



Judikatūras krājums

ĢENERĀLADVOKĀTES
JULIANAS KOKOTES
[JULIANE KOKOTT]
SECINĀJUMI,
sniegti 2013. gada 7. februārī¹

Lieta C-476/11

**HK Danmark, kas rīkojas Glennie Kristensen vārdā,
pret
Experian A/S**

(Vestre Landsret (Dānija) lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu)

Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības un profesijas jomā — Direktīva 2000/78/EK — Aizliegums diskriminēt vecuma dēļ — Profesionālās sociālā nodrošinājuma sistēmas — Darba devēja iemaksas uzņēmuma vecuma pensiju plānā — Fiksētu iemaksu sistēma — Iemaksu apmēra diferenciācija atkarībā no vecuma — Direktīvas 6. panta 2. punkts — Atkāpes piemērojamība

I – Ievads

1. Vai uzņēmums drīkst diferencēt darba devēja iemaksu apmēru uzņēmuma vecuma pensiju plānā atkarībā no savu darbinieku vecuma vai arī tā ir nepieņemama diskriminācija vecuma dēļ? Šis jautājums tiek izvirzīts *Vestre Landsret* [Rietumu rajona tiesas] lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu, kas Tiesai ļauj vēl vairāk precizēt tās judikatūru attiecībā uz diskrimināciju vecuma dēļ².

2. *Vestre Landsret* vēlas konkrēti noskaidrot, vai uzņēmuma vecuma pensiju plāns, kas paredz iemaksu apmēra diferenciāciju atkarībā no vecuma, atbilst Vienlīdzīgas attieksmes direktīvas³ 2000/78/EK 6. panta 2. punktam. Tiesa pirmo reizi tiek lūgta interpretēt šo tiesību normu⁴.

1 — Oriģinālvaloda – vācu.

2 — Šajā ziņā skat. pamatā 2007. gada 16. oktobra spriedumu lietā C-411/05 *Palacios de la Villa* (Krājums, I-8531. lpp.), kā arī 2010. gada 12. oktobra spriedumu lietā C-499/08 *Ingeniørforeningen i Danmark* ("Andersen") (Krājums, I-9343. lpp.) un 2012. gada 6. decembra spriedumu lietā C-152/11 *Odar*.

3 — Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, OV L 303, 16. lpp.

4 — Cits Direktīvas 2000/78 6. panta 2. punkta aspekts ir lietas C-546/11 *Toftgaard* priekšmets. Šajā ziņā skat. manus šodien sniegtos secinājumus šajā lietā.

II – Atbilstošās tiesību normas

A – Savienības tiesības

3. Savienības tiesisko regulējumu šajā lietā veido Direktīva 2000/78. Šīs direktīvas mērķis ir noteikts 1. pantā:

“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.”

4. Direktīvas 2000/78 2. pantā, kam ir dots nosaukums “Diskriminācijas jēdziens”, ir noteikts šādi:

“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;

[..].”

5. Direktīvas 2000/78 piemērošanas joma ir noteikta tās 3. pantā:

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

[..]

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

[..]

3. Šī direktīva neattiecas uz nekādiem maksājumiem, ko veic saistībā ar valsts vai līdzīgām sistēmām, tostarp valsts sociālā nodrošinājuma vai sociālās aizsardzības sistēmām.

[..]”

6. Direktīvas 2000/78 6. pantā, kurā ir reglamentēts “[t]ādas 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;

[..]

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 vecuma kritēriju izmantošana, lai faktiski aprēķinātu pabalstus, neveido diskrimināciju vecuma dēļ ar noteikumu, ka tā rezultātā nenotiek diskriminācija dzimuma dēļ.”

B – Valsts tiesības

7. Dānijā Direktīva 2000/78 tika transponēta ar *Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v (Forskelsbehandlinglov*, turpmāk tekstā – “Likums par diskriminācijas aizliegumu”)⁵.

8. Likuma par diskriminācijas aizliegumu 1. pantā ir iekļauta direktīvas 2. pantam atbilstoša diskriminācijas jēdziena definīcija. 2. panta 1. punktā ir reglamentēts aizliegums diskriminēt darba ņēmējus, tostarp attiecībā uz pieņemšanu darbā, atlaišanu un darba samaksu. Diskriminācijas gadījumā darba samaksas dēļ 3. punktā ir paredzētas tiesības prasīt izmaksāt kompensējošu summu.

9. Likuma par diskriminācijas aizliegumu 6.a panta mērķis ir transponēt Direktīvas 2000/78 6. panta 2. punktu. Tas ir izteikts šādā redakcijā:

“Neatkarīgi no 2.–5. panta šis likums neliedz noteikt vecuma robežas dalībai profesionālajās sociālā nodrošinājuma sistēmās vai arī izmantot vecuma kritērijus, lai faktiski aprēķinātu pabalstus šo sistēmu ietvaros. Vecuma kritēriju izmantošana nedrīkst radīt diskrimināciju dzimuma dēļ.”

III – Fakti un prejudiciālie jautājumi

10. No 2007. gada novembra līdz 2008. gada oktobrim G. Kristensena [*G. Kristensen*] strādāja uzņēmumā *Experian A/S* (turpmāk tekstā – “*Experian*”) par klientu apkalpošanas darbinieci.

11. *Experian* ir uzņēmuma vecuma pensijas apdrošināšanas sistēma. *Experian* nav normatīvajos aktos vai darba koplīgumā noteikta pienākuma piedāvāt uzņēmuma vecuma pensiju plānu. Tieši pretēji, sistēma ir balstīta tikai uz attiecīgo darba līgumu starp *Experian* un tā darbinieku. Dalība uzņēmuma vecuma pensiju plānā visiem *Experian* darbiniekiem ir saistoša un automātiski sākas pēc deviņu mēnešu darba stāža uzņēmumā. Sistēma paredz, ka *Experian* maksā divas trešdaļas no iemaksām, bet attiecīgais darba ņēmējs – atlikušo trešdaļu. Iemaksu apmēru nosaka atbilstoši procentu likmei no pamatalgas, un tas ir diferencēts šādi:

- darbiniekiem, kas jaunāki par 35 gadiem: darba ņēmēja daļa ir 3 % un *Experian* – 6 %;
- darbiniekiem vecumā no 35 līdz 45 gadiem: darba ņēmēja daļa ir 4 % un *Experian* – 8 %;
- darbiniekiem, kas vecāki par 45 gadiem: darba ņēmēja daļa ir 5 % un *Experian* – 10 %.

5 — 1996. gada 12. jūnija Likums Nr. 459 par diskriminācijas aizliegumu darba tirgū utt. Ar 2004. gada 22. decembra Likumu Nr. 1417 tika izdarīti grozījumi Likumā par diskriminācijas aizliegumu, iekļaujot tajā vecuma un invaliditātes kritērijus. Likums Nr. 1417 stājās spēkā 2004. gada 28. decembrī.

12. Darba tiesisko attiecību nodibināšanas brīdī G. Kristensenai bija 29 gadi. Tādēļ *Experian* atbilstoši darba līgumā noteiktajam iemaksāja 6 % no viņas pamatalgas uzņēmuma vecuma pensiju plānā. Tādējādi G. Kristensenas mēneša darba samaksu veidoja noligtā pamatalga DKK 21 500,00 mēnesī kopā ar darba devēja pensiju apdrošināšanas iemaksu 6 % apmērā, un līdz ar to kopējais atalgojums bija DKK 22 790,00 mēnesī. Ja G. Kristensena būtu bijusi vecumā no 35 līdz 45 gadiem, tad darba devēja lielākas pensiju iemaksas dēļ viņa būtu saņēmusi atalgojumu DKK 23 220,00 mēnesī, bet ja viņa būtu bijusi vecāka par 45 gadiem, viņa būtu saņēmusi DKK 23 650,00 mēnesī.

