

TIESAS SPRIEDUMS (virspalāta)

2010. gada 12. oktobrī\*

Lieta C-45/09

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši EKL 234. pantam, ko *Arbeitsgericht Hamburg* (Vācija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2009. gada 20. janvārī un kas Tiesā reģistrēts 2009. gada 2. februārī, tiesvedībā

***Gisela Rosenblatt***

pret

***Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH.***

TIESA (virspalāta)

šādā sastāvā: priekšsēdētājs V. Skouris [*V. Skouris*], palātu priekšsēdētāji A. Ticano [*A. Tizzano*], H. N. Kunja Rodrigess [*J. N. Cunha Rodrigues*], K. Lēnartss [*K. Lenaerts*], Ž. K. Bonišo [*J.-C. Bonichot*] un A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*], tiesneši Dž. Arestis [*G. Arestis*], E. Borgs Bartets [*A. Borg Barthet*], M. Ilešičs [*M. Ilešič*], J. Malenovskis [*J. Malenovský*], L. Bejs Larsens [*L. Bay Larsen*], P. Linda [*P. Lindh*] (referente) T. fon Danvics [*T. von Danwitz*],

\* Tiesvedības valoda — vācu.

ģenerālvokāte V. Trstenjaka [*V. Trstenjak*],  
sekretārs K. Malaceks [*K. Malacek*], administrators,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2010. gada 23. februāra tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— G. Rozenblates [*G. Rosenblatt*] vārdā — K. Bertelsmans [*K. Bertelsmann*],  
*Rechtsanwalt*,

— *Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH* vārdā — P. Zonne [*P. Sonne*], *Rechtsanwalt*,

— Vācijas valdības vārdā — M. Lumma [*M. Lumma*] un J. Mellers [*J. Möller*],  
pārstāvji,

— Dānijas valdības vārdā — B. Veisa Foga [*B. Weis Fogh*], pārstāve,

— Īrijas vārdā — D. O'Hagans [*D. O'Hagan*], pārstāvis,

- Itālijas valdības vārdā — I. Bruni [*I. Bruni*], pārstāve, kurai palīdz V. Ferrante [*W. Ferrante*], *avvocato dello Stato*,
  
- Apvienotās Karalistes valdības vārdā — V. Džeksone [*V. Jackson*], pārstāve, kurai palīdz T. Vords [*T. Ward*], *barrister*,
  
- Eiropas Komisijas vārdā — J. Enegrāns [*J. Enegren*] un V. Kreišics [*V. Kreuzschitz*], pārstāvji,

noklausījusies ģenerālvokātes secinājumus 2010. gada 28. aprīļa tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

## Spriedums

- 1 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 pret nodarbinātību un profesiju (OV L 303, 16. lpp.).
  
- 2 Šis lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir iesniegts tiesvedībā starp G. Rozenblati un *Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH* (turpmāk tekstā — “*Oellerking*”) sakarā ar viņas darba līguma izbeigšanu.

## Atbilstošās tiesību normas

### *Savienības tiesiskais regulējums*

- 3 Direktīvas 2000/78 preambulas 25. apsvērumā ir paredzēts:

“Vecuma diskriminācijas aizliegums ir nozīmīgs solis, lai sasniegtu nodarbinātības pamatnostādņēs 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.”

- 4 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”.

5 Direktīvas 2000/78 2. pantā “Diskriminācijas jēdziens” ir noteikts:

“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 minēta iemesla dēļ;
  
- b) pieņem, ka netiešā diskriminācija notiek tad, ja acīmredzami [šķietami] 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.

[..]”

- 6 Direktīvas 2000/78 6. pantā ar nosaukumu “Tādas dažādas attieksmes attaisnojums, kuras pamatā ir cilvēka vecums” ir paredzēts:

“1. 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.

2. Neatkarīgi no 2. panta 2. punkta dalībvalstis var paredzēt, ka vecuma noteikšana profesionālajām sociālā nodrošinājuma sistēmām, lai persona saņemtu pensiju vai invaliditātes pabalstu vai varētu pretendēt uz pensiju vai invaliditātes pabalstu, tostarp dažāda vecuma noteikšanu saskaņā ar šīm sistēmām darbiniekiem vai darbinieku grupām vai kategorijām; un šādu sistēmu sakarā [ar] vecuma kritēriju izmantošana, lai faktiski aprēķinātu pabalstus, neveido diskrimināciju vecuma dēļ ar noteikumu, ka tā rezultātā nenotiek diskriminācija dzimuma dēļ.”

- 7 Direktīvas 2000/78 16. pantā ar nosaukumu “Atbilstība” ir paredzēts, ka:

“Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka:

- a) atceļ normatīvus un administratīvus aktus, kas ir pretrunā [..] vienlīdzīgas attieksmes princip[am];
- b) pasludina vai var pasludināt par spēkā neesošiem vai groza jebkurus noteikumus, kas ir pretrunā [..] vienlīdzīgas attieksmes princip[am], kurš ir iekļauts līgumos vai kolektīvajos līgumos, uzņēmumu iekšējās kārtības noteikumos vai noteikumos, kas reglamentē neatkarīgās profesijas un darba ņēmēju un darba devēju organizācijas.”

*Valsts tiesiskais regulējums*

Vispārējais likums par vienlīdzīgu attieksmi

- 8 Direktīva 2000/78 Vācijas tiesiskajā regulējumā ir transponēta ar 2006. gada 14. augusta Vispārējo likumu par vienlīdzīgu attieksmi (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz; BGBl. I, 1897. lpp.*; turpmāk tekstā — “AGG”). Šī likuma 1. pantā, kura nosaukums ir “Likuma mērķis”, ir paredzēts šādi:

“Šī likuma mērķis ir novērst vai atcelt jebkādu nelabvēlīgāku attieksmi, kas balstīta uz rasi vai etnisko piederību, dzimumu, reliģiju vai uzskatiem, invaliditāti, vecumu vai seksuālo orientāciju.”

- 9 AGG 2. pantā, kura nosaukums ir “Piemērošanas joma”, ir noteikts, ka:

“(1) Diskriminācija kāda no šī likuma 1. pantā minēto iemeslu dēļ ir aizliegta attiecībā uz:

[..]



2. nodarbinātības un darba nosacījumiem, tostarp atalgojumu un atlaišanas nosacījumiem, īpaši nosacījumiem, kas ietverti koplīgumos un individuālajos darba līgumos, un pasākumiem, kas veikti darba attiecību īstenošanas un izbeigšanas ietvaros, kā arī karjeras attīstībai.

[..]

