Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (otrā palāta)

2012. gada 6. decembrī*

Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības un profesijas jomā — Direktīva 2000/78/EK — Jebkādas diskriminācijas aizliegums vecuma un invaliditātes dēļ — Atlaišanas pabalsts — Sociālais plāns, kurā ir paredzēts samazināt atlaišanas pabalsta apmēru, kas tiek izmaksāts darbiniekiem ar invaliditāti

Lieta C-152/11

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Arbeitsgericht München* (Vācija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2011. gada 17. februārī un kas Tiesā reģistrēts 2011. gada 28. martā, tiesvedībā

Johann Odar

pret

Baxter Deutschland GmbH ,

TIESA (otrā palāta)

šādā sastāvā: A. Ross [*A. Rosas*], kas pilda otrās palātas priekšsēdētāja pienākumus, U. Lehmuss [*U. Lõhmus*], A. O'Kīfs [*A. Ó Caoimh*], A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*] (referents) un K. G. Fernlunds [*C. G. Fernlund*], tiesneši,

ģenerāladvokāte E. Šarpstone [*E. Sharpston*],

sekretārs K. Malaceks [*K. Malacek*], administrators,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2012. gada 18. aprīļa tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— *J. Odar* vārdā – *S. Saller* un *B. Renkl*, *Rechtsanwälte*,

— *Baxter Deutschland GmbH* vārdā – *C. Grundmann*, *Rechtsanwältin*,

— Vācijas valdības vārdā – *T. Henze*, *J. Möller* un *N. Graf Vitzthum*, pārstāvji,

— Eiropas Komisijas vārdā – *J. Enegren* un *V. Kreuschitz*, pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokātes secinājumus 2012. gada 12. jūlija tiesas sēdē,

* Tiesvedības valoda – vācu.

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV L 303, 16. lpp.; OV Īpašais izdevums latviešu valodā, 5. nod., 4. sēj., 79. lpp.), 2. panta un 6. panta 1. punkta otrās daļas a) apakšpunkta interpretāciju.

2 Šis lūgums tika iesniegts tiesvedībā starp *J. Odar* un viņa agrāko darba devēju *Baxter Deutschland GmbH* (turpmāk tekstā – "*Baxter*") jautājumā par atlaišanas pabalsta summu, kuru viņš saņēma atbilstoši profesionālajam sociālā nodrošinājuma plānam (turpmāk tekstā – "*PPS*"), kas ir noslēgts starp šo sabiedrību un tās darbinieku padomi.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

3 Direktīvas 2000/78 preambulas 8., 11., 12. un 15. apsvēruma teksts ir šāds:

"(8) Nodarbinātības pamatnostādnes 2000. gadam, par kurām Helsinkos 1999. gada 10. un 11. decembrī vienojās Eiropas Padome, uzsver vajadzību veicināt apstākļus sociāli integrēta darba tirgus nodrošināšanai, formulējot saskaņotu to politiku kopumu, kuru mērķis ir cīnīties ar diskrimināciju pret grupām, piemēram, pret invalīdiem. Tajās uzsvērta arī vajadzība pievērst īpašu uzmanību gados vecāku darba ņēmēju atbalstīšanai, lai palielinātu viņu kā darbaspēka īpatsvaru [nodarbinātības iespējas].

[..]

(11) Diskriminācija reliģijas vai uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ var apdraudēt EK līguma mērķu sasniegšanu, jo īpaši augsta līmeņa nodarbinātības un sociālās aizsardzības sasniegšanu, dzīves līmeņa un dzīves kvalitātes paaugstināšanu, ekonomisko un sociālo kohēziju un solidaritāti, un personu brīvu pārvietošanos.

(12) Šajā nolūkā attiecībā uz šīs direktīvas aptvertajām jomām visā Kopienā būtu jāaizliedz tieša vai netieša diskriminācija reliģijas vai uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ. [..]

[..]

(15) Tādu faktu novērtēšana, pēc kuriem var spriest, vai ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija, ir jautājums izskatīšanai valsts tiesu iestādēs vai citās kompetentās iestādēs saskaņā ar attiecīgās valsts tiesību aktiem vai praksi. Šādos noteikumos jo īpaši var paredzēt netiešo diskrimināciju, kas jānosaka ar jebkuriem līdzekļiem, to skaitā pamatojoties uz pierādījumiem, ko sniedz statistika."

4 Saskaņā ar šīs direktīvas 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 Šīs pašas direktīvas 2. panta ar virsrakstu "Diskriminācijas jēdziens" 1. un 2. punktā 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 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 3. panta ar virsrakstu "Piemērošanas joma" 1. punktā ir noteikts:

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

[..]

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

[..]."

7 Šīs direktīvas 6. panta "Tādas dažādas [atšķirīgas] attieksmes attaisnojums, kuras pamatā ir cilvēka vecums" 1. punktā ir paredzēts:

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

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;

[..]."

8 Direktīvas 16. pantā noteikts:

"Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka:

a) atceļ normatīvus un administratīvus aktus, kas ir pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam;

b) pasludina vai var pasludināt par spēkā neesošiem vai groza jebkurus noteikumus, kas ir pretrunā ar vienlīdzīgas attieksmes principu, kurš ir iekļauts līgumos vai [darba kop]līgumos [..]."

Vācijas tiesības

Vācijas tiesību akti

9 Direktīva 2000/78 Vācijas tiesiskajā regulējumā ir transponēta ar 2006. gada 14. augusta Vispārējo likumu par vienlīdzīgu attieksmi (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*, *BGBl*. 2006 I, 1897. lpp.; turpmāk tekstā – "*AGG*"). Šī likuma 1. pantā ar virsrakstu "Likuma mērķis" ir paredzēts:

"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."

10 *AGG* 10. pantā ar nosaukumu "Pieļaujama atšķirīga attieksme vecuma dēļ" ir paredzēts:

"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 piemērotiem un vajadzīgiem. Šāda atšķirīga attieksme cita starpā var ietvert:

[..]

6) diferenciāciju attiecībā uz sociālajos plānos noteiktajiem pabalstiem *Betriebsverfassungsgesetz* [Likuma par uzņēmumu organizāciju] izpratnē, ja puses ir noteikušas atlaišanas pabalsta regulējumu, saskaņā ar kuru diferenciācija notiek pēc vecuma vai uzņēmumā nostrādātā laika un kurā acīmredzami ir ņemtas vērā galvenokārt no vecuma atkarīgās iespējas no jauna atrast darbu darba tirgū, samērā būtisku uzsvaru liekot uz vecumu, vai ja tās sociālajā plānā noteiktos pabalstus nepiešķir nodarbinātajiem, kuri ir finansiāli nodrošināti, jo viņiem konkrētajā gadījumā pēc bezdarbnieka pabalsta saņemšanas ir tiesības uz pensiju."