13. Prasītāja pamatlietā *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund Danmark* (turpmāk tekstā – “*HK*”)⁶, kas rīkojas G. Kristensenas vārdā, šajā apstākli saskata Likuma par diskriminācijas aizliegumu 2. pantā noteiktā diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma pārkāpumu un prasa atlīdzināt zaudējumus un samaksāt neveiktās pensiju apdrošināšanas iemaksas.

14. Iesniedzējtiesa uzskata, ka rodas jautājums, vai ar direktīvas 6. panta 2. punktu ir saderīga *Experian* piedāvātā interpretācija, atbilstoši kurai pensiju iemaksu diferenciācija atkarībā no vecuma ir pieļaujama saskaņā ar Likuma par diskriminācijas aizliegumu 6.a pantu.

15. Tādēļ *Vestre Landsret* ar 2011. gada 14. septembra rīkojumu, kas Tiesas kancelejā reģistrēts 2011. gada 19. septembrī, apturēja tiesvedību un uzdeva Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

- “1) Vai Padomes Direktīvas 2000/78 6. panta 2. punktā ietvertais izņēmums ir jāinterpretē tādējādi, kas tas atļauj dalībvalstīm vispārīgi izslēgt profesionālās sociālā nodrošinājuma sistēmas no direktīvas 2. pantā paredzētā aizlieguma attiecībā uz tiešu vai netiešu diskrimināciju vecuma dēļ, ciktāl tas nerada diskrimināciju dzimuma dēļ?
- 2) Vai Padomes Direktīvas 2000/78 6. panta 2. punktā ietvertais izņēmums ir jāinterpretē tādējādi, ka tas neliedz dalībvalstij saglabāt tādu tiesisko situāciju, kad darba devējs var veikt no vecuma atkarīgas pensiju apdrošināšanas iemaksas kā daļu no atalgojuma, piemēram, veicot pensiju apdrošināšanas iemaksu 6 % apmērā par darbiniekiem, kuri nav sasnieguši 35 gadu vecumu, 8 % apmērā par darbiniekiem vecumā no 35 līdz 44. gadiem, un 10 % apmērā par darbiniekiem, kuri ir vecāki par 45. gadiem, ja vien tas nerada diskrimināciju dzimuma dēļ?”

IV – Tiesvedība Tiesā

16. Tiesvedībā Tiesā līdztekus *HK* un *Experian* rakstveida un mutvārdu apsvērumus sniedza Dānijas valdība un Eiropas Komisija. Tiesvedības rakstveida daļā piedalījās arī Beļģijas, Vācijas, Nīderlandes un Spānijas valdības.

V – Juridiskais vērtējums

Par pirmo prejudiciālo jautājumu

17. Līdzīgi kā Komisijai, man attiecībā uz *Vestre Landsret* pirmo prejudiciālo jautājumu ir šaubas par tā nozīmību tiesvedības iznākumam. Proti, tas, vai konkrētā pensiju apdrošināšanas sistēma atbilst direktīvas noteikumiem, izriet jau no Tiesas atbildes uz otro prejudiciālo jautājumu, tādēļ pamatlietas izlemšanai nav vajadzīga plašāka 6. panta 2. punkta interpretācija. Šā iemesla dēļ es neatbildēju uz pirmo prejudiciālo jautājumu.

6 — Dānijas tirdzniecības un biroju darbinieku apvienība.

Par otro prejudiciālo jautājumu

18. Uzdotot otro prejudiciālo jautājumu, *Vestre Landsret* vēlas noskaidrot, vai direktīva ļauj dalībvalstij saglabāt tādu tiesisko situāciju, kurā darba devējs uzņēmuma vecuma pensiju plānā var paredzēt diferencētu iemaksu apmēru atkarībā no vecuma.

19. Direktīva 2000/78 principā aizliedz diskrimināciju attiecībā uz nodarbinātību un profesiju, tomēr 6. pantā ļauj dalībvalstīm noteiktos gadījumos paredzēt, ka konkrēti pasākumi nenozīmē diskrimināciju vecuma dēļ. Dānija katrā ziņā izmantoja 6. panta 2. punktā paredzēto pilnvarojumu un ar Likuma par diskriminācijas aizliegumu 6.a pantu iekļāva šo noteikumu valsts tiesībās. No lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka Dānijas Nodarbinātības ministrija Likuma par diskriminācijas aizliegumu 6.a pantu interpretē tādējādi, ka tas attiecas uz tādu uzņēmuma vecuma pensiju plānu, kāds ir izveidots *Experian*, un tādēļ šis vecuma pensiju plāns ir pieļaujams.

20. Tāpēc jautājums ir par to, vai šāda interpretācija ir saderīga ar direktīvas 6. panta 2. punktu. Tātad galvenokārt ir jāizvērtē, vai 6. panta 2. punktu var attiecināt uz tādu vecuma pensiju apdrošināšanas sistēmu, kādu praksē izmanto *Experian*.

1) Direktīvas piemērojamība

21. Vispirms ir jāizvērtē direktīvas piemērojamība. Saskaņā ar 3. panta 1. punkta c) apakšpunktu direktīvu, “nepārsniedzot Kopienas kompetenci, [...] piemēro visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz nodarbinātību un darba nosacījumiem, to skaitā atļaušanu un atalgojumu”.

22. Direktīvas piemērošanas joma atbilstoši 3. panta 3. punktam, skatot to kopā ar preambulas 13. apsvērumu, tomēr neattiecas ne uz valsts sociālā nodrošinājuma un sociālās aizsardzības sistēmām, ar kurām saistītās priekšrocības nav pielīdzināmas darba samaksai LESD 157. panta izpratnē, ne uz jebkāda veida valsts veiktiem maksājumiem, kuru mērķis ir nodrošināt darba vai darba saglabāšanas iespējas⁷.

23. Kā norāda arī Komisija un Beļģijas valdība, lai direktīvu piemērotu konkrētajā gadījumā, ir svarīgi, vai darba devēja iemaksas vecuma pensiju apdrošināšanai var tikt pielīdzinātas darba samaksai LESD 157. panta 2. punkta izpratnē⁸. Manuprāt, šis ir tāds gadījums.

24. Saskaņā ar Tiesas judikatūru ar “darba samaksu” LESD 157. panta 2. punkta izpratnē ir jāsaprot “jebkura atlīdzība naudā vai natūrā, tūlītēja vai nākotnē, ar nosacījumu, ka darba ņēmējs, lai arī netieši, to saņem no darba devēja un ka tas notiek nodarbinātības dēļ”⁹. Kā nesen ir norādījis ģenerāladvokāts Jēskinens [*Jääskinen*] savos secinājumos lietā *Römer*¹⁰, Tiesa tādējādi ļoti plaši interpretē darba samaksas jēdzienu, kurš it īpaši ietver visu veidu pensijas.

7 — Skat. 2011. gada 10. maija spriedumu lietā C-147/08 *Römer* (Krājums, I-3591. lpp., 32. punkts) un 2008. gada 1. aprīļa spriedumu lietā C-267/06 *Maruko* (Krājums, I-1757. lpp., 41. punkts).

8 — Tā kā šajā lietā tiek aplūkots arodpensijas apdrošināšana, nevis valsts sistēmu maksājums vai tam pielīdzināms maksājums, direktīvas 3. panta 3. punktā noteiktais izslēgšanas pamats acīmredzami nav piemērojams. Šos maksājumus it īpaši reglamentē nevis tieši normatīvs akts, bet gan tikai darba līgums, un tie attiecas tikai uz īpašu darba ņēmēju grupu, proti, *Experian* darbiniekiem, skat. 1990. gada 17. maija spriedumu lietā C-262/88 *Barber* (*Recueil*, I-1889. lpp., 22. punkts).

