

TIESAS SPRIEDUMS (virspalāta)

2010. gada 12. oktobrī*

Lieta C-499/08

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši EKL 234. pantam, ko *Vestre Landsret* (Dānija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2008. gada 14. novembrī un kas Tiesā reģistrēts 2008. gada 19. novembrī, tiesvedībā

Ingeniørforeningen i Danmark, kas pārstāv *Ole Andersen*,

pret

Region Syddanmark.

TIESA (virspalāta)

šādā sastāvā: priekšsēdētājs V. Skouris [*V. Skouris*], palātu priekšsēdētāji A. Tizzano [*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. Malenovsky*], L. Bejs Larsens [*L. Bay Larsen*], P. Linda [*P. Lindh*] (referente) un T. fon Danvics [*T. von Danwitz*],

* Tiesvedības valoda — dāņu.

ģenerāladvokāte J. Kokote [*J. Kokott*],
sekretāre S. Stremholma [*C. Strömholm*], administratore,

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

ņmot vērā apsvērumus, ko sniedza:

- *Ingeniørforeningen i Danmark*, kas pārstāv O. Andersenu [*O. Andersen*], vārdā — K. Skjoldans [*K. Schioldann*], *advokat*,

- *Region Syddanmark* vārdā — M. Ulriks [*M. Ulrich*], *advokat*,

- Dānijas valdības vārdā — J. Berings Lisbergs [*J. Bering Liisberg*] un B. Veisa Foga [*B. Weis Fogh*], pārstāvji,

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

- Ungārijas valdības vārdā — G. Ivāns [*G. Iván*], pārstāvis,

— Nīderlandes valdības vārdā — K. Viselsa [*C. M. Wissels*] un M. de Mola [*M. de Mol*],
pārstāves,

— Eiropas Komisijas vārdā — N.B. Rasmusens [*N. B. Rasmussen*], J. Enegrāns
[*J. Enegren*] un S. Šēnbergs [*S. Schönberg*], pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokātes secinājumus 2010. gada 6. maija tiesas sēdē,

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.), 2. un 6. panta interpretāciju.
- 2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā, kuras ietvaros *Ingeniørforeningen i Danmark* vēršas pret *Region Syddanmark* sakarā ar O. Andersena atlaišanu no darba.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesiskais regulējums

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

“Vecuma diskriminācijas aizliegums ir nozīmīgs solis, lai sasniegtu nodarbinātības pamatnostādnes 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 3. panta “Piemērošanas joma” 1. punkts ir izteikts šādā redakcijā:

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

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

- b) pieeju visu veidu un visu līmeņu profesionālajai informācijai, profesionālajai izglītībai, papildu profesionālajai izglītībai un pārkvalificēšanās iespējām, to skaitā praktiskā darba pieredzei;

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

d) līdzdalību un iesaistīšanos kādā darba ņēmēju vai darba devēju organizācijā vai jebkādā organizācijā, kuras biedri ir nodarbināti konkrētā profesijā, to skaitā uz šādu organizāciju piešķirtajiem pabalstiem.”

7 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 [atšķirīga] attieksme, kuras pamatā ir vecums, neveido diskrimināciju, ja attiecīgās valsts tiesību kontekstā tā ir objektīvi un saprātīgi attaisnota ar likumīgu mērķi, tostarp likumīg[iem] nodarbinātības politik[as], darba tirgu[s] un profesionālās izglītības mērķiem, un ja šā mērķa sasniegšanas līdzekļi ir atbilstīgi un vajadzīgi.

Šāda dažāda [atšķirīgā] 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 [shēmām], lai persona saņemtu pensiju vai invaliditātes pabalstu vai varētu pretendēt uz pensiju vai invaliditātes pabalstu, tostarp dažāda vecuma noteikšanu saskaņā ar šīm sistēmām [shēmām] darba ņēmējiem vai darba ņēmēju grupām vai kategorijām, un šādu sistēmu [shēmu] sakarā [ar] vecuma kritēriju izmantošana, lai faktiski aprēķinātu pabalstus, neveido diskrimināciju vecuma dēļ ar noteikumu, ka tā rezultātā nenotiek diskriminācija dzimuma dēļ.”

Valsts tiesiskais regulējums

- 8 Likuma par algotiem darba ņēmējiem (*lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (Funktionærloven)*) 2.a pantā ir paredzēti šādi noteikumi attiecībā uz īpašo atlaišanas pabalstu:

“1. Ja atlaiž algotu darba ņēmēju, kurš nepārtraukti strādājis attiecīgajā uzņēmumā 12, 15 vai 18 gadus, darba devējs, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, izmaksā darba ņēmējam naudas summu, kas atbilst attiecīgi viena, divu vai trīs mēnešu darba algai.