11 Likuma par uzņēmumu organizāciju 2011. gada 25. septembra redakcijā (*BGBl*. 2001 I, 2518. lpp.) 111.–113. pantā ir noteikts, ka jāveic pasākumi, lai atvieglotu uzņēma restrukturizācijas negatīvo ietekmi uz darbiniekiem. Darba devējiem un darbinieku padomēm ir jānoslēdz sociālie plāni šiem gadījumiem.

12 Likuma par uzņēmumu organizāciju 112. panta ar virsrakstu "Vienošanās par strukturālām izmaiņām uzņēmumā un sociālais plāns" 1. punktā ir paredzēts:

"Ja direkcija un darbinieku padome vienojas par interešu līdzsvarošanu attiecībā uz paredzētām strukturālām izmaiņām uzņēmumā, vienošanos noslēdz rakstveidā un to paraksta abas puses. Tas pats attiecas uz gadījumu, kad vienošanās ir par atļauju kompensēt vai atvieglot ekonomiskās sekas, kas darbiniekam izriet no paredzētajām izmaiņām uzņēmumā (sociālais plāns). Sociālajam plānam ir tādas pašas [juridiskās] sekas kā uzņēmuma vienošanās [..]."

13 Saskaņā ar Sociālā kodeksa 127. pantu, kurš ir ietverts tā III grāmatā, parastā bezdarbnieku pabalsta izmaksāšana tiek veikta ierobežotu laiku, kas tiek noteikts atkarībā no darbinieka vecuma un viņa iemaksu ilguma. Darbiniekam ir tiesības saņemt bezdarbnieka pabalstu, kas atbilst 12 mēnešu atalgojumam, pirms viņš sasniedz 50 gadu vecumu, 15 mēnešu – kad tiek sasniegts 50 gadu vecums, 18 mēnešu – pēc 55 gadu vecuma un 24 mēnešu – kad ir sasniegts 58 gadu vecums.

Profesionālā sociālā nodrošinājuma plāns un papildu sociālais plāns

14 2004. gada 30. aprīlī *Baxter* noslēdza *PPS* ar šī uzņēmuma darbinieku centrālo padomi. Šī plāna 6. panta 1. punkta 1.1.–1.5. apakšpunkts ir izteikts šādi:

"1. Atlaišanas pabalsts, izbeidzot darba tiesiskās attiecības (izņemot "priekšlaicīgu pensionēšanos")

1.1. Uzņēmuma darbinieki, kuriem, neskatoties uz visiem ieguldītajiem pūliņiem, nevar piedāvāt pieņemamu amatu *Baxter* uzņēmumā, [kas ir nodibināts] Vācijā, kuru darba līgumus nevar priekšlaicīgi izbeigt saskaņā ar 5. pantu un kuri pamet uzņēmumu (notiekot atlaišanai ekonomiska iemesla dēļ vai izbeidzot darba tiesiskās attiecības pēc darbinieka un uzņēmuma savstarpējās vienošanās), saņem atlaišanas pabalstu, kura bruto summa EUR valūtā pirms tās aplikšanas ar nodokli ir aprēķināma saskaņā ar šādu formulu:

Atlaišanas pabalsts = vecuma koeficients x uzņēmumā nostrādāto gadu skaits x bruto mēneša atalgojums [turpmāk tekstā – "standartformula"].

1.2. Tabula, izmantojot vecuma rādītāju

Vecums	Vecuma rādītājs	Vecums	Vecuma rādītājs	Vecums	Vecuma rādītājs	Vecums	Vecuma rādītājs	Vecums	Vecuma rādītājs
18	0,35	28	0,60	38	1,05	48	1,30	58	1,70
19	0,35	29	0,60	39	1,05	49	1,35	59	1,50
20	0,35	30	0,70	40	1,10	50	1,40	60	1,30
21	0,35	31	0,70	41	1,10	51	1,45	61	1,10
22	0,40	32	0,80	42	1,15	52	1,50	62	0,90
23	0,40	33	0,80	43	1,15	53	1,55	63	0,60
24	0,40	34	0,90	44	1,20	54	1,60	64	0,30
25	0,40	35	0,90	45	1,20	55	1,65		
26	0,50	36	1,00	46	1,25	56	1,70		
27	0,50	37	1,00	47	1,25	57	1,70		

[..]

1.5. To darbinieku gadījumā, kuri ir vecāki par 54 gadiem un tiek atlaisti ekonomisku apsvērumu dēļ vai kuru darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas, uzņēmumam un darbiniekam savstarpēji vienojoties, atbilstoši 6. panta 1. punkta 1.1. apakšpunktam aprēķinātais atlaišanas pabalsts tiek salīdzināts ar šādu aprēķinu:

mēnešu skaits līdz pirmajam iespējamam pensionēšanās datumam x 0,85 x bruto mēneša atalgojums [turpmāk tekstā – "alternatīvā formula"].

Ja pabalsta summa, ko aprēķina pēc [standartformulas], ir lielāka nekā summa, ko aprēķina pēc [alternatīvās formulas], tad izmaksā mazāko summu. Tomēr šī mazākā summa nedrīkst būt mazāka kā puse pēc [standartformulas] aprēķinātā pabalsta.

Ja [alternatīvās formulas] rezultāts ir nulle, tad jāizmaksā puse no atbilstoši [standartformulai] aprēķinātā pabalsta."

15 2008. gada 13. martā *Baxter* ar grupas darbinieku padomi noslēdza papildu sociālo plānu (turpmāk tekstā – "*PSP*"). Šī plāna 7. pants, kas attiecas uz pabalstiem, ir izteikts šādi:

"Darbinieki, uz kuriem attiecas šis [*PPS*] un kuru darba līgumiem jāizbeidzas tādēļ, ka uzņēmumā notiek pārkārtošanās, saņem šādus pabalstus:

7.1. Pabalsts: Darbinieki saņem tikai vienu pabalstu, kurš izriet no [*PPS*] 6. panta 1. punkta.

7.2. Paskaidrojums: Attiecībā uz [*PPS*] 6. panta 1.5. punktu puses vienojas par sekojošo. Ar pirmo iespējamo pensionēšanās datumu saprot datumu, kurā darbinieks var saņemt vecuma pensiju, pat ja runa ir par pensiju ar samazinātām tiesībām tādēļ, ka šī pensija ir pieprasīta priekšlaicīgi.