9 — Skat. 1971. gada 25. maija spriedumu lietā 80/70 *Defrenne* (*Recueil*, 445. lpp., 6. punkts), 1982. gada 9. februāra spriedumu lietā 12/81 *Garland* (*Recueil*, 359. lpp., 5. punkts), spriedumu lietā *Barber* (minēts 8. zemsvītras piezīmē, 12. punkts) un spriedumu lietā *Römer* (minēts 7. zemsvītras piezīmē, 32. punkts).

10 — 2010. gada 15. jūlija secinājumi lietā C-147/08 *Römer* (Krājums, I-3591. lpp., 54. punkts).

25. Tādējādi Tiesa attiecībā uz uzņēmuma vecuma pensiju maksājumiem jau ir lēmusi, ka tie ir uzskatāmi par darba samaksu¹¹. Šī lieta gan atšķirībā no lietas *Barber*¹² un citām iepriekš minētām lietām¹³ attiecas nevis uz pensijas izmaksu pensionētam darba ņēmējam, bet gan uz aktuālām darba devēja iemaksām vecuma pensiju apdrošināšanas sistēmā. Tādējādi *Experian* maksājumi nav fiksēti maksājumi darba ņēmējam (t.s. fiksētu maksājumu sistēma), bet gan fiksētas iemaksas vecuma pensiju apdrošināšanā (t.s. fiksētu iemaksu sistēma). Tomēr arī šīs iemaksas ir uzskatāmas par darba samaksu.

26. Pirmkārt, šīs iemaksas ir aktuāla atlīdzība, jo tās pēc deviņu mēnešu darba stāža uzņēmumā katru mēnesi tiek pārskaitītas par katru darbinieku. Otrkārt, pienākums veikt maksājumus izriet tikai no darba līguma un iemaksas tiek veiktas tikai par *Experian* darbiniekiem¹⁴. Līdz ar to šie maksājumi tiek veikti tieši darba tiesisko attiecību dēļ un kā atlīdzība par darbu *Experian*. Maksājums gan tiek pārskaitīts nevis tieši darba ņēmējam, bet tiek ieskaitīts viņa personiskajā pensiju apdrošināšanas kontā. Atbildot uz Tiesas jautājumu, *Experian* tiesas sēdē tomēr norādīja, ka katrs darba ņēmējs pats pārvalda savu pensijas kontu un kopā ar pensijas konsultantu pats izlemj, kā ieguldīt sakrāto summu, lai vēlāk saņemtu pensiju. Tādējādi iemaksas ir darba samaksa LESD 157. panta 2. punkta izpratnē¹⁵.

2) Atšķirīga attieksme direktīvas 2. panta 2. punkta izpratnē

27. Kā izriet no direktīvas 1. panta, skatot to kopā ar 2. panta 1. punktu, tā aizliedz gan tiešu, gan netiešu diskrimināciju vecuma dēļ attiecībā uz nodarbinātību un profesiju, turklāt ar diskrimināciju jāsaprot jebkāda neattaisnota atšķirīga attieksme¹⁶.

28. Saskaņā ar direktīvas 2. panta 2. punkta a) apakšpunktu, skatot to kopā ar 1. pantu, netieša diskriminācija vecuma dēļ ir tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu vecuma dēļ izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu; tātad atšķirīgā attieksme ir tieši saistīta ar vecumu.

29. Kā norāda iesniedzējtiesa, *Experian* darbinieku darba samaksu veido attiecīgā pamatalga un atkarībā no vecuma diferencēta pensiju apdrošināšanas iemaksa. Tā kā laikā, kad G. Kristensena strādāja uzņēmumā *Experian*, viņa bija jaunāka par 35 gadiem, darba devēja iemaksa, ko *Experian* par G. Kristensenu pārskaitīja pensiju apdrošināšanai, bija 6% apmērā no viņas pamatalgas. Tādējādi viņas mēneša kopsomma (pamatalga + 6% darba devēja iemaksas) bija zemāka nekā summa, ko būtu saņēmis gados vecāks darbinieks (pamatalga + 8% darba devēja iemaksas darbiniekiem, kas vecāki par 35 gadiem, un pamatalga + 10% darba devēja iemaksas darbiniekiem, kas vecāki par 45 gadiem). Summas zemākais apmērs un līdz ar to mazāk labvēlīga attieksme ir tieši saistīti ar vecumu. Tādēļ *Experian* uzņēmuma vecuma pensiju apdrošināšanas sistēma rada tiešu atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta izpratnē, skatot to kopā ar 1. pantu.

11 — Skat. 1986. gada 13. maija spriedumu lietā 170/84 *Bilka* (*Recueil*, 1607. lpp., 22. punkts), spriedumu *Barber* (minēts 8. zemsvītras piezīmē, 28. punkts) un 2000. gada 10. februāra spriedumu lietā C-50/96 *Schröder* (*Recueil*, I-743. lpp., 27. punkts). Skat. arī Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīvas 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (OV L 204, 23. lpp.), preambulas 13. apsvērumu, kurā ir norādīts šādi: "Tiesa 1990. gada 17. maija spriedumā Lietā C-262/88 noteica, ka visu veidu nodarbinātības pensijas ir darba samaksas elements Līguma 141. panta nozīmē."

12 — Skat. spriedumu lietā *Barber* (minēts 8. zemsvītras piezīmē).

13 — Skat. 11. zemsvītras piezīmi.

14 — Spriedums lietā *Barber* (minēts 8. zemsvītras piezīmē, 25. punkts).

15 — Šis secinājums atbilst arī Tiesas 1993. gada 22. decembra spriedumam lietā C-152/91 *Neath* (*Recueil*, I-6935. lpp., 29. punkts), kurā Tiesa jautājumā par maksājuma kā darba samaksas kvalifikāciju ir ņēmusi vērā konkrētās darba devēja līgumiskās saistības. *Experian* gadījumā saskaņā ar darba līgumu tiek veiktas tikai iemaksas, bet ne vēlākā pensijas izmaksa.

16 — Šajā ziņā skat. manus 2010. gada 6. maija secinājumus lietā *Andersen* (minēta 2. zemsvītras piezīmē, 28. punkts) un tur minēto judikatūru, kā arī Direktīvas 2000/78 preambulas 25. apsvēruma pēdējo teikumu: "Tādēļ ir svarīgi nošķirt atšķirīgo attieksmi, kas ir attaisnota, [...] ar diskrimināciju, kura jāaizliedz."

3) Atšķirīgas attieksmes attaisnojums

30. Tomēr vecuma pensiju apdrošināšanas iemaksu diferenciācija nav nepieļaujama diskriminācija vecuma dēļ tad, ja atšķirīga attieksme ir attaisnota.

a) Attaisnojums saskaņā ar direktīvas 6. panta 2. punktu

31. *Experian* uzskata, ka uz vecuma pensiju apdrošināšanas sistēmu attiecoties direktīvas 6. panta 2. punkts, tādēļ tā esot attaisnota. *HK* pauž pretēju viedokli. *HK* arī apgalvo, ka 6. panta 2. punkts šai lietai vispār nebūtu piemērojams.

i) Par direktīvas 6. panta 2. punkta piemērojamību

32. 6. panta 2. punktā ir reglamentēta atšķirīga attieksme vecuma dēļ profesionālajās sociālā nodrošinājuma sistēmās. *HK* apstrīd tā piemērojamību šai lietai, minot argumentu, ka runa esot nevis par diskrimināciju šādā sistēmā, bet gan par diskrimināciju pirms tam, proti, atalgojuma izmaksas brīdī. Tādēļ *Experian* nevarot atsaukties uz 6. panta 2. punktu. Tomēr šis arguments mani nepārlicina.

