktā ir precizēts, ka tā panta 1. punkta izpratnē uzskata, ka tiešā diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas sliktāk nekā pret citu personu jebkura 1. pantā minētā iemesla dēļ.

25. Atļaujot darba devējam izbeigt darba līgumu ar universitātes profesoru, kurš

7 — Pēc analogijas skat. iepriekš minētos spriedumus lietā *Palacios de la Villa*, 45. un 46. punkts, un lietā *Age Concern England*, 27. un 28. punkts.

sasniedzis 65 gadu vecumu, un paredzot, ka, pārsniedzot šo vecumu, darba attiecības var pagarināt, tikai noslēdzot līgumus uz noteiktu laiku, augstākais, uz vienu gadu, tomēr kopumā ne vairāk kā uz trim gadiem, ar tādu tiesisko regulējumu kā pamata prāvā universitātes profesoriem, kuri sasnieguši 65 gadu vecumu, kā arī tiem, kuri sasnieguši 68 gadu vecumu, tiek piemērota nelabvēlīgāka attieksme salīdzinājumā ar citiem strādājošiem universitātes profesoriem. Turklāt profesori, kuri sasnieguši 68 gadu vecumu, ir spiesti pārtraukt darbu universitātē. Šāds tiesiskais regulējums tātad rada atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ, kas paredzēta direktīvas 2. panta 1. punkta a) apakšpunktā⁸.

26. Šajā gadījumā ir jānoskaidro, vai atšķirīgā attieksme, kas izriet no tāda valsts tiesiskā regulējuma kā pamata prāvā, ir vai nav saderīga ar direktīvu. Šajā sakarā no direktīvas 6. panta 1. punkta pirmās daļas izriet, ka atšķirīga attieksme, kuras pamatā ir vecums, neveido diskrimināciju, “ja attiecīgās valsts tiesību

8 — No Tiesai iesniegtajiem materiāliem izriet, ka saskaņā ar Bulgārijas tiesībām darba līgumu ar darbiniekiem var izbeigt, sasniedzot 63 gadu vecumu (attiecinā uz vīriešiem). Ja universitātes profesori saistībā ar šādu aspektu nokļūst izdevīgākā situācijā salīdzinājumā ar citiem darbiniekiem, tas arī neizslēdz to, ka tie var ciest no atšķirīgas attieksmes, kuras pamatā ir vecums, kas, iespējams, ir pretrunā direktīvai, jo salīdzinājumam tiek izmantota tādu universitātes profesoru situācija, kuri nav sasnieguši 65 vai 68 gadu vecumu.

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”.

mērķi direktīvas 6. panta 1. punkta pirmās daļas izpratnē¹⁰.

27. Tāda tiesiskā regulējuma kā pamata prāvā mērķis neizriet no minētās tiesību normas redakcijas. Kā Tiesa jau ir atzinusi, ja attiecīgajā valsts tiesiskajā regulējumā nav precizēts izvirzītais 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 atbilstību un nepieciešamību⁹.

29. Paturot prātā iepriekš teikto, lai sniegtu valsts tiesai lietderīgu atbildi, kas palīdzētu izlemt strīdu pamata prāvā, ir jānoskaidro, vai direktīvai pretrunā ir tāda atšķirīga attieksme vecuma dēļ, kāda ir pamata prāvā, ņemot vērā mērķus, kas izvirzīti kā iespējamais šādas atšķirīgas attieksmes pamatojums Tiesai iesniegtajos rakstiskajos apsvērumos.

30. Kā pirmais tika izvirzīts mērķis, kas ir vērst uz nodarbinātības iespēju sadali starp paaudzēm attiecīgajā profesijā. Saskaņā ar vairāku lietas dalībnieku, kas iestājušies šajā lietā, it īpaši Bulgārijas, Vācijas un Slovākijas valdību, kā arī Komisijas izvirzītajiem argumentiem, tāds tiesiskais regulējums kā pamata prāvā, kura mērķis ir iepriekš minētais, ļautu garantēt jaunajām paaudzēm iespēju strādāt profesora amatā un nodrošināt izglītības un pētniecības kvalitāti.

28. Strīdā pamata lietā galu galā tieši valsts tiesai, kuras ekskluzīvā jurisdikcijā ir tajā ierosinātās lietas faktu vērtējums un piemērojamo valsts tiesību aktu interpretācija, ir jāidentificē to mērķis un jāpārbauda, vai šajā gadījumā tik tiešām ir runa par likumīgo

31. Atbilstoši direktīvas 6. panta 1. punktam mērķi, kurus var uzskatīt par “likumīgiem” šīs direktīvas izpratnē, ir tieši likumīgas nodarbinātības politikas, darba tirgus un profesionālās izglītības mērķi. Šajā sakarā Tiesa

⁹ — Skat. it īpaši iepriekš minēto spriedumu lietā *Petersen*, 40. punkts un tajā minētā judikatūra.