[..]"

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

16 Prasītājs pamatlietā *J. Odar* ir 1950. gadā dzimis Austrijas pilsonis. Viņš ir precējies, viņa apgādībā ir divi bērni, un viņš ir atzīts par personu ar smagu invaliditāti ar invaliditātes pakāpi 50 %. *J. Odar* no 1979. gada 17. aprīļa ieņēma amatu *Baxter* vai sabiedrībā, kuras tiesību un saistību pārņēmēja ir *Baxter*; pēdējais amats bija mārketinga direktors.

17 *Baxter* ar 2008. gada 25. aprīļa vēstuli uzteica darba tiesiskās attiecības ar *J. Odar* un viņam piedāvāja turpināt darba tiesiskās attiecības Minhenē, Unteršlaishaimā [*Munich-Unterschleißheim*] (Vācija). *J. Odar* piekrita šim piedāvājumam un vēlāk nolēma 2009. gada 31. decembrī izbeigt darba attiecības, kad puses bija vienojušās, ka šī aiziešana no amata nesamazinās viņa tiesības uz pabalstu.

18 Kā izriet no lēmuma par prejudiciālā jautājuma uzdošanu, Vācijas pensijas apdrošināšanas sistēmā *J. Odar* var atsaukties uz savām tiesībām saņemt parasto vecuma pensiju 65 gadu vecumā, proti, sākot no 2015. gada 1. augusta, kā arī tiesībām uz pensiju sakarā ar smagu invaliditāti, sasniedzot pilnus 60 gadus, proti, sākot ar 2010. gada 1. augustu.

19 *Baxter* atbilstoši *PPS* izmaksāja *J. Odar* pabalsta bruto summu EUR 308 253,31 apmērā. Piemērojot standartformulu, viņam būtu bijis jāizmaksā bruto pabalsts EUR 616 506,63 apmērā. Saskaņā ar alternatīvo formulu, pamatojoties uz pieņēmumu, ka pensionēšanās notiek pirmajā iespējamajā datumā, proti, 2010. gada 1. augustā, *Baxter* aprēķināja bruto pabalstu EUR 197 199,09 apmērā. Tātad viņam izmaksāja minimālo garantēto summu, kas bija puse no EUR 616 506,63.

20 Ar 2010. gada 30. jūnija vēstuli *J. Odar* cēla prasību *Arbeitsgericht München* (Minhenes darba tiesā). Viņš tai lūdza piespriest *Baxter* viņam izmaksāt papildu pabalsta bruto summu EUR 271 988,22 apmērā. Šī summa atbilstot starpībai starp viņam samaksāto pabalstu un summu, ko viņš būtu saņēmis, ja darba tiesisko attiecību izbeigšanās brīdī – ar tādu pašu uzņēmumā nostrādāto laiku – viņš būtu bijis 54 gadus vecs. *J. Odar* uzskatīja, ka *PPS* paredzētais pabalsta aprēķina veids viņam ir nelabvēlīgs viņa vecuma un invaliditātes dēļ.

21 Iesniedzējtiesa šaubās par *AGG* 10. panta trešā teikuma 6. punkta un *PPS* 6. panta 1. punkta 1.5. apakšpunktā esošo normu saderību ar Direktīvu 2000/78. Tā norāda, ka, ja pirmā no šīm divām normām nav saderīga ar Savienības tiesībām un līdz ar to nav piemērojama, *J. Odar* tajā celtā prasība ir jāapmierina. Otrajā tiesību noteikumā norādītā norma nevarot balstīties uz tiesību noteikumu, kas nav saderīgs ar šo direktīvu.

22 Šādos apstākļos *Arbeitsgericht München* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1. Vai valsts tiesiskais regulējums, kurā ir paredzēts, ka atšķirīga attieksme vecuma dēļ var tikt atļauta, ja darba devējs un darbinieku padome profesionālās sociālā nodrošinājuma sistēmas ietvaros sociālajā plānā noteiktos pabalstus nepiešķir darbiniekiem, kuri ir finansiāli nodrošināti, jo viņiem konkrētajā gadījumā pēc bezdarbnieka pabalsta saņemšanas ir tiesības saņemt pensiju, ir pretrunā diskriminācijas vecuma dēļ aizliegumam atbilstoši Direktīvas [2000/78] 1. un 16. pantam vai tomēr šāda atšķirīga attieksme atbilstoši Direktīvas [2000/78] 6. panta 1. punkta otrās [daļas] a) apakšpunktam ir attaisnota?

2. Vai valsts tiesiskais regulējums, kurā ir paredzēts, ka atšķirīga attieksme vecuma dēļ var tikt atļauta, ja darba devējs un darbinieku padome profesionālās sociālā nodrošinājuma sistēmas ietvaros sociālajā plānā noteiktos pabalstus nepiešķir darbiniekiem, kuri ir finansiāli nodrošināti, jo viņiem konkrētajā gadījumā pēc bezdarbnieka pabalsta saņemšanas ir tiesības saņemt pensiju, ir pretrunā diskriminācijas invaliditātes dēļ aizliegumam atbilstoši Direktīvas [2000/78] 1. un 16. pantam?

3. Vai profesionālās sociālā nodrošinājuma sistēmas tiesiskais regulējums, kurā ir paredzēts, ka attiecībā uz šī uzņēmuma darbiniekiem, kuri ir vecāki par 54 gadiem un kuri tiek atlaisti ekonomiska iemesla dēļ, atlaišanas pabalsts tiek aprēķināts, pamatojoties uz agrāko iespējamo pensionēšanās brīdi, pretēji parastajai aprēķina metodei, kas it īpaši ņem vērā uzņēmumā nostrādāto laiku, tādējādi, ka ir jāizmaksā mazākais atlaišanas pabalsts vai vismaz puse no parastā atlaišanas pabalsta apmēra, ir pretrunā diskriminācijas vecuma dēļ aizliegumam saskaņā ar Direktīvas [2000/78] 1. un 16. pantu vai tomēr šāda atšķirīga attieksme saskaņā ar Direktīvas [2000/78] 6. panta 1. punkta [otrās daļas] a) apakšpunktu ir attaisnota?