2. 1. punktu nepiemēro, ja darba ņēmējs, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, saņems vecuma pensiju atbilstoši vispārējai kārtībai.

3. Atlaišanas pabalstu neizmaksā, ja darba ņēmējs, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, no darba devēja saņems vecuma pensiju un darba ņēmējs ir pievienojies attiecīgajai pensiju shēmai pirms 50 gadu vecuma sasniegšanas.

[..]”

- 9 Iesniedzējtiesa precizē, ka atbilstoši pastāvīgajai valsts judikatūrai, ja saskaņā ar privātu pensiju shēmu, kurā darba devējs ir veicis iemaksas, sākot no darba tiesisko attiecību izbeigšanās dienas var tikt maksāta vecuma pensija, tiesības uz īpašo atlaišanas pabalstu nepastāv, kas ir piemērojams pat tad, ja darba ņēmējs šīs tiesības uz pensiju nevēlas izmantot. Tāda pati situācija ir gadījumā, ja, ņemot vērā agrāku pensionēšanās datumu, pensijas apmērs ir mazāks.
- 10 Direktīva 2000/78 valsts tiesībās ir transponēta ar 2004. gada 22. decembra Likumu Nr. 1417, ar kuru ir izdarīti grozījumi Likumā par nediskriminācijas principu darba tirgū (*lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.*).

Pamata lieta un prejudiciālais jautājums

- 11 1979. gada 1. janvārī O. Andersens tika pieņemts darbā *Sønderjyllands Amtsråd*, kas ir kļuvis par *Region Syddanmark* (Dienviddānijas apgabals).

- 12 2006. gada 22. janvārī *Region Syddanmark* O. Andersenu informēja par savu lēmumu atlaist viņu no darba, izsniedzot iepriekšēju brīdinājumu, kurā paredzētais atlaišanas termiņš bija noteikts 2006. gada augusta beigās. Šķīrējtiesā notikušās tiesvedības rezultātā šī atlaišana no darba tika atzīta par nepamatotu.
- 13 Izbeidzoties O. Andersena darba attiecībām ar *Region Syddanmark*, viņš, būdams 63 gadus vecs, izvēlējās nevis izmantot savas tiesības uz pensionēšanos, bet gan reģistrēties attiecīgajās iestādēs par darba meklētāju.
- 14 2006. gada 2. oktobrī O. Andersens, norādot uz apstākli, ka viņš ir nostrādājis vairāk nekā 18 gadus, savam iepriekšējam darba devējam lūdza izmaksāt īpašo atlaišanas pabalstu triju mēnešu darba algu apmērā.
- 15 2006. gada 14. oktobrī *Region Syddanmark*, pamatojoties uz Likuma par algotiem darba ņēmējiem 2.a panta 3. punktu, šo pieteikumu noraidīja, motivējot, ka O. Andersens varot izmantot sava darba devēja finansēto pensiju.
- 16 *Ingeniørforeningen i Danmark* — arodbiedrība, kas pārstāv O. Andersenu — par šo lēmumu cēla prasību *Vestre Landsret*. Atbilstoši iesniedzējtiesas datiem prasītāja pamata lietā norāda, ka attiecībā uz darba ņēmējiem, kas vecāki par 60 gadiem, Likuma par algotiem darba ņēmējiem 2.a panta 3. punkts esot diskriminējoša tiesību norma, kas neesot saderīga ar Direktīvas 2000/78 2. un 6. pantu; *Region Syddanmark* šo apgalvojumu apstrīd.

- 17 Šajos apstākļos *Vestre Landsret* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālo jautājumu:

“Vai Direktīvas 2000/78 [...] 2. un 6. pantā paredzētais tiešas vai netiešas diskriminācijas vecuma dēļ aizliegums ir interpretējams tā, ka ar to dalībvalstij nav ļauts saglabāt tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru darba devējs, izbeidzot darba tiesiskās attiecības ar algotu darba ņēmēju, kurš attiecīgajā uzņēmumā nepārtraukti nostrādājis 12, 15 vai 18 gadus, šim darba ņēmējam atlaišanas gadījumā izmaksā atlaišanas pabalstu attiecīgi vienas, divu vai trīs mēnešalgu apmērā, tomēr šo pabalstu nemaksā, ja, sākot no atlaišanas dienas, algotajam darba ņēmējam ir iespēja saņemt vecuma pensiju saskaņā ar pensiju shēmu, kurā darba devējs ir veicis iemaksas?”