- (4) Atlaišanu regulē tikai vispārējie un speciālie noteikumi par atlaišanu.

[..”

<sup>10</sup> Atbilstoši AGG 7. pantam, kura nosaukums ir “Diskriminācijas aizliegums”:

“(1) Darbiniekiem nedrīkst piemērot nelabvēlīgāku attieksmi kāda no 1. pantā minētajiem iemesliem dēļ; tas pats ir jāievēro arī gadījumā, kad persona, kura izdara attiecīgo diskrimināciju, tikai nojauš par kāda no 1. pantā minētajiem iemesliem pastāvēšanu saistībā ar diskrimināciju.

[..”

- <sup>11</sup> AGG 10. pantā, kura nosaukums ir “Pieļaujama atšķirīga attieksme vecuma dēļ”, ir paredzēts, ka:

“1. Neskarot 8. pantu, atšķirīga attieksme vecuma dēļ ir atļauta, ja tā ir objektīva, saprātīga un pamatota ar likumīgu mērķi. Šā mērķa sasniegšanas līdzekļiem ir jābūt atbilstīgiem un vajadzīgiem. Šāda atšķirīga attieksme var ietvert:

[..]

5. vienošanos, kas paredz darba tiesisko attiecību izbeigšanos bez uzteikuma brīdī, kad darba ņēmējs vai darba ņēmēja var pieprasīt vecuma pensiju. Sociālā nodrošinājuma kodeksa VI sējuma 41. panta piemērošanu tas neietekmē; [..].”

- <sup>12</sup> Laika posmā no 2006. gada 18. augusta līdz 2006. gada 11. decembrim AGG 10. pantā pieļaujamas atšķirīgas attieksmes vecuma dēļ gadījumu starpā bija ietverts nākamajā punktā izklāstītais:

“7. Individuālu vai kolektīvu vienošanos par darba ņēmēju, kuriem ir noteikts vecums un darba stāžs, atlaišanas aizliegumu, ciktāl tādējādi būtiski nemazinās citu darba ņēmēju aizsardzība pret atlaišanu sociālo priekšrocību izvēlē atbilstoši Likuma par aizsardzību atlaišanas gadījumos (*Kündigungsschutzgesetz*) 1. panta 3. punktam.”

## Sociālā nodrošinājuma kodekss

- <sup>13</sup> Redakcijā, kas bija spēkā no 1992. gada 1. janvāra līdz 1994. gada 31. jūlijam, Sociālā nodrošinājuma kodeksa Sestajā sējumā par sociālā nodrošinājuma tiesisko regulējumu (*Sozialgesetzbuch Sechstes Buch*, turpmāk tekstā — “*SGB VI*”), 41. panta 4. punkts bija šāds:

“Saskaņā ar Likumu par aizsardzību atlaišanas gadījumos apdrošinātās personas tiesības saņemt vecuma pensiju nav uzskatāmas par iemeslu darba attiecību izbeigšanai pēc darba devēja iniciatīvas. Kad atlaišana notiek darba devēja saimniecisko grūtību dēļ, fakts, ka darbaņēmējam ir tiesības saņemt vecuma pensiju, nevar tikt ņemts vērā, izdarot izvēli atbilstoši sociāliem kritērijiem, līdz darbaņēmējs nav sasniedzis pilnu 65 gadu vecumu. Vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanas datumā, kad darbaņēmējs iegūst tiesības uz vecuma pensiju, ir spēkā tikai tad, ja tā ir noslēgta vai darbaņēmējs ir tai piekritis pēdējo trīs gadu laikā pirms šī datuma.”

- <sup>14</sup> Pamatojoties uz iepriekš minēto normu, atbilstoši valsts tiesu judikatūrai koplīgumu noteikumi, kuros bija paredzēta automātiska darba līguma izbeigšanās, darbaņēmējam sasniedzot 65 gadu vecumu, tika uzskatīti par spēkā neesošiem (*Bundesarbeitsgericht* [Federālā darba lietu tiesa] 1993. gada 1. decembra spriedums (7 AZR 428/93 — *BAGE* 75, 166)).

- 15 Pēc tam, lai novērstu, ka darba koplīgumos paredzētie vecuma ierobežojumi saskaņā ar šo judikatūru būtu uzskatāmi par spēkā neesošiem, likumdevējs izdarīja izmaiņas. Tādējādi laika posmā no 1994. gada 1. augusta līdz 2007. gada 31. jūlijam *SGB VI 41.* panta 4. punkta trešā teikuma redakcija bija šāda:

“Vienošanās par darba ņēmēja darba tiesisko attiecību izbeigšanos bez uzteikuma datumā, kad darba ņēmējs var pieprasīt vecuma pensiju pirms 65 gadu vecuma sasniegšanas, attiecībā uz darba ņēmēju ir uzskatāma par noslēgtu sakarā ar 65 gadu vecuma sasniegšanu, ja vien šī vienošanās ir tikusi noslēgta vai darba ņēmējs tai ir piekritis pēdējo trīs gadu laikā pirms šī datuma.”

- 16 Kopš 2008. gada 1. janvāra *SGB VI 41.* panta redakcija ir šāda:

“Vecuma pensija un aizsardzība pret atlaišanu

Saskaņā ar Likumu par aizsardzību atlaišanas gadījumos apdrošinātās personas tiesības saņemt vecuma pensiju nav uzskatāmas par iemeslu darba attiecību izbeigšanai pēc darba devēja iniciatīvas. Vienošanās par darba ņēmēja darba tiesisko attiecību izbeigšanos bez uzteikuma datumā, kad darba ņēmējs var pieprasīt vecuma pensiju pirms parastā pensijas vecuma sasniegšanas, attiecībā uz darba ņēmēju ir uzskatāma par noslēgtu sakarā ar parastā pensijas vecuma sasniegšanu, ja vien vienošanās ir tikusi noslēgta vai darba ņēmējs tai ir piekritis pēdējo trīs gadu laikā pirms šī datuma.”

## Likums par darba koplīgumiem

- <sup>17</sup> Laika posmā no 2003. gada 28. novembra līdz 2006. gada 7. novembrim Likuma par darba koplīgumiem (*Tarifvertragsgesetz, BGBI.* 1969 I, 1323. lpp.) 5. pants, kura nosaukums ir “Vispārējais saistošais spēks”, bija šāds:

“(1) Ekonomikas un darba lietu ministrija pēc kādas no darba koplīguma pusēm pieprasījuma ar komitejas, kurā ietilpst pa trim pārstāvjiem no darba devēju un darba ņēmēju pārstāvības organizācijām, piekrišanu darba koplīgumu var atzīt par vispārpiemērojamu, ja:

1. ar minēto darba koplīgumu saistītie darba devēji nodarbina vismaz 50% darba ņēmēju, kuriem ir piemērojams attiecīgais koplīgums, un ja
2. vispārējas piemērojamības deklarēšana tiek lūgta vispārēju interešu vārdā.