4. Vai profesionālās sociālā nodrošinājuma sistēmas tiesiskais regulējums, kurā ir paredzēts, ka attiecībā uz darbiniekiem, kuri ir vecāki par 54 gadiem un kuri tiek atlaisti ekonomiska iemesla dēļ, atlaišanas pabalsts tiek aprēķināts, pamatojoties uz iespējami agrāko pensionēšanās brīdi, un ka viņiem – salīdzinājumā ar parasto aprēķināšanas metodi, kurā it īpaši ņem vērā uzņēmumā nostrādāto laiku – ir jāizmaksā mazākais atlaišanas pabalsts, lai gan tomēr vismaz puse no parastā atlaišanas pabalsta apmēra, un ka, piemērojot alternatīvo aprēķināšanas metodi, tiek ņemta vēra vecuma pensija invaliditātes dēļ, ir pretrunā diskriminācijas invaliditātes dēļ aizliegumam saskaņā ar Direktīvas [2000/78] 1. un 16. pantu?"

Par prejudiciāliem jautājumiem

Par pirmajiem diviem jautājumiem

23 Ar pirmajiem diviem jautājumiem, kuri ir jāaplūko kopā, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkts un 6. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tie nepieļauj valsts tiesisko regulējumu, kurā ir paredzēts, ka atšķirīga attieksme atkarībā no vecuma var būt tiesiska, ja uzņēmuma profesionālā sociālā nodrošinājuma sistēmā sociālie partneri ir izslēguši no sociālā plānā paredzētajiem pabalstiem tos darbiniekus, kuri ir finansiāli nodrošināti, jo viņiem konkrētajā gadījumā pēc bezdarbnieka pabalsta saņemšanas ir tiesības saņemt vecuma pensiju.

24 Šajā sakarā vispirms ir jāatgādina, ka saskaņā ar Tiesas pastāvīgo judikatūru uz jautājumiem par Savienības tiesību interpretāciju, kurus valsts tiesa uzdevusi pašas noteiktajos tiesiskā regulējuma un faktisko apstākļu ietvaros un kuru precizitāte Tiesai nav jāpārbauda, attiecas atbilstības pieņēmums. Tiesa var atteikties lemt par valsts tiesas iesniegto lūgumu tikai tad, ja ir acīmredzams, ka lūgtajai Savienības tiesību interpretācijai nav nekāda sakara ar pamatlietas faktisko situāciju vai tās priekšmetu, vai arī gadījumos, kad izvirzītā problēma ir hipotētiska vai kad Tiesai nav zināmi faktiskie vai juridiskie apstākļi, kas nepieciešami, lai sniegtu noderīgu atbildi uz tai uzdotajiem jautājumiem (skat. it īpaši 2010. gada 22. jūnija spriedumu apvienotajās lietās C-188/10 un C-189/10 *Melki* un *Abdeli*, Krājums, I-5667. lpp., 27. punkts; 2012. gada 29. marta spriedumu lietā C-599/10 *SAG ELV Slovensko* u.c., 15. punkts, kā arī 2012. gada 12. jūlija spriedumu lietā C-378/10 *VALE Építési*, 18. punkts).

25 Jāatzīst, ka tieši tā tas ir šajā lietā.

26 Pirmie divi jautājumi pamatojas uz pieņēmumu, kas ir norādīts *AGG* 10. panta pirmā teikuma 6. punktā, saskaņā ar kuru sociālie partneri no sociālā plāna pabalstu saņemšanas izslēdz finansiāli nodrošinātos darbiniekus, jo tiem attiecīgā gadījumā pēc bezdarbnieka pabalsta ir tiesības saņemt vecuma pensiju.

27 Lēmumā par prejudiciālu jautājumu uzdošanu nav norāžu, ka pamatlieta attiektos uz šādu gadījumu. Tieši pretēji, iesniedzējtiesa ir norādījusi, ka atšķirībā no šajā *AGG* normā paredzētām tiesībām *PPS* nepieļauj izslēgt no atlaišanas pabalsta saņemšanas darbiniekus, kuriem tuvojas pensionēšanās vecums, un arī neparedz, ka būtu jāņem vērā darbinieka tiesības saņemt bezdarbnieka pabalstu. Tādējādi no lietas materiāliem izriet, ka *J. Odar* ir saņēmis atlaišanas pabalstu, bet tas tika samazināts atbilstoši *PPS* 6. panta 1. punkta 1.5. apakšpunktam, to aplūkojot kopā ar *PSP* 7. panta 7.2. punktu, ko viņš apstrīd savā prasībā minētajā tiesā.

28 Tādējādi ir acīmredzami, ka jautājumam par *AGG* 10. panta trešā teikuma 6. punkta saderību ar Direktīvu 2007/78 ir abstrakts un pilnībā hipotētisks raksturs attiecībā uz pamatlietas priekšmetu.

29 Šādos apstākļos nav jāatbild uz iesniedzējtiesas uzdoto pirmo un otro prejudiciālo jautājumu.

Par trešo jautājumu

30 Ar trešo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 2007/78 2. panta 2. punkts un 6. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tie nepieļauj tiesisko regulējumu attiecībā uz uzņēmuma profesionālā sociālā nodrošinājuma sistēmu, kurā tās darbinieku, kas ir vecāki par 54 gadiem un kuri tiek atlaisti no darba ekonomisku apsvērumu dēļ, pabalsta, uz kuru tiem ir tiesības, summu aprēķina, ņemot vērā pirmo iespējamo pensionēšanās datumu, kas ir pretēji aprēķina standartmetodei, saskaņā ar kuru šāds pabalsts pamatojas tostarp uz darba stāžu uzņēmumā, tādā veidā, ka šiem darbiniekiem izmaksātais pabalsts ir mazāks par pabalstu, kurš tiek aprēķināts saskaņā ar standartmetodi, bet kurš ir vismaz vienāds ar pusi no šīs pēdējās minētās summas.

31 Pirmkārt, attiecībā uz jautājumu, vai pamatlietā aplūkotajam tiesiskajam regulējumam ir piemērojama Direktīva 2000/78, ir jāuzsver, ka gan no šīs direktīvas nosaukuma un preambulas apsvērumiem, gan arī no tās satura un mērķa izriet, ka tā ir vērsta uz tādas vispārējas sistēmas radīšanu, lai ikvienai personai garantētu vienlīdzīgu attieksmi "nodarbinātīb[as] un profesij[as jomā]", tai nodrošinot efektīvu aizsardzību pret jebkādu diskrimināciju šīs direktīvas 1. pantā paredzēto iemeslu dēļ, tajā skaitā vecuma dēļ.