Par prejudiciālo jautājumu

- 18 Lai atbildētu uz iesniedzējtiesas jautājumu, ir jāpārbauda, vai pamata lietā aplūkojamajam valsts tiesiskajam regulējumam ir piemērojama Direktīva 2000/78, un, ja atbilde ir apstiprinoša, vai šis regulējums rada tādu atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ, ko attiecīgajā gadījumā, ņemot vērā minētās direktīvas 6. pantu, var uzskatīt par pamatotu.
- 19 Pirmkārt, attiecībā uz jautājumu, vai pamata lietā aplūkojamajam tiesiskajam regulējumam ir piemērojama Direktīva 2000/78, ir jāuzsver, ka gan no šīs direktīvas nosaukuma un preambulas, gan arī no tās satura un mērķa izriet, ka tā ir vērsta uz vispārējas sistēmas radīšanu, lai ikvienai personai garantētu vienlīdzīgu attieksmi “pret nodarbinātību un profesiju”, tai nodrošinot efektīvu aizsardzību pret jebkādu diskrimināciju šīs direktīvas 1. pantā paredzēto iemeslu, kuru skaitā ietilpst vecums, dēļ.

- 20 Konkrētāk, no Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta izriet, ka, nepārsniedzot 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”.
- 21 Tā kā ar Likuma par algotiem darba ņēmējiem 2.a panta 3. punktu īpašā atlaišanas pabalsta piešķiršana ir vispārīgi izslēgta veselai darba ņēmēju kategorijai, šī tiesību norma tādējādi ietekmē šo darba ņēmēju nodarbinātības nosacījumus Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta izpratnē. Tādējādi tādai situācijai kā tā, kura ir iesniedzējtiesas izskatāmās lietas pamatā, šī pēdējā direktīva ir piemērojama.
- 22 Otrkārt, attiecībā uz to, vai pamata lietā aplūkojamajā tiesiskajā regulējumā ir paredzēta atšķirīga attieksme vecuma dēļ Direktīvas 2000/78 2. panta 1. punkta izpratnē, ir jāatgādina, ka saskaņā ar šo tiesību normu “šajā direktīvā “vienlīdzīgas attieksmes princips” nozīmē, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas, kuras pamatā ir jebkurš 1. pantā minēts iemesls”. Šīs direktīvas 2. panta 2. punkta a) apakšpunktā ir precizēts, ka atbilstoši šī panta 1. punktam tiešā diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas sliktāk nekā pret citu personu jebkura šīs pašas direktīvas 1. pantā minētā iemesla dēļ.
- 23 Izskatāmajā lietā Likuma par algotiem darba ņēmējiem 2.a panta 3. punkta piemērošanas rezultātā tiesības uz īpašo atlaišanas pabalstu noteiktiem darba ņēmējiem tiek liegtas, un tam par pamatu ir tikai tas, ka, sākot no viņu atlaišanas dienas, šie darba ņēmēji var saņemt vecuma pensiju, kuru maksā viņu darba devējs atbilstoši pensiju shēmai, kurai viņi ir pievienojušies pirms 50 gadu vecuma sasniegšanas. No lietas dokumentiem izriet, ka vecuma pensijas saņemšanai ir piemērojams nosacījums par minimālā vecuma sasniegšanu, kas O. Andersena gadījumā atbilstoši koplīguma

noteikumiem ir 60 gadi. Šī tiesību norma tādējādi ir balstīta uz kritēriju, kas ir nesaurājami saistīts ar algotu darba ņēmēju vecumu.

- 24 No minētā izriet, ka pamata lietā izskatāmajā valsts tiesiskajā regulējumā ir paredzēta atšķirīga attieksme, kura ir tieši balstīta uz vecuma kritēriju Direktīvas 2000/78 1. panta un 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta, aplūkojot tos kopumā, izpratnē.
- 25 Treškārt, ir jāpārbauda, vai šo atšķirīgo attieksmi var attaisnot, ņemot vērā Direktīvas 2000/78 6. pantu.
- 26 Šajā ziņā Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmajā daļā ir noteikts, ka atšķirīga attieksme, kuras pamatā ir vecums, neveido diskrimināciju, ja attiecīgās valsts tiesību kontekstā tā ir objektīvi un saprātīgi attaisnota ar likumīgu mērķi, tostarp likumīgiem nodarbinātības politikas, darba tirgus un profesionālās izglītības mērķiem, un ja līdzekļi šā mērķa sasniegšanai ir atbilstīgi un vajadzīgi.
- 27 Lai novērtētu ar pamata lietā aplūkojamo tiesisko regulējumu sasniedzamā mērķa likumīgo raksturu, ir jāatzīmē, pirmkārt, ka īpašā atlaišanas pabalsta mērķis, kā to norāda iesniedzējtiesa, atsaucoties uz Likuma par algotiem darba ņēmējiem projekta pamatojumu, ir gados vecākiem darba ņēmējiem pēc ilggadēja darba pie viena darba devēja atvieglot pāreju uz jaunu darbavietu. Otrkārt, lai gan likumdevējs ir paredzējis šī pabalsta saņemšanu ierobežot ar darba ņēmējiem, kuri to atlaišanas dienā nav

tiesīgi saņemt vecuma pensiju, šī likumdošanas pasākuma sagatavošanas materiāli, ko citē iesniedzējtiesa, parāda, ka šī ierobežojuma pamatā ir secinājums, ka personas, kas var saņemt vecuma pensiju, parasti izlemj darba tirgu pamest.