No 1. un 2. punktā minētajiem nosacījumiem var atkāpties, ja vispārējas piemērojamības pasludināšana ir nepieciešama sociāla ārkārtas stāvokļa novēršanai.

[..]”

Vispārpiemērojama Ģenerālvienošanās par telpu uzkopšanā nodarbinātajiem darbaņēmējiem

- 18 Kopš 1987. gada Ģenerālvienošanās par telpu uzkopšanā nodarbinātajiem darbaņēmējiem (*Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung*, turpmāk tekstā — “RTV”) 19. panta 8. punktā ir paredzēts:

“Ja vien individuālā darba līgumā nav paredzēts citādi, darba tiesiskās attiecības izbeidzas tā kalendārā mēneša beigās, kurā darbaņēmējam vai darbaņēmējai ir tiesības uz vecuma pensiju, [..] vēlākais tā mēneša beigās, kurā darbaņēmējs vai darbaņēmēja sasniedz 65 gadu vecumu.”

- 19 Ar 2004. gada 3. aprīlī publicēto paziņojumu Ekonomikas un darba lietu ministrija šo koplīgumu pasludināja par vispārpiemērojamu ģenerālvienošanos kopš 2004. gada 1. janvāra.

### **Pamata lieta un prejudiciālie jautājumi**

- 20 Trīsdesmit deviņus gadus G. Rozenblates nodarbošanās bija kazarmu uzkopšana Blankenezē Hamburgā [*Hamburg-Blankenese*] (Vācija).
- 21 Kopš 1994. gada 1. novembra G. Rozenblate bija nodarbināta *Oellerking*, uzkopšanas uzņēmumā, saskaņā ar darba līgumu par nepilna laika darbu (divas stundas dienā, desmit stundu nedēļā), kurā bija paredzēts atalgojums EUR 307,48 mēnesī pirms nodokļu atskaitīšanas.

- 22 Līgumā bija paredzēts, ka saskaņā ar *RTV* 19. panta 8. punktu tas izbeidzas tā kalendārā mēneša beigās, kurā darba ņēmēja iegūst tiesības saņemt vecuma pensiju, vai, vēlākais, tā mēneša beigās, kurā tā sasniedz 65 gadu vecumu.
- 23 Saskaņā ar šo noteikumu 2008. gada 14. maijā *Oellerking* paziņoja G. Rozenblatei par viņas darba līguma izbeigšanu, skaitot no 2008. gada 31. maija, pensionēšanās vecuma sasniegšanas dēļ.
- 24 Ar 2008. gada 18. maija vēstuli G. Rozenblate savam darba devējam norādīja, ka viņa ir nolēmusi turpināt darbu. Neraugoties uz šo iebildumu, prasītājas darba līgums 2008. gada 31. maijā vairs nebija spēkā. Tomēr *Oellerking* G. Rozenblatei no 2008. gada 1. jūnija piedāvāja jaunas darba attiecības līdz tiesvedības pabeigšanai pamata lietā.
- 25 2008. gada 28. maijā G. Rozenblate vērsās *Arbeitsgericht Hamburg* [Hamburgas Darba lietu tiesa] ar prasību pret savu darba devēju. Viņa norādīja, ka viņas darba līguma izbeigšana diskriminācijas vecuma dēļ ir prettiesiska. Viņa uzskata, ka, ņemot vērā kā Direktīvas 2000/78 4. pantu, tā arī tās 6. pantu, tāds vecuma ierobežojums kā *RTV* 19. panta 8. punktā paredzētais nav pamatots.
- 26 Kopš 2008. gada 1. jūnija G. Rozenblate saņem pensiju no likumā paredzētās vecuma apdrošināšanas pensiju shēmas EUR 253,19 apmērā mēnesī, jeb EUR 228,26 pēc nodokļu atskaitīšanas.
- 27 Iesniedzējtiesa šaubās par *RTV* 19. panta 8. punktā paredzētā darba līgumu automātiskās izbeigšanās noteikuma atbilstību vienlīdzīgas attieksmes principam nodarbinātības un darba jomā, kas nostiprināts Savienības primārajās tiesībās un Direktīvā 2000/78.

28 Šādos apstākļos *Arbeitsgericht Hamburg* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

- “1) Vai pēc *AGG* stāšanās spēkā kolektīvo tiesību regulējums, diferencējot pēc vecuma pazīmes, ir saderīgs ar Direktīvas [2000/78] 1. panta un 2. panta 1. punktā paredzēto diskriminācijas vecuma dēļ aizliegumu, lai gan *AGG* (kā agrāk *AGG* 10. panta 7. [punkts]) tas tieši nav atļauts?
  
- 2) Vai valsts tiesiskais regulējums, kurā valstij, koplīguma pusēm un atsevišķa darba līguma pusēm atļauts noteikt automatisku darba tiesisko attiecību izbeigšanos, kad ieinteresētā persona sasniedz konkrētu vecumu (šajā gadījumā — 65 gadu vecumu), ir pretrunā diskriminācijas vecuma dēļ aizliegumam, kas noteikts Padomes Direktīvas 2000/78 1. pantā un 2. panta 1. punktā, ja dalībvalstī jau gadu desmitiem faktiski visu darba ņēmēju darba tiesiskajām attiecībām pastāvīgi tiek piemēroti atbilstoši noteikumi neatkarīgi no attiecīgās ekonomiskās, sociālās un demogrāfiskās situācijas un konkrētā stāvokļa darba tirgū?
  
- 3) Vai darba koplīgums, kurā atļauts darba devējam izbeigt darba tiesiskās attiecības, kad ieinteresētā persona sasniedz konkrētu vecumu (šajā gadījumā — 65 gadu vecumu), ir pretrunā diskriminācijas vecuma dēļ aizliegumam, kas noteikts Direktīvas 2000/78 1. pantā un 2. panta 1. punktā, ja dalībvalstī jau gadu desmitiem faktiski visu darba ņēmēju darba tiesiskajām attiecībām pastāvīgi tiek piemēroti atbilstoši noteikumi neatkarīgi no attiecīgās ekonomiskās, sociālās un demogrāfiskās situācijas un konkrētā stāvokļa darba tirgū?