32 Konkrētāk, no Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta izriet, ka, nepārsniedzot Eiropas Savienībai piešķirto kompetenci, tā ir piemērojama "visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs", it īpaši attiecībā uz "nodarbinātību un darba nosacījumiem, to skaitā atlaišanu un atalgojumu".

33 Paredzot samazinātu atlaišanas pabalsta apmēru darbiniekiem, kas ir vecāki par 54 gadiem, *PPS* 6. panta 1. punkta 1.5. apakšpunkts ietekmē šo darbinieku atlaišanas nosacījumus Direktīvas 2007/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta izpratnē. Līdz ar to šādai valsts tiesību normai šī direktīva ir piemērojama.

34 Tādējādi, kā izriet no Tiesas pastāvīgās judikatūras, pieņemot pasākumus, kas ietilpst Direktīvas 2000/78, ar kuru nodarbinātības un darba jomā ir konkretizēts nediskriminācijas vecuma dēļ princips, piemērošanas jomā, sociālajiem partneriem jārīkojas saskaņā ar šo direktīvu (2011. gada 13. septembra spriedums lietā C-447/09 *Prigge* u.c., Krājums, I-8003. lpp., 48. punkts, kā arī 2012. gada 7. jūnija spriedums lietā C-132/11 *Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt*, 22. punkts).

35 Attiecībā uz jautājumu, vai pamatlietā aplūkojamais tiesiskais regulējums ietver atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ Direktīvas 2007/78 2. panta 1. punkta izpratnē, jānorāda, ka *PPS* 6. panta 1. punkta 1.5. apakšpunkta iedarbība uz darbiniekiem, kas ir pārsnieguši 54 gadu vecumu un kuri tiek atlaisti no darba ekonomisku apsvērumu dēļ vai ar kuriem tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības, pamatojoties uz savstarpēju vienošanos starp uzņēmumu un darbinieku, ir tāda, ka pēc standartformulas aprēķinātā pabalsta summa tiek salīdzināta ar to, kuru aprēķina saskaņā ar alternatīvo formulu. Mazākā summa tiek izmaksāta attiecīgajam darbiniekiem, bet tam tomēr ir jāgarantē, ka viņš saņems summu, kas ir vismaz puse no tās, kas ir aprēķināta pēc standartformulas.

36 Atbilstoši šīm normām *J. Odar* tika izmaksāta summa EUR 308 357,10 apmērā, kas ir puse no pabalsta summas, ko aprēķināja pēc standartformulas. Ja viņam atlaišanas brīdī būtu bijuši 54 gadi, *J. Odar* būtu bijušas tiesības, turklāt tādā pašā situācijā, uz pabalstu EUR 580 357,10 apmērā. Tas, ka viņam bija vairāk nekā 54 gadi, līdz ar to izraisīja salīdzinošās metodes piemērošanu un zemākas summas izmaksu nekā tā, uz kuru viņam būtu bijušas tiesības, ja viņš nebūtu pārsniedzis šo vecuma slieksni. Tādējādi šķiet, ka *PPS* paredzētā aprēķina metode atlaišanas gadījumiem ekonomiska iemesla dēļ rada atšķirīgu attieksmi tieši vecuma dēļ.

37 Ir jāpārbauda, vai šo atšķirīgo attieksmi var attaisnot, ņemot vērā Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmo daļu. Šajā normā ir noteikts, ka atšķirīga attieksme vecuma dēļ nav diskriminācija, ja attiecīgās valsts tiesību kontekstā tā ir objektīvi un saprātīgi pamatota ar likumīgu mērķi, tostarp likumīgiem nodarbinātības politikas, darba tirgus un profesionālās izglītības mērķiem, un ja šā mērķa sasniegšanas līdzekļi ir atbilstīgi un vajadzīgi.

38 Attiecībā uz pamatlietā aplūkojamo valsts pasākumu mērķi iesniedzējtiesa norāda, ka *PPS* 6. panta 1. punkta 1.5. apakšpunkta teksts nesniedz nekādu informāciju par izvirzītajiem mērķiem. Tomēr no Tiesai iesniegtiem lietas materiāliem izriet, ka šos mērķus var sajaukt ar *AGG* 10. panta trešā teikuma 6. punktā minētās normas mērķi. Kā norāda iesniedzējtiesa, sociālā plāna ietvaros partneru izvēlētai kārtībai ir jābūt tādai, kas efektīvi veicinātu šajā *AGG* normā noteiktā mērķa sasniegšanu un to, lai netiktu nesamērīgi kaitēts nelabvēlīgā situācijā esošo vecuma grupu interesēm.

39 Atbilstoši Likuma par uzņēmumu organizāciju 2011. gada 25. septembra redakcijā 112. pantam sociālā plāna jēga un mērķis ir kompensēt vai samazināt strukturālās reorganizācijas sekas konkrētajā uzņēmumā. Šajā sakarā rakstveida apsvērumos Vācijas valdība precizēja, ka atbilstoši profesionālajam sociālās nodrošināšanas plānam izmaksājamais pabalsts nav specifiski vērsts uz to, lai atvieglotu personas atkārtotu integrēšanos profesionālajā vidē.

40 Atbilstoši profesionālajam sociālās nodrošināšanas plānam izmaksāto pabalstu nošķiršana atkarībā no personas vecuma ir vērsta uz cita mērķa sasniegšanu, kura pamatā ir apsvērums par to, ka, tā kā runa ir par ekonomiskiem trūkumiem nākotnē, konkrētus darbiniekus, kuri nebūs nelabvēlīgā situācijā darba vietas zaudēšanas dēļ vai attiecībā uz kuriem sekas būs vājākas kā citiem darbiniekiem, var vispārīgā veidā izslēgt no šādām tiesībām.

41 Šajā sakarā Vācijas valdība norāda, ka sociālā plānā tiek paredzēta ierobežotu līdzekļu sadale tādā veidā, lai tas varētu izpildīt "pārejas uzdevumu" attiecībā uz visiem darbiniekiem un ne tikai attiecībā uz visvecākajiem no tiem. Principā ar šādu plānu nedrīkst radīt situāciju, kad uzņēmuma vai atlikušo amatu pastāvēšana kļūtu apdraudēta. *AGG* 10. panta trešā teikuma 6. punktā arī esot ļauts ierobežot ļaunprātīgas izmantošanas iespēju, kuras gadījumā darbinieks saņemtu paredzēto pabalstu jaunas darba vietas meklējumiem, tajā pašā laikā tomēr aizejot pensijā.