33. Maksājums, ko nodrošina *Experian*, tiek veikts kā uzņēmuma vecuma pensiju plāna iemaksa attiecīgā darba ņēmēja pensijas kontā. Tādējādi nav nekādu šaubu, ka tas ir maksājums uzņēmuma vecuma pensiju plānā. Kā jau iepriekš paskaidrots¹⁷, šis maksājums ir uzskatāms par darba samaksu LESD 157. panta 2. punkta izpratnē, kas ir direktīvas piemērošanas priekšnoteikums.

34. Tomēr, ja izmanto tādus argumentus kā *HK*, ka 6. panta 2. punkts nav piemērojams visos tajos gadījumos, kad maksājumi profesionālajās sociālā nodrošinājuma sistēmās ietilpst darba samaksā, 6. panta 2. punkts pilnībā zaudētu savu jēgu. Proti, apstiprinājums, ka direktīva ir piemērojama profesionālajām sociālā nodrošinājuma sistēmām, vienmēr automātiski nozīmētu 6. panta 2. punkta piemērojamības noraidījumu. Fakts, ka direktīva savai piemērojamībai šādām sistēmām prasa darba devēja konkrētā maksājuma pielīdzināšanu darba samaksai un vienlaicīgi paredz atkāpi, kas attiecas uz profesionālajām sociālā nodrošinājuma sistēmām, liecina, ka *HK* izvirzītie argumenti nav pamatoti un maksājuma darba samaksas statuss nevar automātiski izslēgt 6. panta 2. punkta piemērojamību.

35. Tādēļ darba devēja iemaksas ir maksājums profesionālajās sociālā nodrošinājuma sistēmās un līdz ar to direktīvas 6. panta 2. punkts ir piemērojams.

ii) 6. panta 2. punkta nosacījumi

36. Tādējādi rodas jautājums, vai norma attiecas uz konkrēto uzņēmuma vecuma pensiju plānu. 6. panta 2. punktā ir minēti trīs varianti¹⁸, kad ir pieļaujams izmantot vecuma kritērijus, proti, pirmkārt, vecuma robežu noteikšana kā dalības nosacījums profesionālā sociālā nodrošinājuma sistēmā¹⁹, otrkārt, vecuma robežu noteikšana, lai varētu saņemt vecuma vai invaliditātes pabalstu, un, treškārt, vecuma kritēriju izmantošana pensiju faktiskā aprēķināšanā.

17 — Skat. šo secinājumu 22. punktu.

18 — Tas attiecas vismaz uz manis salīdzinātajām direktīvas vācu, franču, angļu, spāņu un itāļu valodas versijām. Atbilstoši dāņu valodas versijas tekstam vispirms tajā ir ietverti tikai divi varianti, proti, dalība profesionālajās sociālā nodrošinājuma sistēmās ("adgang til") un vecuma kritēriju izmantošana, lai faktiski aprēķinātu pabalstus ("anvendelse af alderskriteriet til aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger"). Manuprāt, šī atšķirība izskatāmajā lietā tomēr nav svarīga, jo katrā ziņā vecuma noteikšana kā dalības nosacījums ir minēta arī direktīvas dāņu valodas versijā un *Experian* pensiju apdrošināšanas sistēma ir attaisnota jau atbilstoši šim pirmajam variantam.

19 — Tomēr tas neattiecas uz dalību visās profesionālajās sociālā nodrošinājuma sistēmās, bet gan tikai tādās, kuras skar vecumu vai invaliditāti. Šajā ziņā skat. manus šodien sniegtos secinājumus lietā C-546/11 *Toftgaard*.

– Vecuma robežas kā dalības nosacījums

37. Pirmais 6. panta 2. punktā paredzētais variants ļauj noteikt vecuma kritērijus kā nosacījumu dalībai profesionālajās sociālā nodrošinājuma sistēmās. Tātad atšķirīga attieksme, nosakot no darba ņēmēja vecuma atkarīgu iemaksu apmēru, būtu attaisnota tad, ja vecuma diferenciācija ir dalības *Experian* vecuma pensiju plānā priekšnoteikums.

38. Interpretējot 6. panta 2. punktu, jāņem vērā, ka Direktīva 2000/78 nevis pati nosaka principu par vienlīdzīgu attieksmi nodarbinātības un profesijas jomā, kurš izriet no dažādiem starptautiskiem līgumiem un dalībvalstu kopīgām konstitucionālām tradīcijām, bet gan ar to ir jāizveido tikai vispārēji noteikumi, lai novērstu dažāda veida diskrimināciju šajās jomās, tostarp vecuma dēļ²⁰. Tiesa diskriminācijas vecuma dēļ aizliegumu ir atzinusi par šā Savienības tiesību vispārējā principa izpaušmi²¹. Direktīvā 2000/78 šis princips tiek tikai precizēts²². Turklāt saskaņā ar LES 6. panta 1. punktu Eiropas Savienības Pamattiesību hartai ir tāds pats juridiskais spēks kā Līgumiem. Hartas 21. panta 1. punktā ir aizliegta “jebkāda veida diskriminācija, tostarp [...] vecuma [...] dēļ”. Šā iemesla dēļ atkāpes no diskriminācijas aizlieguma principā ir interpretējamās šauri²³.

39. Tādēļ HK un Spānijas valdība uzskata, ka direktīvas 6. panta 2. punkts neattiecoties uz *Experian* vecuma pensiju apdrošināšanas sistēmu. Tie min argumentus, ka diferenciācija atkarībā no vecuma neesot dalības “priekšnoteikums”. Ņemot vērā, ka pēc deviņu mēnešu darba stāža uzņēmumā visi darbinieki automātiski piedaloties uzņēmuma vecuma pensiju plānā, tas, “vai” piedalīties, esot reglamentēts neatkarīgi no vecuma. Diferenciācija atkarībā no vecuma drīzāk esot atšķirīga attieksme attiecībā uz dalības noteikumiem, tātad – “kā” piedalīties, un uz to 6. panta 2. punkts neattiecoties.

40. Līdzīgi kā *Experian* un Vācijas, Beļģijas un Nīderlandes valdības, kā arī Komisija es tomēr uzskatu, ka 6. panta 2. punkts ir piemērojams šai lietai. Atkāpes no diskriminācijas aizlieguma, kā pareizi norāda HK un Spānija, gan ir jāinterpretē šauri²⁴. Tomēr pienākums šauri interpretēt šādas atkāpes neliedz īstenot pasākumus, kas ir mazāk ierobežojoši par pasākumiem, kas būtu pieļaujami arī šauras interpretācijas gadījumā. Tā tas ir šajā gadījumā.

41. Direktīvas 6. panta 2. punkts atbilstoši tā skaidrajam tekstam ļauj noteikt vecuma robežas kā dalības priekšnoteikumu. Tātad *Experian* varētu paredzēt tādu sistēmu, kurā, piemēram, darbinieki, kas ir jaunāki par 35 gadiem, pilnībā tiktu izslēgti no uzņēmuma vecuma pensiju plāna. Neapšaubāmi, ka pilnīga dalības liegšana darbiniekam nozīmē nopietnākas sekas nekā dalība ar zemāku iemaksu.

42. Ja pat dalība pati par sevi var tikt pakārtota noteiktām vecuma robežām, tad jābūt pieļaujamai arī tādai sistēmai, kurā uzņēmuma vecuma pensiju plānā drīkst piedalīties visi darbinieki neatkarīgi no vecuma un kurā tikai iemaksu apmērs tiek diferencēts atkarībā no vecuma. Pretējā gadījumā direktīva būtu pretrunīga, jo atšķirīgas attieksmes mazāk ierobežojošs veids būtu nepieļaujams, turpretim plašāka atšķirīga attieksme būtu pieļaujama.