- 4) Vai valsts, atzīstot par vispārpiemērojamu darba koplīgumu, kurā darba devējam atļauts izbeigt darba tiesiskās attiecības, kad ieinteresētā persona sasniedz konkrētu vecumu (šajā gadījumā — 65 gadu vecumu), un saglabājot šo vispārpiemērojamību, pārkāpj diskriminācijas vecuma dēļ aizliegumu, kas noteikts Direktīvas 2000/78 1. pantā un 2. panta 1. punktā, ja tas notiek neatkarīgi no attiecīgās ekonomiskās, sociālās un demogrāfiskās situācijas un konkrētā stāvokļa darba tirgū?”

### Par prejudiciālajiem jautājumiem

#### *Par pieņemamību*

- <sup>29</sup> Īrija uzskata, ka uzdotie jautājumi būtībā ir identiski tiem, uz kuriem Tiesa jau ir sniegusi atbildi 2009. gada 5. marta spriedumā lietā *C-388/07 Age Concern England* (Krājums, I-1569. lpp.). Turklāt otrais un ceturtais jautājums vairāk attiecoties uz Savienības tiesību piemērošanu, nevis to interpretāciju. Tādēļ Tiesai būtu jāatsakās no jurisdikcijas.
- <sup>30</sup> Gan pamata lietas dalībnieki, gan Vācijas valdība apstrīd pirmā jautājuma pieņemamību. Tie būtībā norāda, ka iesniedzējtiesa ir atsaukusies uz *AGG* normu, kura pamata lietā nav piemērojama, tādējādi šo jautājumu padarīdama par neatbilstīgu.
- <sup>31</sup> Šie argumenti nav pamatoti. Neraugoties uz to, ka jautājumi, uz kuriem Tiesa atbildēja iepriekš minētajā spriedumā lietā *Age Concern England*, nav identiski šajā lietā uzdotajiem, ir jāatgādina, ka atbilstoši LESD 267. pantam valsts tiesa, ja tā uzskata par

vajadzīgu, vienmēr var uzdot no jauna interpretācijas jautājumus Tiesai (1963. gada 27. marta spriedums apvienotajās lietās no 28/62 līdz 30/62 *Da Costa u.c.*, *Recueil*, 59. lpp., 76. punkts). Turklāt no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu teksta skaidri izriet, ka iesniedzējtiesa vēlas saņemt Savienības tiesību, it īpaši Direktīvas 2000/78, interpretāciju, lai varētu pieņemt nolēmumu pamata lietā.

- 32 Turklāt ir jāatgādina, ka LESD 267. pantā noteiktās procedūras ietvaros tikai valsts tiesa, kura izskata strīdu un kurai ir jāuzņemas atbildība par pieņemamo tiesas nolēmumu, ir tā, kas, ņemot vērā lietas īpatnības, var noteikt, cik lielā mērā prejudiciālais nolēmums ir vajadzīgs, lai šī tiesa varētu taisīt spriedumu, un cik atbilstīgi ir Tiesai uzdotie jautājumi. Tātad gadījumā, ja uzdotie jautājumi skar Savienības tiesību interpretāciju, Tiesai principā ir pienākums pieņemt nolēmumu (skat. tostarp 2007. gada 18. jūlija spriedumu lietā C-119/05 *Lucchini*, Krājums, I-6199. lpp., 43. punkts, un 2008. gada 22. decembra spriedumu lietā C-414/07 *Magoora*, Krājums, I-10921. lpp., 22. punkts).
- 33 Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru uz jautājumiem par Savienības tiesību interpretāciju, kurus valsts tiesa uzdevusi pašas noteiktajos tiesiskā regulējuma un faktisko apstākļu ietvaros, kuru precizitāte Tiesai nav jāpārbauda, attiecas atbilstības pieņēmums. Tiesas atteikums lemt par valsts tiesas uzdotu prejudiciālu jautājumu ir iespējams tikai tad, ja acīmredzami ir skaidrs, ka prasītajai Savienības tiesību interpretācijai nav nekādas saistības ar realitāti vai pamata lietas priekšmetu, ja problēma ir hipotētiska vai arī ja Tiesas rīcībā nav tādu vajadzīgo faktisko un tiesību apstākļu, lai varētu sniegt noderīgu atbildi uz tai uzdotajiem jautājumiem (šajā ziņā skat. 2007. gada 7. jūnija spriedumu apvienotajās lietās no C-222/05 līdz C-225/05 *van der Weerd u.c.*, Krājums, I-4233. lpp., 22. punkts un tajā minētā judikatūra).

- 34 Izskatāmajā lietā runa ir par RTV 19. panta 8. punktā paredzētā noteikuma, atbilstoši kuram darba līgumi tiek automātiski izbeigti ar tādiem darba ņēmējiem, kuri sasnieguši 65 gadu vecumu un ieguvuši tiesības saņemt pensiju, iespējami diskriminējošo raksturu. Iesniedzējtiesa tostarp vaicā par šādas normas saderīgumu ar Direktīvu 2000/78. Uzdotie jautājumi ir pietiekami precīzi, lai Tiesa uz tiem varētu sniegt lietderīgas atbildes.
- 35 Tādējādi lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir uzskatāms par pieņemamu.

### *Par lietas būtību*

#### Par otro jautājumu

- 36 Ar otro jautājumu, kurš ir jāizskata vispirms, iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkts ir interpretējams tādējādi, ka tam ir pretrunā tāda valsts tiesību norma kā AGG 10. panta 5. punkts tiktāl, ciktāl tajā ir paredzēts, ka noteikumiem par darba līgumu automātisku izbeigšanu, kolīdz darba ņēmējs sasniedzis pensionēšanās vecumu, var nepiemērot diskriminācijas vecuma dēļ aizliegumu.
- 37 Vispirms ir jānorāda, ka AGG 10. panta 5. punktā ir paredzēta tieša uz vecumu balstīta atšķirīga attieksme Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta nozīmē (šajā ziņā skat. 2007. gada 16. oktobra spriedumu lietā *C-411/05 Palacios de la Villa*, Krājums, I-8531. lpp., 51. punkts).