42 Tādējādi minētās valsts tiesību normas mērķis ir piešķirt kompensāciju nākotnei, aizsargāt jaunākus darbiniekus un atbalstīt viņu atkārtotu profesionālo integrēšanos, vienlaikus ņemot vērā nepieciešamību godīgi sadalīt sociālā plāna ierobežotos finanšu līdzekļus.

43 Ar šiem mērķiem, atkāpjoties no diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma principa, var attaisnot tādas atšķirības attieksmē, kuras it īpaši ir saistītas ar to, ka "[..] [jā]nosaka nodarbinātības un profesijas nosacījum[i], tostarp atlaišanas un atalgošanas nosacījum[i] jauniešiem, vecākiem strādniekiem [darbiniekiem] [..], lai veicinātu viņu profesionālo integrāciju vai nodrošinātu aizsardzību" Direktīvas 2007/78 6. panta 1. punkta otrās daļas izpratnē.

44 Turklāt par likumīgu ir jāuzskata mērķis novērst to, ka atlaišanas pabalsts netiek izmaksāts personām, kas nemeklē jaunu darbu, bet saņems aizvietojošo ienākumu vecuma pensijas veidā (šajā nozīmē skat. 2010. gada 12. oktobra spriedumu lietā C-499/08 *Ingeniørforeningen i Danmark*, Krājums, I-9343. lpp., 44. punkts).

45 Šajos apstākļos jāpiekrīt, ka tādi mērķi kā tie, uz kuru sasniegšanu ir vērsts *PPS* 6. panta 1. punkta 1.5. apakšpunkts, principā ir uzskatāmi par mērķiem, ar kuriem "attiecīgās valsts tiesību kontekstā" "objektīvi un saprātīgi", kā ir paredzēts Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmajā daļā, var attaisnot atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ.

46 Vēl ir jāpārbauda, vai šo mērķu īstenošanai izmantotie līdzekļi ir piemēroti un nepieciešami un vai tie nepārsniedz pieprasīto izvirzītā mērķa sasniegšanai.

47 Saistībā ar to ir jāatgādina, ka dalībvalstīm, kā arī attiecīgā gadījumā sociālajiem partneriem 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. 2012. gada 5. jūlija spriedumu lietā C-141/11 *Hörnfeldt*, 32. punkts).

48 Attiecībā uz aplūkojamo *PPS* un *PSP* normu piemērotību jānorāda, ka atlaišanas pabalsta summas, ko piešķir darbiniekiem, kas to atlaišanas dienā bija finansiāli nodrošināti, samazināšana nešķiet nesaprātīga, ņemot vērā šo sociālo plānu mērķi – pastiprināti aizsargāt darbiniekus, kuriem pāreja uz jaunu darbu izrādās grūtāka viņu ierobežoto finanšu līdzekļu dēļ.

49 Tādējādi ir uzskatāms, ka tāda tiesību norma kā *AGG* 6. panta 1. punkta 1.5. apakšpunkts nešķiet acīmredzami nepiemērota, lai sasniegtu Vācijas likumdevēja izvirzīto likumīgo nodarbinātības politikas mērķi.

50 Kas attiecas uz šo normu nepieciešamību, protams, ir jānorāda, ka *PSP* 7. panta 7.2. punktā ir paredzēts, ka pirmais iespējamais pensionēšanās datums *PPS* 6. panta 1. punkta 1.5. apakšpunkta izpratnē atbilst datumam, kurā darbiniekam rodas tiesības uz vecuma pensiju, pat ja runa ir par samazinātām pensijas tiesībām tās priekšlaicīgas pieprasīšanas dēļ.

51 Tomēr, kā tika konstatēts šī sprieduma 27. punktā, *PPS* ir paredzēts samazināt tikai šiem darbiniekiem piešķirtā atlaišanas pabalsta summu.

52 Šajā sakarā jānorāda, pirmkārt, ka *PPS* 6. panta [1. punkta] 1.5. apakšpunktā ir paredzēts, ka attiecīgajam darbiniekam piešķirtais pabalsts ir mazākā summa, ko aprēķina pēc standartformulas vai pēc alternatīvās formulas, tomēr tās saņēmējam ir garantēts, ka viņam faktiski izmaksātā summa būs vismaz puse no tās, kura ir aprēķināta saskaņā ar standartformulu. Turklāt, kā izriet arī no šī sprieduma 14. punktā norādītās tabulas, vecuma rādītājs, kas ir viens no standartformulas un alternatīvās formulas koeficientiem, progresīvi palielinās sākot no 18 gadu vecuma (0,35) līdz 57 gadu vecumam (1,70). Tikai 59 gadu vecumā šis rādītājs sāk samazināties (1,50), sasniedzot tā minimālo likmi 64 gadu vecumā (0,30). Otrkārt, kā ir paredzēts šīs normas trešajā daļā, pat ja, izmantojot alternatīvo formulu, iegūtais rezultāts ir nulle, attiecīgajam darbiniekam būs tiesības saņemt pabalstu, kas ir puse no tā, kurš tika aprēķināts pēc standartformulas.

53 Ņemot vērā iesniedzējtiesas vērtējumus, jānorāda, ka *PPS* 6. panta 1. punkta 1.5. apakšpunkts ir radies pēc vienošanās, kas ir panākta starp darbinieku pārstāvjiem un darba devēju pārstāvjiem, kuri tādējādi īstenoja savas pamattiesības – kolektīvo pārrunu tiesības. Tas, ka sociālajiem partneriem šādā veidā ir ļauts rast savu attiecīgo interešu līdzsvaru, piedāvā nozīmīgu rīcības brīvību, jo ikviena no pusēm attiecīgā brīdī vienošanos var lauzt (šajā ziņā skat. 2010. gada 12. oktobra spriedumu lietā C-45/09 *Rosenbladt*, Krājums, I-9391. lpp., 67. punkts).

54 Ņemot vērā iepriekš minēto, uz trešo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkts un 6. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tie atļauj tādu uzņēmuma profesionālo sociālās nodrošināšanas sistēmas tiesisko regulējumu, kurā tā darbiniekiem, kas ir vecāki par 54 gadiem un kuri tiek atlaisti no darba ekonomiska iemesla dēļ, ir paredzētas tiesības uz pabalsta summu, ko aprēķina atbilstoši pirmajam iespējamajam pensionēšanās datumam, pretēji standarta aprēķina metodei, saskaņā ar kuru šāds pabalsts balstās it īpaši uz darba stāžu uzņēmumā, tādējādi šis darbiniekiem izmaksātais pabalsts ir mazāks par to pabalstu, kurš tiek aprēķināts pēc standartformulas, bet tas tomēr ir vismaz puse no šī pēdējā.