43. Salīdzinājumā ar noteiktajām vecuma robežām, atbilstoši kurām dalība ir pilnībā liegta, iemaksu diferenciācija atkarībā no vecuma *Experian* paredzētajā veidā ir uzskatāma par “minusu”. Tādēļ uz to attiecas 6. panta 2. punktā paredzētais pirmais variants.

20 — 2005. gada 22. novembra spriedums lietā C-144/04 *Mangold* (Krājums, I-9981. lpp., 74. punkts) un 2010. gada 19. janvāra spriedums lietā C-555/07 *Kücükdeveci* (Krājums, I-365. lpp., 20. punkts).

21 — Skat. spriedumu lietā *Mangold* (minēts 20. zemsvītras piezīmē, 75. punkts).

22 — Skat. spriedumu lietā *Kücükdeveci* (minēts 20. zemsvītras piezīmē, 21. punkts).

23 — Skat. 2010. gada 12. janvāra spriedumu lietā C-341/08 *Petersen* (Krājums, I-47. lpp., 60. punkts).

24 — Šajā ziņā skat. arī šo secinājumu 38. punktu.

– Papildu samērīguma pārbaudes nepieciešamība

44. Dažiem lietas dalībniekiem bija domstarpības jautājumā par to, vai attiecībā uz 6. panta 2. punktu ir jāveic samērīguma pārbaude. *HK* uz to atbild apstiprinoši, norādot, ka 6. panta 2. punkts esot atkāpe no diskriminācijas aizlieguma, kurai vienmēr esot jābūt samērīgai. *Experian* un Dānijas valdība pauž pretēju nostāju. 6. panta 2. punktā esot ietverta “vispārīga” atkāpe no diskriminācijas aizlieguma vecuma dēļ, tādēļ samērīguma pārbaude neesot vajadzīga. Šim viedoklim es piekritu.

45. Vispirms netiešu norādi šādai interpretācijai sniedz šīs normas teksts, salīdzinot to ar 6. panta 1. punktu. Kamēr 6. panta 1. punktā tiek prasīta samērīguma pārbaude, 2. punktā nav atbilstoša tiesiskā regulējuma. Ja likumdevējs būtu paredzējis papildu samērīguma pārbaudi, tad būtu to skaidri noteicis. Tādēļ, izejot no pretējā, var secināt, ka attiecībā uz 6. panta 2. punktu šāda samērīguma pārbaude nav vajadzīga.

46. Šī atšķirība starp 6. panta 1. un 2. punktu izriet jau no šās normas rašanās vēstures. Sākotnējā direktīvas projektā tiesiskais regulējums attiecībā uz vecuma pensiju vispirms bija paredzēts tikai kā vēl viens 5. panta apakšpunkts²⁵ (kurš vēlāk kļuva par tagadējo 6. panta 1. punktu). 5. pantā bija skaidri prasīts, lai atšķirīgu attieksmi “objektīvi pamato likumīgs mērķis un tā ir piemērota un vajadzīga šā mērķa sasniegšanai”. Arī vēlākajās direktīvas projekta versijās tiesiskais regulējums par profesionālajām vecuma pensijām vēl bija iekļauts tagadējā 6. panta 1. punktā²⁶, un tādējādi uz to attiecās samērīguma pārbaudes nosacījums.

47. Kā izriet no Eiropas Savienības Padomes 2000. gada 20. oktobra dokumenta (Nr. 12494/00, 15. lpp.), tiesiskais regulējums attiecībā uz profesionālajām sociālā nodrošinājuma sistēmām 1. punktā tika iekļauts tikai vēlāk. Pēc tam šis tiesiskais regulējums tika no jauna formulēts jau atsevišķā punktā (skat. iepriekš minētajā Padomes dokumentā izteikto priekšlikumu par 6. panta 3. punktu, kas atbilst tagadējam 6. panta 2. punktam). Turklāt netika pārņemts 6. panta 1. punktā iekļautais formulējums par samērīguma pārbaudi. Šajā ziņā direktīvas preambula tika papildināta vēl ar 25. apsvērumu²⁷, kurā ir noteikts, ka atšķirīgai attieksmei saistībā ar vecumu ir vajadzīgi īpaši noteikumi, kas var mainīties atkarībā no situācijas dalībvalstīs. Fakts, ka likumdevējs attiecībā uz profesionālām sociālā nodrošinājuma sistēmām ir formulējis jaunu punktu ar atšķirīgu tekstu, liecina par to, ka jautājumā par diskriminācijas aizliegumu šīm sistēmām ir piemērojami citi nosacījumi nekā pasākumiem, kas tiek veikti atbilstoši 6. panta 1. punktam. Pretējā gadījumā likumdevējs šo noteikumu būtu varējis atstāt kā vēl vienu 1. punkta apakšpunktu vai arī skaidri pieprasīt samērīguma pārbaudi.

48. Arī plašāka direktīvas sistēma apstiprina šo interpretāciju. Proti, kā norāda Dānijas valdība, direktīvā arī citviet ir atrodami tādi noteikumi, kas skaidri paredz samērīguma pārbaudi, un tādi, kas šādu pārbaudi nepieprasa. Tā, piemēram, 3. panta 4. punktā, kas attiecas uz bruņotajiem spēkiem, ir paredzēta atkāpe no diskriminācijas aizlieguma vecuma dēļ, skaidri nepieprasot samērīguma pārbaudi. Turpretim 4. panta 1. punktā ir noteikts, ka atšķirīga attieksme profesionālajā darbībā tikai tad nav uzskatāma par diskrimināciju, “[ja] mērķis ir likumīgs un prasība ir proporcionāla”. Tādējādi likumdevējs ir skaidri nošķīris situācijas, uz kurām principā neattiecas diskriminācijas aizliegums, no situācijām, kurās papildus ir jāveic samērīguma pārbaude.

25 — Skat. Komisijas 1999. gada 25. novembra priekšlikuma Padomes direktīvai, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 5. panta b) un c) punktus, COM(1999) 565, galīgā redakcija, 23. lpp.

26 — Skat. 6. panta 1. punkta redakciju Eiropas Savienības Padomes 2000. gada 11. oktobra dokumentā (Nr. 12269/00, 15. lpp.), kurā jau ir minēts “profesionālo sociālā nodrošinājuma sistēmu” jēdziens. Pirmo reizi profesionālās sociālā nodrošinājuma sistēmas tika minētas Eiropas Savienības Padomes 2000. gada 1. marta dokumentā (Nr. 6434/00, 4. lpp. [g], kā arī 5. panta b) punktā).

27 — Skat. Eiropas Savienības Padomes 2000. gada 12. oktobra dokumentu (Nr. 12270/00 ADD 1, 5. lpp.).

49. Šāda interpretācija atbilst arī 6. panta 2. punkta mērķim. Šā noteikuma mērķis ir novērst šķēršļus uzņēmuma vecuma pensiju plānu izplatībai un nodrošināt to darbību. Ņemot vērā, ka esošie tiesiskie regulējumi dažādās dalībvalstīs ir, pirmkārt, ļoti atšķirīgi un, otrkārt, ļoti sarežģīti, dalībvalstīm šajā ziņā būtu jābūt plašai rīcības brīvībai²⁸.

50. No tā izriet, ka, pretēji HK viedoklim, papildu samērīguma pārbaude nav vajadzīga. Ņemot vērā iepriekš minēto, varētu gan jautāt, vai sakarā ar to, ka 6. panta 2. punktā ir paredzēta vispārēja atkāpe no diskriminācijas aizlieguma, nepieprasot samērīguma pārbaudi, tas varētu pārkāpt Hartas noteikumus. Tomēr šīs normas spēkā esamība nav izskatāmā lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu priekšmets.