- 38 Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmajā daļā ir noteikts, ka atšķirīgā 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. Šī paša punkta otrajā daļā ir uzskaitīti vairāki piemēri atšķirīgai attieksmei ar minētajā pirmajā daļā norādītajām īpatnībām.
- 39 AGG 10. pantā šie principi būtībā ir pārņemti. Šīs normas 5. punktā pamatotas atšķirīgas attieksmes vecuma dēļ piemēru starpā ir ietvertas vienošanās, kurās paredzēta darba tiesisko attiecību izbeigšanās bez uzteikuma brīdī, kad darba ņēmējs var pieprasīt vecuma pensiju. Tādējādi šī norma nerada obligātu pensionēšanās režīmu, bet gan ļauj darba devējiem un darba ņēmējiem noslēgt individuālas vai kolektīvas vienošanās par veidu, kā izbeigt darba attiecības, iestājoties pensionēšanās vecumam, neatkarīgi no pieņēmumiem par uzteikumu vai atlaišanu.
- 40 Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta a) apakšpunktā attaisnojamo — un tādējādi par nediskriminējošiem uzskatāmo — iemeslu atšķirīgai attieksmei vecuma dēļ vidū nav noteikuma par darba līgumu automātisku izbeigšanu. Tomēr šis apstāklis pats par sevi nav izšķirošais. Šim uzskatījumam ir vienīgi indikatīvs raksturs. Tādēļ dalībvalstīm, īstenojot šo direktīvu, nav pienākuma izveidot tādu atšķirīgas attieksmes piemēru sarakstu, kuri ir attaisnojami ar leģitīmu mērķi (iepriekš minētais spriedums lietā *Age Concern England*, 43. punkts). Ja tās izlemj to darīt savas rīcības brīvības ietvaros, tās šajā sarakstā var ietvert atšķirīgas attieksmes piemērus un mērķus, kuri jau nav konkrēti minēti šajā direktīvā, tiktāl, ciktāl šie mērķi ir leģitīmi minētās direktīvas

6. panta 1. punkta izpratnē un ciktāl šis atšķirības attieksmē ir atbilstošas un vajadzīgas šo mērķu sasniegšanai.

- 41 Saistībā ar to ir jāatgādina, ka dalībvalstīm, kā arī — attiecīgā gadījumā — darba devējiem un darba ņēmējiem valsts mērogā ir plaša rīcības brīvība, ne tikai izvēloties, kuru no sociālās un nodarbinātības politikas jomā noteiktajiem mērķiem censties sasniegt, bet arī nosakot pasākumus, ar kuriem šo mērķi var sasniegt (šajā ziņā skat. 2005. gada 22. novembra spriedumu lietā C-144/04 *Mangold*, Krājums, I-9981. lpp., 63. punkts, un iepriekš minēto spriedumu lietā *Palacios de la Villa*, 68. punkts).
- 42 No iesniedzējtiesas paskaidrojumiem izriet, ka likumdevējs, pieņemot AGG 10. panta 5. punktu, cīņas pret diskrimināciju vecuma dēļ vārdā ir vēlējies neapdraudēt esošo situāciju, kurai raksturīga vispārīga atsaucē uz darba līguma automātisku izbeigšanos, darba ņēmējam sasniedzot pensionēšanās vecumu. Tā tādēļ uzsver, ka šie noteikumi desmitiem gadu ir bieži piemēroti neatkarīgi no sociālajiem un demogrāfiskajiem apstākļiem un situācijas darba tirgū.
- 43 Tiesvedībā Tiesā Vācijas valdība cita starpā uzsvēra, ka noteikuma par darba līguma automātisku izbeigšanos, darba ņēmējam sasniedzot pensionēšanās vecumu, kas ir atzīts arī vairākās citās dalībvalstīs, likumība ir politiska un sociāla kompromisa atspoguļojums, kurš Vācijā ir vērojams vairākus gadu desmitus. Šī kompromisa pamatā esot darba dalīšana paaudžu starpā. No minēto darba līgumu izbeigšanas tiešā veidā labumu gūstot jaunie darba ņēmēji un tādējādi tiekot veicināta viņu iekļūšana profesionālajā apritē, kas konstanta bezdarba apstākļos ir visai grūta. Vecāko darba ņēmēju tiesības toties esot atbilstoši aizsargātas. Lielākā daļa vēloties pārtraukt darbu,

sasniedzot pensijas vecumu, jo pensija nodrošina ienākumus pēc algas zaudējuma. Automātiska darba līguma izbeigšana radot arī situāciju, kad darba dēvēji nav spiesti atlaist darba ņēmējus, konstatējot, ka tie vairs nespēj veikt darba pienākumus, kas attiecībā uz darba ņēmējiem lielā vecumā varētu būt pazemojoši.

- 44 Ir jānorāda, ka darba līgumu izbeigšana ar darba ņēmējiem, kuri atbilst vecuma nosacījumam un ir veikuši iemaksas pensijas saņemšanai, jau ilgu laiku ietilpst vairāku dalībvalstu darba tiesībās un tiek plaši pielietota darba attiecībās. Šī mehānisma pamatā ir līdzsvars starp politiskiem, ekonomiskiem, sociāliem, demogrāfiskiem un/vai budžeta apsvērumiem, un tas ir atkarīgs no izvēles pagarināt darba ņēmēju aktīvo darbību vai, tieši pretēji, paredzēt viņu priekšlaicīgu pensionēšanos (šajā ziņā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Palacios de la Villa*, 69. punkts).
- 45 Tādējādi tāda veida mērķi, kādus ir norādījusi Vācijas valdība, principā ir jāuzskata par tādiem, kas "attiecīgās valsts tiesību kontekstā" "objektīvi un saprātīgi", kā tas paredzēts Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktā, pamato dalībvalsti paredzēto atšķirīgo attieksmi vecuma dēļ, kas paredzēta AGG 10. panta 5. punktā.
- 46 Vēl ir jāpārbauda, vai šāds pasākums ir atbilstīgs un vajadzīgs Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta nozīmē.
- 47 Noteikumu par darba līgumu automātisku izbeigšanu tādēļ, ka darba ņēmējs sasniedzis pensionēšanās vecumu, atļaušana būtībā nebūtu uzskatāma par pārāk lielu draudu attiecīgo darba ņēmēju likumīgajām interesēm.