Par ceturto jautājumu

55 Ar ceturto jautājumu iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādu uzņēmuma profesionālās sociālā nodrošinājuma sistēmas tiesisko regulējumu, kurā tā darbiniekiem, kas ir vecāki par 54 gadiem un kuri tiek atlaisti no darba ekonomiska iemesla dēļ, ir paredzētas tiesības uz pabalsta summu, ko aprēķina atbilstoši pirmajam iespējamajam pensionēšanās datumam, pretēji standarta aprēķina metodei, saskaņā ar kuru šāds pabalsts balstās it īpaši uz darba stāžu uzņēmumā, tādējādi izmaksātais pabalsts ir mazāks par to pabalstu, kurš tiek aprēķināts pēc šīs standartformulas, bet tas tomēr ir vismaz puse no šī pēdējā, un kurā, izmantojot šo citu aprēķina metodi, tiek ņemta vērā iespēja saņemt invaliditātes dēļ izmaksāto priekšlaicīgo vecuma pensiju.

56 Pirmkārt, attiecībā uz jautājumu, vai *PPS* 6. panta 1. punkta 1.5. apakšpunkts, to lasot kopā ar *PSP* 7. panta 7.2. punktu, ietver atšķirīgu attieksmi invaliditātes dēļ Direktīvas 2000/78 2. panta 1. punkta izpratnē, jānorāda, ka atlaišanas pabalsta summa, ko izmaksā attiecīgajam darbiniekam, ir samazināta atbilstoši šim 7. panta 7.2. punktam, ņemot vērā pirmo iespējamo pensionēšanās datumu. Savukārt tiesību uz vecuma pensiju piešķiršana ir atkarīga no minimālā vecuma nosacījuma, un šis vecums ir atšķirīgs personām ar smagu invaliditāti.

57 Kā norādīja ģenerāladvokāte secinājumu 50. punktā, aprēķina metodes pēc alternatīvās formulas pirmā komponente vienmēr būs mazāka darbinieka, kam ir smaga invaliditāte, gadījumā salīdzinājumā ar to, ko piemēro šī paša vecuma darbiniekam bez invaliditātes. Šajā lietā apstāklis, ka aprēķins tiek veikts acīmredzami neitrālā veidā atbilstoši pensionēšanās vecumam, izraisa to, ka darbinieki ar smagu invaliditāti, kurām ir iespēja saņemt priekšlaicīgu pensiju agrākā vecumā, proti, 60 gados un nevis 63 gados, kā tas ir darbiniekiem bez invaliditātes, saņem mazāku atlaišanas pabalstu un tas notiek viņu smagās invaliditātes dēļ.

58 Tādējādi no *J. Odar* apsvērumiem, kam tiesas sēdē piekrita arī *Baxter*, izriet, ka atlaišanas pabalsta summa, kuru tas būtu saņēmis, ja viņam nebūtu smagas invaliditātes, būtu bijusi EUR 570 839,47.

59 No tā izriet, ka *PPS* 6. panta 1. punkta 1.5. apakšpunkts, to aplūkojot kopā ar *PSP* 7. panta 7.2. punktu, kuru piemērojot darbiniekam ar smagu invaliditāti izmaksājamā atlaišanas pabalsta summa ir mazāka nekā tā, ko saņem darbinieks bez invaliditātes, ietver atšķirīgu attieksmi, kura netieši pamatojas uz invaliditātes kritēriju Direktīvas 2000/78 kombinēto normu 1. pantā un 2. panta 2. punkta a) apakšpunktā izpratnē.

60 Otrkārt, jāpārbauda, vai tādā kontekstā, kādu reglamentē pamatlietā aplūkojamā tiesību norma, darbinieki ar smagu invaliditāti, kuri ir pensijas vecumam tuvu esošā vecuma grupā, atrodas Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta izpratnē salīdzināmā situācijā ar to, kurā atrodas šīs pašas vecuma grupas darbinieki bez invaliditātes. Vācijas valdība norāda, ka šīs divas darbinieku grupas atrodas sākotnēji divās objektīvi atšķirīgās situācijās saistībā ar viņu tiesībām saņemt pensiju.

61 Šajā sakarā jāuzsver, ka darbinieki, kas pieder pensijas vecumam tuvu esošai vecuma grupai, ir līdzīgā situācijā ar tiem darbiniekiem, uz kuriem attiecas sociālais plāns, jo viņu darba tiesiskās attiecības ar darba devēju beidzas tā paša iemesla dēļ un tādos pašos apstākļos.

62 Darbiniekiem ar smagu invaliditāti piešķirtā priekšrocība, kas ir iespēja saņemt vecuma pensiju trīs gadus agrāk nekā darbiniekiem bez invaliditātes, nevar tos nostādīt īpašākā situācijā salīdzinājumā ar šiem [pēdējiem] darbiniekiem.

63 Atbilstoši Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunktam jāpārbauda, vai atšķirīgā attieksme, kas pastāv pret šīm divām darbinieku kategorijām, ir objektīvi un saprātīgi attaisnojama ar likumīgu mērķi, vai tās īstenošanai ieviestie līdzekļi ir piemēroti un vai tie nepārsniedz nepieciešamo Vācijas likumdevēja izvirzītā mērķa sasniegšanai.

64 Šajā sakarā, pirmkārt, šī sprieduma 43.–45. punktā jau ir konstatēts, ka *PPS* 6. panta 1. punkta 1.5. apakšpunktā izvirzītie mērķi principā ir jāuzskata par tādiem, ar ko var "valsts tiesību kontekstā" "objektīvi un saprātīgi", kā tas ir paredzēts Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmajā daļā, attaisnot atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ. Otrkārt, kā izriet no šī sprieduma 49. punkta, šāda valsts tiesību norma nešķiet acīmredzami nepiemērota, lai sasniegtu tādu likumīgo nodarbinātības politikas mērķi, kādu ir izvirzījis Vācijas likumdevējs.