– Starpsecinājums

51. Kopumā jāsecina, ka direktīvas 6. panta 2. punkts attiecas uz tādu vecuma pensiju apdrošināšanas sistēmu, kādu praksē isteno *Experian*.

b) Attaisnojums saskaņā ar direktīvas 6. panta 1. punktu

52. Ja Tiesa nepiekrītu šim viedoklim, ir iespējams attaisnojums atbilstoši direktīvas 6. panta 1. punktam. Uz to pakārtoti atsaucas *Experian*. Iesniedzējtiesa gan nav lūgusi sniegt direktīvas 6. panta 1. punkta interpretāciju, taču, lai varētu tai dot lietderīgu atbildi, es turpinājumā tomēr pakārtoti izteikšu savus spēvējumus.

53. Saskaņā ar 6. panta 1. punktu atšķirīga attieksme vecuma dēļ 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 vajadzīgi²⁹. Tātad visbeidzot galvenais ir tas, ka attiecīgo pasākumu pamato likumīgs mērķis un tas iztur samērīguma pārbaudi³⁰.

54. Valsts tiesas ekskluzīvā kompetencē ir vērtēt tajā izskatāmā strīda faktus, kā arī interpretēt piemērojamos valsts tiesību aktus. Tās kompetencē ir konstatēt, vai un kādā mērā “likumīgs” mērķis Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta izpratnē attaisno noteikumu. Tomēr Tiesa, lemjot par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, var palīdzēt valsts tiesai interpretēt attiecīgo tiesību normu³¹.

i) Likumīgs mērķis

55. Kas attiecas uz pasākuma mērķi, Tiesa jau ir lēmusi, ka dalībvalstīm un vajadzības gadījumā sociālajiem partneriem valsts mērogā ir plaša rīcības brīvība, izvēloties, kuru no vairākiem mērķiem viņi konkrēti grib īstenot nodarbinātības un sociālās politikas jomā³². Katrā ziņā tiem jābūt sociālās politikas mērķiem no tādām jomām kā nodarbinātības politika, darba tirgus vai profesionālā izglītība³³.

28 — Par šo jautājumu skat. Eiropas Savienības Padomes 2000. gada 11. oktobra dokumentu (Nr. 12270/00, 3. lpp.), kurā Apvienotā Karaliste norāda uz šo rīcības brīvību.

29 — Skat. spriedumu lietā *Odar* (minēts 2. zemsvītras piezīmē, 37. punkts).

30 — Šajā ziņā skat. manus 2010. gada 6. maija secinājumus lietā *Andersen* (minēta 2. zemsvītras piezīmē, 42.–47. punkts).

31 — 2009. gada 5. marta spriedums lietā C-388/07 *Age Concern England* (Krājums, I-1569. lpp., 47. un 48. punkts), 2006. gada 23. novembra spriedums lietā C-238/05 *Asnef-Equifax un Administración del Estado* (Krājums, I-11125. lpp., 40. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra).

32 — Skat. spriedumu lietā *Mangold* (minēts 20. zemsvītras piezīmē, 63. punkts) un spriedumu lietā *Palacios de la Villa* (minēts 2. zemsvītras piezīmē, 68. punkts).

33 — Spriedums lietā *Age Concern England* (minēts 31. zemsvītras piezīmē, 47. un 48. punkts), 2009. gada 18. jūnija spriedums lietā C-88/08 *Hütter* (Krājums, I-5325. lpp., 41. punkts) un 2011. gada 13. septembra spriedums lietā C-447/09 *Prigge u.c.* (Krājums, I-8003. lpp., 80. punkts).

56. *Experian* apgalvo, ka iemaksu diferenciācijai atkarībā no vecuma, pirmkārt, ļauj gados vecākiem darba ņēmējiem sakrāt pietiekamu vecuma pensijas apdrošināšanas summu arī tādā gadījumā, ja viņi darbu *Experian* ir uzsākuši savas karjeras vēlākā posmā.

57. Otrkārt, gados jaunāki darba ņēmēji jau agri ir jāiesaista vecuma pensijas apdrošināšanas sistēmā. Tomēr vienlaicīgi viņi parasti ir ieinteresēti brīvi rīkoties ar lielāko sava atalgojuma daļu tā vietā, lai to jau ieguldītu vecuma pensiju plānā. Tādēļ iemaksu (un līdz ar to arī darba ņēmēju iemaksu) diferenciācijai atkarībā no vecuma ir arī jāatslogo gados jaunāki darba ņēmēji.

58. *Experian* vecuma pensiju apdrošināšanas sistēma, cenšoties gados vecākiem darba ņēmējiem arī īsākā iemaksu veikšanas laikposmā ļaut iekrāt pietiekamu pensijas kapitālu, lai saņemtu saprātīgu pensiju, un gados jaunākus darba ņēmējus jau agri iesaistīt pensiju sistēmā, tomēr vienlaicīgi neuzlikt viņiem pārāk lielu finansiālu slogu iemaksu veidā, ņemot vērā vēl pietiekami tālo mērķi, īsteno likumīgus sociālās politikas mērķus nodarbinātības un darba tirgus jomās. Balstoties uz šiem mērķiem, atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ var attaisnot, ņemot vērā ar nodarbinātību saistītās priekšrocības (skat. Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmo daļu, skatot to kopā ar otrās daļas b) apakšpunktu).

59. Tomēr vēl ir jāizvērtē, vai, lai sasniegtu šos likumīgos mērķus, ir samērīgi palielināt darba devēja iemaksas, palielinoties darba ņēmēju vecumam. Kā izriet no 6. panta 1. punkta teksta, diferenciācija atkarībā no vecuma ir samērīga, ja tā ir “atbilstīga un vajadzīga” un ļauj sasniegt izvirzītos mērķus, pārmērīgi neietekmējot gados jaunākus darba ņēmējus.

ii) Acīmredzami neatbilstīga pasākuma neesamība

60. Diferenciācija atkarībā no vecuma ir “atbilstīga”, ja ar to var sasniegt izvirzīto mērķi, t.i., ļaut gados vecākiem darba ņēmējiem savā vecuma pensijas kontā uzkrāt pietiekami lielu pensijas kapitālu un likt gados jaunākiem darba ņēmējiem jau agri iesaistīties vecuma pensijas sistēmā, vienlaicīgi neuzliekot viņiem pārāk lielu finansiālu slogu.

61. Ņemot vērā no dalībvalstu plašās rīcības brīvības izrietošo vērtējuma prerogatīvu, izvēloties pasākumus izvirzīto mērķu nodarbinātības un sociālās politikas jomā sasniegšanai³⁴, Tiesas uzdevums ir tikai nodrošināt, lai veiktie pasākumi nešķiet *nesaprātīgi*³⁵ vai, citiem vārdiem sakot, lai veiktie pasākumi *nav acīmredzami neatbilstīgi* izvirzītā mērķa sasniegšanai³⁶.

62. Nekas neliecina, ka iemaksu diferenciācija atkarībā no vecuma būtu acīmredzami neatbilstīga, lai sasniegtu izvirzītos mērķus. Gluži pretēji, katrā ziņā ir saprotams, ka gados vecākiem darba ņēmējiem, kuri *Experian* ir sākuši strādāt vēlāk un tādējādi īsāku laikposmu veic iemaksas savā vecuma pensijas kontā, ir vajadzīga lielāka iemaksa, lai viņiem karjeras beigās būtu pietiekami liels pensijas kapitāls. *Experian* sistēma ļauj panākt arī gados jaunāku darba ņēmēju dalību [vecuma pensijas sistēmā].

iii) Nepieciešamība

63. Diferenciācijai atkarībā no vecuma vēl ir jābūt arī nepieciešamai. Pasākums ir “nepieciešams” tikai tad, ja izvirzīto mērķi nav bijis iespējams sasniegt ar tikpat piemērotiem, taču mazāk ierobežojošiem līdzekļiem.