- 48 Tāda tiesiskā regulējuma kā pamata lietā aplūkojamais pamatā nav tikai konkrēts vecums, bet tajā arī ir ņemts vērā, ka ieinteresētās personas savas profesionālās karjeras beigās saņem finansiālu kompensāciju viņiem piešķirtās vecuma pensijas aizstājošo ienākumu veidā (šajā ziņā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Palacios de la Villa*, 73. punkts).
- 49 Turklāt tādā normā kā *AGG* 10. panta 5. punkts paredzētais darba līgumu automātiskas izbeigšanas mehānisms neļauj darba devējiem vienpusēji izbeigt darba attiecības, kolīdz darba ņēmējs sasniedz vecumu, kas ļauj viņam saņemt vecuma pensiju. Šis mehānisms, kas atšķiras no uzteikuma un atlaišanas, ir balstīts uz vienošanos. Ar to ne vien darba devējiem un darba ņēmējiem, noslēdzot individuālas vienošanās, bet arī sociālajiem partneriem, noslēdzot koplīgumus — un tādējādi ar ievērojamu izvēles brīvību —, tiek piedāvāts īstenot šo mehānismu, līdz ar to pienācīgi var ņemt vērā ne tikai kopējo situāciju attiecīgajā darba tirgū, bet arī attiecīgajām darba vietām raksturīgās pazīmes (iepriekš minētais spriedums lietā *Palacios de la Villa*, 74. punkts).
- 50 Turklāt minētajā tiesiskajā regulējumā ir ietverts arī papildu ierobežojums, lai nodrošinātu darba ņēmēju piekrišanu gadījumos, kad noteikumi par darba līgumu automātisku izbeigšanu var tikt piemēroti arī pirms parastā pensionēšanās vecuma sasniegšanas. *AGG* 10. panta 5. punktā ir noteikts, ka ir pieļaujami noteikumi par darba līgumu automātisku izbeigšanu ar darba ņēmējiem, kuri ir sasnieguši pensionēšanās vecumu, un “Sociālā nodrošinājuma kodeksa VI sējuma 41. panta piemērošanu tas neietekmē”. Proti, pēdējā minētajā normā būtībā ir paredzēts, ka darba ņēmējiem ir jāsaņem vai jāapstiprina darba ņēmēju piekrišana ikvienam noteikumam par darba līgumu automātisku izbeigšanu pensionēšanās vecuma sasniegšanas dēļ, ja šis vecums ir mazāks par parasto pensionēšanās vecumu.

- 51 Ņemot vērā minēto, šķiet, ka dalībvalstu iestādēm ir pamats uzskatīt, ka tāds pasākums kā *AGG* 10. panta 5. punktā paredzētais noteikums par darba līgumu automātisku izbeigšanu darba ņēmēja pensionēšanās vecuma sasniegšanas dēļ var būt atbilstošs un vajadzīgs Vācijas valdības norādīto valsts nodarbinātības un darba politikas mērķu sasniegšanai (šajā ziņā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Palacios de la Villa*, 72. punkts).
- 52 Šāds secinājums gan nenozīmē, ka šādiem koplīgumu noteikumiem nebūtu piemērojama pārbaude tiesā saistībā ar Direktīvas 2000/78 normām un vienlīdzīgas attieksmes principu. Šī kontrole ir veicama atbilstoši pārbaudāmā noteikuma īpatnībām. Proti, attiecībā uz katru vienošanos, kurā paredzēta darba līguma automātiska izbeigšana, ir jāpārliciecinās, ka cita starpā ir ievēroti šīs direktīvas 6. panta 1. punkta pirmās daļas nosacījumi. Turklāt minētās direktīvas 16. panta b) punktā dalībvalstīm konkrēti ir paredzēts pienākums veikt vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka “pasludina vai var pasludināt par spēkā neesošiem vai groza jebkurus noteikumus, kas ir pretrunā [...] vienlīdzīgas attieksmes princip[am], kurš ir iekļauts līgumos vai kolektīvajos līgumos”.
- 53 Tādēļ uz otro jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkts ir interpretējams tādējādi, ka tam nav pretrunā tāda valsts tiesību norma kā *AGG* 10. panta 5. punkts, atbilstoši kurai par spēkā esošiem ir atzīstami noteikumi par darba līgumu automātisku izbeigšanu, darba ņēmējam sasniedzot pensionēšanās vecumu, tiktāl, ciktāl, pirmkārt, minētā norma ir objektīvi un saprātīgi pamatota ar nodarbinātības politikas un darba tirgus mērķi un, otrkārt, līdzekļi šī mērķa sasniegšanai ir atbilstoši un vajadzīgi. Šai atļaujas īstenošanai ar koplīgumu palīdzību kā tādai nav izslēgta



pārbaude tiesā, taču saskaņā ar minētās direktīvas 6. panta 1. punktu, tai arī atbilstošā un vajadzīgā veidā ir jābūt vērstai uz leģitīma mērķa sasniegšanu.

Par pirmo un trešo jautājumu

- <sup>54</sup> Ar pirmo un trešo jautājumu, kuri jāizskata apvienoti, iesniedzējtiesa būtībā vaicā, vai Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktam ir pretrunā RTV 19. panta 8. punktā paredzētais noteikums par darba līgumu automatisku izbeigšanu, kolīdz darba ņēmējs sasniedz noteikto pensionēšanās vecumu — 65 gadus.
- <sup>55</sup> Atbilde uz šo jautājumu ir atkarīga no tā, vai, pirmkārt, šis pasākums atbilst leģitīmam mērķim un, otrkārt, vai tas ir atbilstošs un vajadzīgs Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta izpratnē.
- <sup>56</sup> Iesniedzējtiesa paskaidro, ka *Bundesarbeitsgericht* 2008. gada 18. jūnija spriedumā (7 AZR 116/07) šo RTV normu ir atzinusi par saderīgu ar Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktu. Tomēr tā šaubās, vai šis risinājums būtu attiecināms uz situāciju pamata lietā, jo tajā notikumi ir norisinājušies pēc AGG stāšanās spēkā.
- <sup>57</sup> Iesniedzējtiesa uzsver, ka pamata lietā aplūkotajā koplīgumā sasniedzamie mērķi nav norādīti.

- 58 Ir jāatgādina, ka, 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 veikt tā tiesiskuma, kā arī šī mērķa īstenošanai izmantoto līdzekļu atbilstības un nepieciešamības pārbaudi tiesā (skat. iepriekš minētos spriedumus lietā *Palacios de la Villa*, 57. punkts, un lietā *Age Concern England*, 45. punkts).
- 59 Šajā ziņā iesniedzējtiesa precizē, ka atbilstoši darba devēju pārstāvības organizācijas nostājai, veicot sarunas par RTV, šī koplīguma 19. panta 8. punkta mērķis esot bijis likt uzsvāru uz atbilstošu un prognozējamu personāla plānošanu un darbinieku pieņemšanu salīdzinājumā ar darba ņēmēju interesi saglabāt savu ekonomisko situāciju.
- 60 Šī tiesa ir atsaukusies arī uz iepriekš minēto *Bundesarbeitsgericht* 2008. gada 18. jūnija spriedumu, kurā ir norādīts, ka RTV 19. panta 8. punkta mērķi ir veicināt jaunu darbinieku pieņemšanu, darbā pieņemšanas plānošanu un labāku vecuma ziņā līdzsvarota uzņēmumu personāla pārvaldību.
- 61 Tādēļ ir jāpārbauda, vai šāda rakstura mērķi ir uzskatāmi par leģitīmiem Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta izpratnē.
- 62 Tiesa jau ir atzinusi, ka noteikumi par tādu darba ņēmēju, kuri sasnieguši pensionēšanās vecumu, darba līgumu automātisku izbeigšanu ir pamatoti valsts nodarbinātības politikas ietvaros ar mērķi veicināt piekļuvi nodarbinātībai un tās labāku pārdali paaudžu vidū, un tādējādi šādi mērķi principā ir uzskatāmi par objektīvu un saprātīgu pamatojumu valsts tiesiskā regulējuma ietvaros dalībvalstu paredzētai atšķirīgai attieksmei vecuma dēļ, kā tas paredzēts arī Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmajā daļā (šajā ziņā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Palacios de la Villa*, 53.,