¹⁰ — Skat. it īpaši iepriekš minētos spriedumus lietā *Age Concern England*, 47. punkts, un lietā *Petersen*, 42. punkts.

jau ir atzinusi, ka nodarbinātības sekmēšana neapšaubāmi ir dalībvalstu sociālās vai nodarbinātības politikas likumīgs mērķis un šim atzinumam acīmredzami ir jāattiecas uz valsts darba tirgus politikas instrumentiem, kuru mērķis ir uzlabot atsevišķu kategoriju darba ņēmēju iespējas sākt strādāt. Tāpat pasākums, kas tiek veikts, lai atvieglotu pieeju jauniešiem strādāt par universitātes profesoriem, var tikt uzskatīts par pasākumu, kas attiecas uz nodarbinātības politiku¹¹.

Ņemēji, piemērošana varētu veicināt jaunāku profesionāļu nodarbināšanu. Attiecībā uz 68 gadu vecuma robežas noteikšanu Tiesa uzskata, ka šis vecums šķiet pietiekami liels, lai to izmantotu kā robežpunktu strādāšanai kādā profesijā¹³. No iepriekš minēta sprieduma lietā *Palacios de la Villa* izriet, ka šādu pašu vērtējumu var veikt attiecībā uz 65 gadu vecuma robežu¹⁴ *a fortiori*, jo tāpat kā tas ir šīs lietas gadījumā, šis vecums nerada darba ņēmēju, kas šo vecumu sasnieguši, obligāto pensionēšanos.

32. Šajā gadījumā saskaņā ar direktīvas 6. panta 1. punktu ir jāpārbauda, vai līdzekļi, kas tiek izmantoti šī mērķa sasniegšanai, ir "atbilstīgi un vajadzīgi". Šajā sakarā ir jāatgādina, ka dalībvalstīm ir liela rīcības brīvība, izvēloties līdzekļus, ar kuriem var tikt sasniegti to mērķi sociālās politikas un nodarbinātības jomā¹².

33. Savā iepriekš minētajā spriedumā lietā *Petersen* Tiesa atklāja, ka, ņemot vērā nodarbinātības situācijas attīstību attiecīgajā nozarē, nešķiet, ka dalībvalsts iestādes nepamatoti uzskata, ka vecuma robežas, kuras mērķis ir panākt, lai no darba tirgus aiziet vecākie darba

34. Manuprāt, ir jāatzīst, ka dalībvalsts var likumīgi tiekties nodrošināt sabalansētu vecuma piramīdu universitātes profesoru korpusa ietvaros, ieviešot vecuma robežu. Dažādu pasniedzēju un pētnieku paaudžu līdzāspastāvēšana, manuprāt, sekmē pieredzes apmaiņu, kā arī inovāciju un tālād izglītības un pētniecības kvalitātes attīstību universitātes ietvaros. Turklāt, ņemot vērā faktu, ka vakanto amatu skaits šajā sektorā ir ierobežots un ka karjera šajā sfērā var būt salīdzinoši gara, ir saprātīgi uzskatīt, ka vecuma robežas

11 — Pēc analogijas skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Petersen*, 68. punkts un tajā minētā judikatūra.

12 — Skat. it īpaši 2010. gada 19. janvāra spriedumu lietā *C-555/07 Küçükdeveci* (Krājums, I-365. lpp., 38. punkts un tajā minētā judikatūra).

13 — Iepriekš minētais spriedums lietā *Petersen*, 70. punkts.

14 — Iepriekš minētais spriedums lietā *Palacios de la Villa*, 72. punkts.

noteikšana atvieglotu jaunāku cilvēku piekļu-
vu šai profesijai.

piešķirtās vecuma pensijas veidā¹⁵, kuras ap-
mēru, starp citu, V. Georgijevs neapstrīd.

35. Šajā aspektā nešķiet, ka tāds tiesiskais re-
gulējums kā pamata prāvā pārsniegtu nepie-
ciešamo, lai sasniegtu mērķi, kas ir vērsts uz
nodarbinātības iespēju sadali starp paaudzēm
attiecīgajā profesijā.

37. Turpinot ir jānorāda, ka iespēja profeso-
riem pēc 65 gadu vecuma strādāt, pamato-
joties uz līgumiem, kas noslēgti uz noteiktu
laiku, mīkstina noteikumu saistībā ar pensio-
nēšanos šajā vecumā, ļaujot šiem profesoriem
turpināt strādāt vēl trīs gadus. Šī iespēja tāpat
samazina atšķirīgu attieksmi pret profeso-
riem, kas sasnieguši 65 gadu vecumu.