34 — Spriedums lietā *Palacios de la Villa* (minēts 2. zemsvītras piezīmē, 68. punkts), lietā *Mangold* (minēts 20. zemsvītras piezīmē, 63. punkts), spriedums lietā *Age Concern England* (minēts 31. zemsvītras piezīmē, 51. punkts) un spriedums lietā *Kücükdeveci* (minēts 20. zemsvītras piezīmē, 38. punkts); tādā pašā nozīmē arī Direktīvas 2000/78 preambulas 25. apsvēruma, atbilstoši kuram atšķirīgai attieksmei vecuma dēļ ir vajadzīgi “īpaši noteikumi, kas var mainīties atkarībā no situācijas dalībvalstīs” (citēts spriedumā lietā *Palacios de la Villa*, minēts 2. zemsvītras piezīmē, 69. punkts).

35 — Spriedums lietā *Palacios de la Villa* (minēts 2. zemsvītras piezīmē, 72. punkts) un spriedums lietā *Petersen* (minēts 23. zemsvītras piezīmē, 70. punkts).

36 — Skat. manus secinājumus lietā *Andersen* (minēta 2. zemsvītras piezīmē, 54. punkts).

64. Iespējamā mazāk ierobežojošā alternatīva, lai gados vecākiem darba ņēmējiem ļautu savā vecuma pensijas kontā uzkrāt pietiekamu pensijas kapitālu, katrā ziņā būtu noteikt visiem darbiniekiem vienādas iemaksas (atbilstoši procentu likmēm, kas pašreiz tiek piemērotas darba ņēmējiem, kuri ir vecāki par 45 gadiem). Tomēr šādā veidā nevarētu sasniegt mērķi neuzlikt pārāk lielu [finansiālu] slogu gados jaunākiem darba ņēmējiem, jo arī darba ņēmēja iemaksas šajā gadījumā būtu atbilstoši augstākas.

65. Turklāt problemātisks varētu būt arī tas apstāklis, ka *Experian* visiem gados vecākiem darba ņēmējiem paredz vienotas lielākas iemaksas, neņemot vērā, vai viņiem tādas faktiski ir vajadzīgas. Proti, iemaksu palielinājums dod labumu visiem gados vecākiem darba ņēmējiem neatkarīgi no tā, vai tas ir ilggadējs darbinieks, kurš jau ilgāku laiku uzņēmumā *Experian* ir varējis uzkrāt iemaksas (un kuram tādējādi nav vajadzīgas lielākas iemaksas), vai arī tas ir jauns darbinieks (kurš, iespējams, līdz šim nav neko uzkrājis vai arī ir uzkrājis tikai nelielas summas). Turklāt arī jaunu darbinieku gadījumā netiek diferencēts, vai viņiem jau no iepriekšējām darba tiesiskām attiecībām ir vai nav uzkrāts pietiekams profesionālās vecuma pensijas [kapitāls].

66. Tādēļ rodas jautājums, vai par tikpat efektīvu, taču mazāk ierobežojošu pasākumu izvirzīto mērķu sasniegšanai var uzskatīt iemaksu apmēra diferenciāciju atkarībā no vajadzības vai varbūt iemaksu apmēra diferenciāciju atkarībā no uzņēmumā (teorētiski vēl iespējamā) nostrādātā laika.

67. Tomēr šajā ziņā atkal ir jāņem vērā dalībvalstu rīcības brīvība sociālās politikas jomā³⁷. Tā nedrīkst traucēt īstenot diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma principu³⁸. Taču principā ir iespējams ērtības labad atteikties no individuālu gadījumu pārbaudes un tā vietā iedalīt darba ņēmējus noteiktās kategorijās, izmantojot tipveida pieeju atbilstoši vispārējiem kritērijiem³⁹. Tādēļ principā var prasīt īstenot tikai tādus (mazāk ierobežojošus) pasākumus, kuri funkcionālā sistēmā ir realizējami un ir finansiāli saprātīgi.

68. Turklāt jāņem vērā, ka uzņēmuma uzdevums nav nodrošināt profesionālo vecuma pensijas sistēmu, kas ievēro katra darba ņēmēja individuālās vajadzības. Gluži pretēji, rūpēties par pietiekamu pensijas nodrošinājumu ir valsts sistēmu uzdevums, kurām Direktīva 2000/78 nav piemērojama. Tādēļ galvenā nozīme var būt tikai tam, ka paši par sevi attiecīgā profesionālās vecuma pensijas apdrošināšanas sistēmas noteikumi ir saskaņoti. *Experian* vēlas saviem darbiniekiem neatkarīgi no darbā iestāšanās laika un iepriekšējām darba tiesiskām attiecībām piedāvāt darbojošos uzņēmuma vecuma pensiju plānu. *Experian* vēl papildus norāda, ka tehniski neesot iespējams pārbaudīt katra darba ņēmēja individuālās vajadzības. Šo iemeslu dēļ nav arī iemaksu diferenciācijas atkarībā no vajadzības.

69. Problēma ir arī tā, ka kopējais pensijas apdrošināšanas iemaksu apmērs ir mainīgs. Kas attiecas uz gados jaunāku darba ņēmēju iesaistīšanu, no kuriem sākotnēji paredzēts pieprasīt mazāku vecuma pensijas iemaksu, rodas jautājums, vai to pašu nevar sasniegt, mainot tikai darba ņēmēja daļu, darba devēja daļai paliekot nemainīgai. Proti, darba devēja iemaksas konkrēti neietekmē neto atalgojumu, ko gados jaunāki darba ņēmēji faktiski saņem mēnesī. Tādējādi gados jaunāki darba ņēmēji “nejūt”, vai darba devēja iemaksas ir lielākas vai mazākas, un faktiski pieejamo ikmēneša atalgojumu tieši ietekmē tikai darba ņēmēja iemaksas. Pieejamā informācija neļauj novērtēt, vai tā ir (finansiāli) saprātīga alternatīva. Tādējādi šis jautājums ir jānoskaidro iesniedzējtiesai.

37 — Šajā ziņā skat. šo secinājumu 55. punktu.

38 — Spriedums lietā *Age Concern England* (minēts 31. zemsvītras piezīmē, 51. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra). Skat. arī manus secinājumus lietā *Andersen* (minēta 2. zemsvītras piezīmē, 63. punkts) un manus 2004. gada 1. aprīļa secinājumus lietā *C-19/02 Hlozek* (2004. gada 9. decembra spriedums, Krājums, I-11491. lpp., 59. punkts).

39 — Skat. atkal manus secinājumus lietā *Andersen* (minēta 2. zemsvītras piezīmē, 62. punkts) un lietā *Hlozek* (minēta 38. zemsvītras piezīmē, 57. un 58. punkts).

iv) Pārmērīgas ietekmes neesamība

70. Pat ja diferenciācija atkarībā no vecuma tomēr ir mazāk ierobežojošs līdzeklis, lai sasniegtu izvirzītos likumīgos mērķus, vēl būtu jāizvērtē, vai šis regulējums pārmērīgi neietekmē gados jaunākus darba ņēmējus. Atbilstoši samērīguma principam pasākumi, kas nelabvēlīgi ietekmē kādas no Savienības tiesību aktos garantētajām tiesībām – šajā gadījumā diskriminācijas vecuma dēļ aizliegumu –, nedrīkst radīt tādas neērtības, kas nav samērīgas salīdzinājumā ar izvirzītajiem mērķiem⁴⁰.