65. un 66. punkts). No tā izriet, ka tādi mērķi kā iesniedzējtiesas minētie ir “leģitīmi” šīs normas izpratnē.

63 Tādēļ ir jāpārbauda, vai šo mērķu īstenošanai izmantotie līdzekļi ir “atbilstoši un vajadzīgi”.

64 Pirmkārt, attiecībā uz *RTV* paredzētā noteikuma par darba līgumu automātisku izbeigšanas atbilstīgumu iesniedzējtiesa uzskata, ka šāda veida noteikumi to neefektivitātes dēļ neļauj sasniegt noteiktos mērķus.

65 Runājot par mērķi veicināt nodarbinātību, šī tiesa norāda, ka noteikumi par darba līguma izbeigšanu ar darba ņēmēju, kas sasniedzis 65 gadu vecumu, ilgu laiku un bieži tiek izmantoti, tomēr ne mazākajā mērā neietekmējot nodarbinātības līmeni Vācijā. Turklāt tā atzīmē, ka *RTV* 19. panta 8. punktā darba devējam nav aizliegts pieņemt darbā darba ņēmējus, kas vecāki par 65 gadiem, un arī nav noteikts pienākums 65 gadu vecumu sasniegušu darba ņēmēju aizstāt ar gados jaunāku darba ņēmēju.

66 Iesniedzējtiesa šaubās par mērķa nodrošināt vecumu piramīdas struktūras harmoniju uzkopšanas darbu nozarē atbilstīgumu, jo šajā nozarē strādājošo novecošanās nekādu īpašu risku nerada.

67 Ņemot vērā iesniedzējtiesas apsvērumus, ir jānorāda, ka pamata lietā aplūkotā noteikuma par darba līgumu automātisku izbeigšanu pamatā ir darba devēju un darba ņēmēju pārstāvju vienošanās, tādējādi izmantojot par pamattiesībām atzītās tiesības

iesaistīties kolektīvajās sarunās (šajā ziņā skat. 2010. gada 15. jūlija spriedumu lietā C-271/08 Komisija/Vācija, Krājums, I-7091. lpp., 37. punkts). Tas, ka sociālajiem partneriem šādā veidā ir ļauts rast attiecīgo interešu līdzsvaru, rada nozīmīgu rīcības brīvību, jo ikviens no pusēm attiecīgā brīdī vienošanos var lauzt (šajā ziņā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Palacios de la Villa*, 74. punkts).

- 68 Nodrošinot darba ņēmējiem zināmu stabilitāti nodarbinātības ziņā un ilgtermiņā apņemoties nodrošināt prognozējamu došanos pensijā, tajā pašā laikā darba devējiem piedāvājot zināmu fleksibilitāti personāla vadībā, noteikums par darba līgumu automātisku izbeigšanos tādējādi atspoguļo līdzsvaru starp atšķirīgām, bet tomēr leģitīmām interesēm, kas raksturīgas darba attiecību kontekstam, kurš ir cieši saistīts ar pensionēšanās un nodarbinātības politikas veidošanu.
- 69 Tādēļ, ņemot vērā plašo rīcības brīvību, kas sociālajiem partneriem valsts līmenī ir piešķirta attiecībā uz izvēles tiesībām ne vien saistībā ar konkrēta sociālās un nodarbinātības politikas mērķa īstenošanu, bet arī saistībā ar to pasākumu, ar kuriem to būtu iespējams sasniegt, noteikšanu, nešķiet nesaprātīgi, ka sociālie partneri tādu pasākumu kā RTV 19. panta 8. punktā ietvertais ir atzinuši par atbilstīgu iepriekš norādīto mērķu sasniegšanai.
- 70 Otrkārt, iesniedzējtiesa vaicā, vai tāds noteikums par darba līgumu automātisku izbeigšanu kā RTV 19. panta 8. punkts ir vajadzīgs.
- 71 Pirmkārt, darba līgumu automātiska izbeigšanās radot būtisku finansiālu zaudējumu uzkopšanas nozarē strādājošajiem, konkrēti — arī G. Rozenblatei. Tā kā šai nozarei esot raksturīgas zemu atalgotas nepilna laika darba vietas, pensijas, kas tiek izmaksātas

saskaņā ar likumā paredzēto vecuma pensiju apdrošināšanu, neesot pietiekamas, lai darba ņēmēji varētu apmierināt savas pamatvajadzības.

72 Otrkārt, pastāvot arī mazāk ierobežojoši pasākumi par darba līgumu automatisku izbeigšanos. Tādēļ, runājot par darba devēju ieinteresētību personāla sastāva plānošanā, iesniedzējtiesa norāda, ka būtu pietiekami, ja darba devēji saviem darbiniekiem lūgtu norādīt, vai tie paredz strādāt pēc pensionēšanās vecuma sasniegšanas.

73 Lai pārbaudītu, vai pamata lietā aplūkojamais pasākums nepārsniedz attiecīgo mērķu sasniegšanai vajadzīgā robežas un pārāk neapdraud darba ņēmēju, kas sasnieguši 65 gadu vecumu — no kura viņi var izmantot tiesības uz pensiju —, intereses, šis pasākums ir jāaplūko tā regulatīvajā kontekstā un jāņem vērā gan kaitējums, ko tas var radīt attiecīgajām personām, gan ieguvums, kas no tā rodas sabiedrībai kopumā un tajā ietilpstošajiem indivīdiem.