65 Lai pārbaudītu, vai *PPS* 6. panta 1. punkta 1.5. apakšpunkts, to lasot kopā ar *PSP* 7. panta 7.2. punktu, pārsniedz nepieciešamo izvirzīto mērķu sasniegšanai, šī norma jāaplūko tās kontekstā un jāņem vērā kaitējums, ko ar to var nodarīt skartajām personām.

66 *Baxter* un Vācijas valdība būtībā norāda, ka *J. Odar* saņemtā atlaišanas pabalsta summas samazināšana ir attaisnojama ar darbiniekiem ar smagu invaliditāti piešķirto priekšrocību, proti, iespēju saņemt vecuma pensiju trīs gadus agrāk, nekā noteikts darbiniekiem bez invaliditātes.

67 Tomēr šādam pamatojumam nevar piekrist. Pirmkārt, diskriminācija invaliditātes dēļ pastāv tad, ja tās pamatā nav objektīvu faktoru, kas nav saistīti ar šādu diskrimināciju (pēc analoģijas skat. 2000. gada 6. aprīļa spriedumu lietā C-226/98 *Jørgensen*, *Recueil*, I-2447. lpp., 29. punkts; 2003. gada 23. oktobra spriedumu apvienotajās lietās C-4/02 un C-5/02 *Schönheit* un *Becker*, *Recueil*, I-12575. lpp., 67. punkts, kā arī 2004. gada 12. oktobra spriedumu lietā C-313/02 *Wippel*, Krājums, I-9483. lpp., 43. punkts). Otrkārt, šāds pamatojums samazinātu valsts tiesību normu, kas paredz šo priekšrocību, lietderīgo iedarbību, kuras mērķis ir vispārīgi ņemt vērā grūtības un īpašos riskus, kas ir darbiniekiem ar smagu invaliditāti.

68 Tādējādi šķiet, ka sociālie partneri, īstenojot likumīgo mērķi ierobežoto sociālajam plānam piešķirto finanšu līdzekļu taisnīgā un proporcionālā sadalē atbilstoši attiecīgo darbinieku vajadzībām, nav ņēmuši vērā atbilstošos elementus, kuri it īpaši skar darbiniekus ar smagu invaliditāti.

69 Viņi nav ievērojuši nedz risku, kas radies personām ar smagu invaliditāti, kurām parasti ir grūtāk nekā darbiniekiem bez invaliditātes no jauna integrēties darba tirgū, nedz to, ka šis risks paaugstinās, tuvojoties pensionēšanās vecumam. Šīm personām ir īpašas vajadzības gan saistībā ar aizsardzību, ko prasa viņu stāvoklis, gan saistībā ar nepieciešamību paredzēt iespējamo šī stāvokļa pasliktināšanos. Kā norāda ģenerāladvokāte secinājumu 68. punktā, jāņem vērā risks, ka personām ar smagu invaliditāti finanšu vajadzības saistībā ar viņu invaliditāti nav prognozējamas un/vai ka, palielinoties vecumam, šīs finanšu vajadzības palielinās.

70 No tā izriet, ka, galu galā darbiniekam ar smagu invaliditāti izmaksājot mazāku atlaišanas pabalstu par atlaišanu ekonomiska iemesla dēļ nekā tas, kuru saņem darbinieks bez invaliditātes, ar pasākumu pamatlietā tiek izdarīts darbinieku ar smagu invaliditāti likumīgo interešu pārmērīgs aizskārums un tādējādi tiek pārsniegts tas, kas ir nepieciešams Vācijas likumdevēja izvirzīto sociālās politikas mērķu sasniegšanai.

71 Līdz ar to atšķirīgā attieksme, kas rodas no *PPS* 6. panta 1. punkta 1.5. apakšpunkta, nav attaisnojama atbilstoši Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) daļai.

72 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, uz ceturto jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādu uzņēmuma profesionālā sociālā nodrošinājuma sistēmā ietvertu tiesisko regulējumu, kurā darbiniekiem, kas ir vecāki par 54 gadiem un kuri tiek atlaisti no darba ekonomiska iemesla dēļ, pabalsta, uz kuru viņiem ir tiesības, summa tiek aprēķināta atbilstoši pirmajam iespējamajam pensionēšanās datumam, pretēji standarta aprēķina metodei, saskaņā ar kuru šāds pabalsts balstās it īpaši uz darba stāžu uzņēmumā, tādējādi izmaksātais pabalsts ir mazāks par to pabalstu, kurš tiek aprēķināts pēc šīs standartformulas, bet tas tomēr ir vismaz puse no šī pēdējā, un kurā, izmantojot šo citu aprēķina metodi, tiek ņemta vērā iespēja invaliditātes dēļ saņemt izmaksāto priekšlaicīgo vecuma pensiju.

Par tiesāšanās izdevumiem

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

Ar šādu pamatojumu Tiesa (otrā palāta) nospriež:

1) Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 2. panta 2. punkts un 6. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tie atļauj tādu uzņēmuma profesionālo sociālās nodrošināšanas sistēmas tiesisko regulējumu, kurā tā darbiniekiem, kas ir vecāki par 54 gadiem un kuri tiek atlaisti no darba ekonomiska iemesla dēļ, pabalsta, uz kuru tiem ir tiesības, summu aprēķina atbilstoši pirmajam iespējamajam pensionēšanās datumam, pretēji standarta aprēķina metodei, saskaņā ar kuru šāds pabalsts balstās it īpaši uz darba stāžu uzņēmumā, tādējādi izmaksātais pabalsts ir mazāks par to pabalstu, kurš tiek aprēķināts pēc šīs standartformulas, bet tas tomēr ir vismaz puse no šī pēdējā;

2) Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādu uzņēmuma profesionālā sociālā nodrošinājuma sistēmā ietvertu tiesisko regulējumu, kurā darbiniekiem, kas ir vecāki par 54 gadiem un kuri tiek atlaisti no darba ekonomiska iemesla dēļ, pabalsta, uz kuru viņiem ir tiesības, summu aprēķina atbilstoši pirmajam iespējamajam

pensionēšanās datumam, pretēji standarta aprēķina metodei, saskaņā ar kuru šāds pabalsts balstās it īpaši uz darba stāžu uzņēmumā, tādējādi izmaksātais pabalsts ir mazāks par to pabalstu, kurš tiek aprēķināts pēc šīs standartformulas, bet tas tomēr ir vismaz puse no šī pēdējā, un kurā, izmantojot šo citu aprēķina metodi, tiek ņemta vērā iespēja invaliditātes dēļ saņemt izmaksāto priekšlaicīgo vecuma pensiju.

[Paraksti]