71. Šajā ziņā, no vienas puses, jāņem vērā, ka vecuma pensiju plāns visiem darbiniekiem ir saistošs un līdz ar to viņi nevar izvēlēties neveikt iemaksas vecuma pensiju plānā un tā vietā likt izmaksāt viņiem atbilstošās summas. Nepārlicina arī *Experian* izvirzītais arguments, ka gados jaunāki darba ņēmēji, kuri vēlas saņemt lielāku kopējo atalgojumu, par to varētu vienoties individuāli. Tas nevar būt atsevišķa darbinieka kompetencē novērst vai kompensēt sistēmā iestrādātu nelabvēlīgāku attieksmi vecuma dēļ, panākot individuālu līgumisku vienošanos. Tā tas it īpaši ir tādēļ, ka darba ņēmējs parasti atrodas vājākā pozīcijā sarunās nekā darba devējs.

72. Katrā ziņā šajā lietā nevar izslēgt, ka ar atšķirīgo attieksmi saistītās priekšrocības izlīdzina tās radītās neērtības. Tā gan ir atšķirīga attieksme līdz pat 4 % no pamatalgas, un tādējādi G. Kristensenas gadījumā – par DKK 860⁴¹ mēnesī mazāk. Tā neapšaubāmi nav niecīga summa. Tomēr jāņem vērā, ka G. Kristensena, pirmkārt, gūst priekšrocības no *Experian* uzņēmuma vecuma pensiju apdrošināšanas plāna, jo katru mēnesi tiek veiktas iemaksas viņas vecuma pensijai. Otrkārt, mazāku darba devēja iemaksu gadījumā arī darba ņēmēja iemaksas ir mazākas, tādēļ G. Kristensenai pašai uz savu pensiju kontu bija jāpārskaita tikai 3 % no pamatalgas. Ja viņa būtu vecāka par 45 gadiem, viņas daļa būtu 5 %. Visbeidzot šie apstākļi tomēr ir jāizvērtē kompetentajai valsts tiesai.

v) Starpsecinājums

73. Rezumējot jāsecina, ka tāds pasākums kā šajā lietā apstrīdētais var būt attaisnots, ja paredzētās iemaksu diferenciācijas atkarībā no vecuma mērķis ir ļaut gados vecākiem darba ņēmējiem sakrāt pietiekamu vecuma pensijas kapitālu arī tādā gadījumā, ja viņi darbu uzņēmumā ir uzsākuši savas karjeras vēlākā posmā, un vienlaicīgi ar diferenciāciju atkarībā no vecuma ir paredzēts gados jaunākus darba ņēmējus jau agri iesaistīt šajā pensiju sistēmā, vienlaicīgi neuzliekot viņiem šajā vecumā pārāk lielu finansiālu slogu vecuma pensijas iemaksu veidā. Tomēr tā tas ir tikai tad, ja šo mērķu sasniegšanai par finansiāli saprātīgiem izdevumiem nevar veikt citus, vienlīdz piemērotus un realizējamus pasākumus, kuriem nav tik nelabvēlīga ietekme uz gados jaunākiem darba ņēmējiem un atšķirīgas attieksmes radītās neērtības turklāt nav neproporcionālas salīdzinājumā ar sistēmas priekšrocībām.

vi) Lojalitātes uzņēmumam veicināšana

74. Turklāt Beļģijas valdība norāda, ka pasākuma mērķis varētu būt arī ilgāk piesaistīt darba ņēmējus uzņēmumam. Tiesvedībā Tiesā *Experian* neizteica savus apsvērumus par to, vai ar diferenciāciju atkarībā no vecuma tika izvirzīts arī šāds mērķis. Tādējādi iesniedzējtiesai ir jāizvērtē, vai šis ir tāds gadījums un iemaksu apmēra diferenciācija ir sava veida prēmija par lojalitāti uzņēmumam.

40 — Skat. manus secinājumus lietā *Andersen* (minēta 2. zemsvītras piezīmē, 67. un 68. punkts), kā arī 1989. gada 11. jūlija spriedumu lietā 265/87 *Schröder* (*Recueil*, 2237. lpp., 21. punkts), 2005. gada 10. marta spriedumu apvienotajās lietās C-96/03 un C-97/03 *Tempelman un van Schaijk* (Krājums, I-1895. lpp., 47. punkts), 2010. gada 9. marta spriedumu apvienotajās lietās C-397/08 un C-380/08 *ERG* u.c. (Krājums, I-2007. lpp., 68. punkts) un spriedumu lietā *Andersen* (minēts 2. zemsvītras piezīmē, 47. punkts).

41 — 860 Dānijas kronas atbilstoši valūtas maiņas kursam prasības pieteikuma iesniegšanas dienā atbilst aptuveni EUR 115,50.

75. Ja šis būtu tāds gadījums, tas principā būtu likumīgs mērķis. Katrā ziņā, kas attiecas uz gados jaunākiem darba ņēmējiem, diferenciācija atkarībā no vecuma principā var darba ņēmējus ilgāk piesaistīt uzņēmumam. Tomēr jāņem vērā, ka iemaksu diferenciācija nav atkarīga no uzņēmumā nostrādātā laika, bet gan tiek piešķirta neatkarīgi no šā faktora un tādējādi dod labumu arī darba ņēmējiem, kuri *Experian* sāk strādāt savas karjeras vēlākā posmā. Tādēļ diferenciācija atkarībā no vecuma nav nepieciešama. Kā mazāk ierobežojošs un efektīvāks līdzeklis drīzāk būtu iemaksu apmēra piesaistīšana uzņēmumā nostrādātajam laikam, nevis vecumam. Tas jāņem vērā iesniedzējtiesai, ja tā vērtē arī šo mērķi.

VI – Secinājumi

76. Pamatojoties uz iepriekš minēto, es ierosinu Tiesai uz uzdotajiem jautājumiem atbildēt šādi:

1. Ar Direktīvas 2000/78 6. panta 2. punktu dalībvalstij ir atļauts saglabāt tādu tiesisko situāciju, kurā darba devējs uzņēmuma vecuma pensiju apdrošināšanā var veikt no vecuma atkarīgas iemaksas kā daļu no atalgojuma, piemēram, veicot vecuma pensijas apdrošināšanas iemaksu 6 % apmērā par darbiniekiem, kuri nav sasnieguši 35 gadu vecumu, 8 % apmērā par darbiniekiem vecumā no 35 līdz 44. gadiem un 10 % apmērā par darbiniekiem, kuri ir vecāki par 45. gadiem.
2. Šādu vecuma pensijas apdrošināšanas sistēmu var attaisnot arī atbilstoši Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktam, ja paredzētās no vecuma atkarīgu iemaksu diferenciācijas mērķis ir ļaut gados vecākiem darba ņēmējiem sakrāt pietiekamu vecuma pensijas kapitālu arī tādā gadījumā, ja viņi darbu attiecīgajā uzņēmumā ir uzsākuši savas karjeras vēlākā posmā, un vienlaicīgi ar diferenciāciju atkarībā no vecuma ir paredzēts gados jaunākus darba ņēmējus jau agri iesaistīt uzņēmuma vecuma pensiju plānā, vienlaicīgi neuzliekot viņiem finansiālu slogu. Tomēr tā tas ir tikai tad, ja šo mērķu sasniegšanai par finansiāli saprātīgiem izdevumiem nav iespējams veikt citus, vienlīdz piemērotus un realizējamus pasākumus, kuriem ir mazāk nelabvēlīga ietekme uz gados jaunākiem darba ņēmējiem un atšķirīgas attieksmes radītās neērtības turklāt nav neproporcionālas salīdzinājumā ar sistēmas priekšrocībām.