36. Šī tiesiskā regulējuma samērīgums iz-
paužas apstākļi, ka 65 gadu vecumā tāpat kā
68 gadu vecumā universitātes profesors, kurš
ir spiests beigt strādāt, iegūst tiesības uz ve-
cuma pensiju. Līdz ar to nevar uzskatīt, ka
minētais tiesiskais regulējums pārmērīgi ap-
draud darba ņēmēju, kuri spiesti beigt strā-
dāt, tiesisko palāvību tādēļ, ka tie sasnieguši
65 līdz 68 gadu vecumu, jo šāds tiesiskais
regulējums ir balstīts ne tikai uz konkrētu
vecumu, bet tajā arī ir ņemts vērā, ka ieinte-
resētās personas savas profesionālās karjeras
beigās saņem finansiālu kompensāciju viņiem

38. Attiecībā uz šo tiesiskā regulējuma, par
kuru ir runa pamata prāvā, aspektu ir jānorā-
da uz atšķirībām starp šo lietu un lietu, kurā
pasludināts iepriekš minētais spriedums lietā
Mangold. Jāatgādina, ka šajā spriedumā Tiesa
ir nospriedusi, ka direktīvai pretrunā ir tāds
valsts pasākums, ar kuru ir atļauts noslēgt lī-
gumu uz noteiktu laiku ar darba ņēmējiem,
kuri sasnieguši 52 gadu vecumu, bez objek-
tīva pamatojuma. Atšķirībā no pamata prāvas
valsts tiesiskais regulējums iepriekš minētajā

15 — Šajā ziņā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Palacios de la Villa*, 73. punkts, kurā Tiesa runā par vecuma pensiju, "kuras apmēru nevar uzskatīt par nesaprātīgu". Noteikt, ko nozīmē šis formulējums, ir viena no galvenajām problēmām iepriekš minētajā spriedumā lietā *Rosenbladt*.

spriedumā attiecās uz darbaņēmējiem, kuriem nav tiesību uz vecuma pensiju un ar kuriem noslēgtos darba līgumus varēja atjaunot neskaitāmas reizes. Turklāt tiesiskais regulējums pamata prāvā attiecas tikai uz specifisku darbaņēmēju kategoriju, lai gan valsts tiesiskais regulējums iepriekš minētajā lietā *Mangold* bija vispārēji piemērojams.

vēlmi turpināt strādāt pēc 65 gadu sasniegšanas ar nepieciešamību universitātēm atkarībā no to vajadzībām un attiecīgās nozares īpatnībām katru gadu rast iespēju izvērtēt, vai šāda [līgumu] pagarināšana nekaitē taisnīgai nodarbinātības iespēju sadalīšanai starp paaudzēm šīs profesijas ietvaros.

39. Visbeidzot, es uzskatu, ka, ja Tiesai vairākkārt ir bijusi iespēja norādīt, ka darba stabilitāte tiek uzskatīta par būtisku apstākli darbaņēmēju aizsardzībā, tā tajā pašā laikā ir atzinusi, ka, pastāvot noteiktiem apstākļiem, uz noteiktu laiku noslēgti darba līgumi var atbilst gan darba devēju, gan darbaņēmēju vajadzībām¹⁶.

40. Tieši tāds, manuprāt, ir šīs lietas gadījums. Būtībā darba līgumu noslēgšana uz noteiktu laiku apvieno profesoru iespējamo

41. Izvērtējot iepriekš minētos apstākļus kopumā, jāsecina, ka direktīvas 2. panta 2. punkta a) apakšpunktam un 6. panta 1. punktam pretrunā nav tāds valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru darba devējs var izbeigt darba līgumu ar 65 gadu vecumu sasniegušu universitātes profesoru un kurā ir paredzēts, ka, pārsniedzot šo vecumu, darba attiecības var pagarināt, tikai noslēdzot līgumus uz noteiktu laiku, augstākais, uz vienu gadu, tomēr kopumā ne vairāk kā uz trim gadiem, tiktāl, ciktāl šī tiesiskā regulējuma mērķis ir taisnīga nodarbinātības iespēju sadalīšana starp paaudzēm šīs profesijas ietvaros, ko pārbaudīt ir valsts tiesas pienākums.

16 — Skat. it īpaši 2008. gada 15. aprīļa spriedumu lietā C-268/06 *Impact* (Krājums, I-2483. lpp., 87. punkts un tajā minētā judikatūra).

IV — Secinājumi

42. Ņemot vērā visus iepriekš minētos apsvērumus, es iesaku Tiesai uz *Rajonen sad Plovdiv* uzdotajiem prejudiciālajiem jautājumiem atbildēt šādi:

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) apakšpunktam un 6. panta 1. punktam pretrunā nav tāds valsts tiesiskais regulējums saskaņā ar kuru darba devējs var izbeigt darba līgumu ar 65 gadu vecumu sasniegušu universitātes profesoru un kurā ir paredzēts, ka, pārsniedzot šo vecumu, darba attiecības var pagarināt, tikai noslēdzot līgumus uz noteiktu laiku, augstākais, uz vienu gadu, tomēr kopumā ne vairāk kā uz trim gadiem, tiktāl, ciktāl šī tiesiskā regulējuma mērķis ir taisnīga nodarbinātības iespēju sadalīšana starp paaudzēm šīs profesijas ietvaros, ko pārbaudīt ir valsts tiesas pienākums.