74 No iesniedzējtiesas paskaidrojumiem, kā arī no Tiesai iesniegtajiem apsvērumiem izriet, ka Vācijas darba tiesiskajā regulējumā nav aizlieguma personai, kas sasniegusi pensionēšanās vecumu, turpināt profesionālo darbību. Turklāt no šiem paskaidrojumiem izriet, ka darba ņēmējs, kas atrodas šādā situācijā, joprojām ir aizsargāts pret diskrimināciju vecuma dēļ atbilstoši *AGG*. Saistībā ar to iesniedzējtiesa ir precizējusi, ka ar *AGG* ir aizliegts, ka personai, kas atrodas tādā situācijā kā G. Rozenblate, pēc darba līguma izbeigšanās pensionēšanās vecuma sasniegšanas dēļ tiktu atteikta darba vieta pie bijušā darba devēja vai pie kāda cita darba devēja šīs personas vecuma dēļ.

- 75 Aplūkojot šajā kontekstā, darba līguma pilnīga izbeigšanās, kas notikusi tāda pasākuma kā *RTV 19.* panta 8. punktā paredzētais piemērošanas rezultātā, automātiski nenozīmē, ka attiecīgās personas pavisam tiek izstumtas no darba tirgus. Tādēļ minētā norma nav obligātas pensionēšanās režīms (šajā ziņā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Age Concern England*, 27. punkts). Tai nav pretrunā fakts, ka darba ņēmējs, piemēram, finansiālu apsvērumu dēļ, var turpināt profesionālo darbību pēc pensijas vecuma sasniegšanas. Tā neliedz aizsardzību pret diskrimināciju vecuma dēļ darba ņēmējiem, kuri sasnieguši pensionēšanās vecumu, ja tie vēlas palikt aprītē un meklē jaunu darbu.
- 76 Šie elementi liecina, ka tāds pasākums kā *RTV 19.* panta 8. punktā paredzētais, ņemot vērā plašo rīcības brīvību, kas dalībvalstīm un sociālajiem partneriem ir piešķirta sociālās un nodarbinātības politikas jomā, nepārsniedz mērķu sasniegšanai vajadzīgo.
- 77 Tādēļ uz pirmo un trešo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkts ir interpretējams tādējādi, ka tam nav pretrunā tāds pasākums kā *RTV 19.* panta 8. punktā paredzētais noteikums par automātisku darba līgumu izbeigšanu ar darba ņēmējiem, kuri sasnieguši 65 gadu vecumu, kad tie var saņemt vecuma pensiju.

#### Par ceturto jautājumu

- 78 Ar ceturto jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai Direktīvas 2000/78 1. un 2. pantā paredzētajam diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma principam pretrunā ir fakts, ka dalībvalsts atzīst par vispārpiemērojamu tādu koplīgumu,

kurā ir ietverts tāds noteikums par darba līgumu automātisku izbeigšanos, kāds ir paredzēts RTV 19. panta 8. punktā, neņemot vērā ekonomisko, sociālo un demogrāfisko situāciju, kā arī stāvokli darba tirgū.

<sup>79</sup> Direktīvā 2000/78 pašā nav paredzēti nosacījumi, kādos dalībvalstis koplīgumu var atzīt par vispārpiemērojamu. Tomēr dalībvalstīm ar piemērotiem normatīviem vai administratīviem pasākumiem ir jānodrošina, lai darba ņēmēji pilnā apmērā varētu izmantot Direktīvā 2000/78 paredzēto aizsardzību pret diskrimināciju vecuma dēļ. Šīs direktīvas 16. panta b) punktā dalībvalstīm ir paredzēts pienākums veikt vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka “pasludina vai var pasludināt par spēkā neesošiem vai groza jebkurus noteikumus, kas ir pretrunā [...] vienlīdzīgas attieksmes princip[am], kurš ir iekļauts līgumos vai kolektīvajos līgumos”. Tādējādi, ja koplīgums nav pretrunā Direktīvas 2000/78 1. un 2. pantam, attiecīgā dalībvalsts var to pasludināt par piemērojamu arī personām, kurām tas nav saistošs (pēc analogijas skat. 1999. gada 21. septembra spriedumu lietā *C-67/96 Albany, Recueil*, I-5751. lpp., 66. punkts).

<sup>80</sup> Ņemot vērā šos apsvērumus, uz ceturto jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2000/78 1. un 2. pants ir interpretējami tādējādi, ka tiem nav pretrunā fakts, ka dalībvalsts atzīst par vispārpiemērojamu tādu koplīgumu, kāds aplūkots pamata lietā, tiktāl, ciktāl ar to darba ņēmējiem, uz kuriem šis koplīgums attiecas, netiek liegta normās par diskriminācijas vecuma dēļ aizliegumu paredzētā aizsardzība.

## Par tiesāšanās izdevumiem

- 81 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 (virspalāta) nospriež:

- 1) Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 6. panta 1. punkts ir interpretējams tādējādi, ka tam nav pretrunā tāda valsts tiesību norma kā Likuma par vienlīdzīgu attieksmi (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*) 10. panta 5. punkts, atbilstoši kurai par spēkā esošiem ir atzīstami noteikumi par darba līgumu automātisku izbeigšanu, darba ņēmējam saņiedzot pensionēšanās vecumu, tiktāl, ciktāl, pirmkārt, minētā norma ir objektīvi un saprātīgi pamatota ar nodarbinātības politikas un darba tirgus mērķi un, otrkārt, līdzekļi šī mērķa sasniegšanai ir atbilstoši un vajadzīgi. Šai atļaujas istenošanai ar koplīgumu palīdzību kā tādai nav izslēgta pārbaude tiesā, taču saskaņā ar minētās direktīvas 6. panta 1. punktu, tai arī atbilstošā un vajadzīgā veidā ir jābūt vērstai uz leģitīma mērķa sasniegšanu;
- 2) Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkts ir interpretējams tādējādi, ka tam nav pretrunā tāds pasākums kā Ģenerālvienošanās par telpu uzkopšanā nodarbinātajiem darba ņēmējiem (*Allgemeingültiger Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung*) 19. panta 8. punktā paredzētais noteikums par automātisku darba līgumu izbeigšanu ar darba



**ņēmējiem, kuri sasnieguši 65 gadu vecumu, kad tie var saņemt vecuma pensiju;**

- 3) Direktīvas 2000/78 1. un 2. pants ir interpretējami tādējādi, ka tiem nav pretrunā fakts, ka dalībvalsts atzīst par vispārpiemērojamu tādu koplīgumu, kāds aplūkots pamata lietā, tiktāl, ciktāl ar to darba ņēmējiem, uz kuriem šis koplīgums attiecas, netiek liegta normās par diskriminācijas vecuma dēļ aizliegumu paredzētā aizsardzība.**

[Paraksti]