- 28 Rakstveida apsvērumos Dānijas valdība ir uzsvērusi, ka Likuma par algotiem darbaņēmējiem 2.a panta 3. punktā paredzētais ierobežojums vienkārši un racionāli nodrošina, lai darba devējiem nebūtu jāmaksā atlaistiem gados vecākiem darbaņēmējiem dubulta kompensācija, kurai nodarbinātības politikas jomā nebūtu nekāda mērķa.
- 29 Uzņēmumā ievērojamu laiku nostrādājušu darbaņēmēju aizsardzības un viņu reintegrācijas darba tirgū mērķis, kas ir īpašā atlaišanas pabalsta pamatā, iekļaujas nodarbinātības politikas un darba tirgus likumīgo mērķu kategorijā Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta izpratnē.
- 30 Atbilstoši šai pēdējai minētajai tiesību normai ar šiem mērķiem, atkāpjoties no diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma principa, var attaisnot tādas atšķirības attieksmē, kuras it īpaši ir saistītas ar “[..] nodarbinātības un profesijas nosacījumu, tostarp atlaišanas un atalgošanas nosacījumu [noteikšanu] [..] vecākiem strādniekiem [..], lai veicinātu viņu profesionālo integrāciju vai nodrošinātu aizsardzību”.
- 31 Tādējādi tādi mērķi kā tie, uz kuru sasniegšanu ir vērsts pamata lietā aplūkojamais valsts regulējums, principā ir uzskatāmi par mērķiem, ar kuriem “attiecīgās valsts tiesību kontekstā” “objektīvi un saprātīgi”, kā tas ir paredzēts Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmajā daļā, var attaisnot atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ.

- 32 Atbilstoši pašam minētās tiesību normas formulējumam vēl ir jāpārbauda, vai šo mērķu sasniegšanai izmantotie līdzekļi ir “atbilstīgi un vajadzīgi”. Šajā lietā ir jāpārbauda, vai Likuma par algotiem darbaņēmējiem 2.a panta 3. punkts ļauj sasniegt likumdevēja nospraustos nodarbinātības politikas mērķus, pārmērīgi neapdraudot to darbaņēmēju likumīgās intereses, kuri šīs tiesību normas dēļ nevar saņemt šo pabalstu, jo viņiem ir tiesības saņemt vecuma pensiju, par kuru darba devējs ir veicis iemaksas (šajā ziņā skat. 2007. gada 16. oktobra spriedumu lietā *C-411/05 Palacios de la Villa*, Krājums, I-8531. lpp., 73. punkts).
- 33 Saistībā ar to ir jāuzsver, ka dalībvalstīm, izvēloties sociālās politikas un nodarbinātības jomu mērķu sasniegšanai izmantojamos līdzekļus, ir plaša rīcības brīvība (2005. gada 22. novembra spriedums lietā *C-144/04 Mangold*, Krājums, I-9981. lpp., 63. punkts, un iepriekš minētais spriedums lietā *Palacios de la Villa*, 68. punkts). Tomēr ar šo rīcības brīvību diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma principa īstenošanai nedrīkst atņemt tās jēgu (2009. gada 5. marta spriedums lietā *C-388/07 Age Concern England*, Krājums, I-1569. lpp., 51. punkts).
- 34 Īpašā atlaišanas pabalsta izmaksas ierobežošana tikai ar darbaņēmējiem, kas, sākot no atlaišanas dienas, nevar saņemt vecuma pensiju, par kuru viņu darba devējs ir veicis iemaksas, attiecībā pret likumdevēja nosprausto mērķi, t.i., nodrošināt labāku aizsardzību darbaņēmējiem, kuru pāreja uz jaunu darba vietu uzņēmumā nostrādātā ievērojamā laika dēļ ir īpaši sarežģīta, nešķiet nesamērīga. Likuma par algotiem darbaņēmējiem 2.a panta 3. punktā arī ļauts ierobežot ļaunprātīgas izmantošanas iespēju, kuras gadījumā darbaņēmējs saņemtu viņa atbalstam jaunas darba vietas meklējumos paredzēto pabalstu, tajā pašā laikā tomēr aizejot pensijā.
- 35 Tādējādi ir uzskatāms, ka tāda tiesību norma kā Likuma par algotiem darbaņēmējiem 2.a panta 3. punkts nešķiet acīmredzami neatbilstīga, lai sasniegtu likumdevēja nosprausto likumīgo nodarbinātības politikas mērķi.

- 36 Turklāt ir jāpārbauda, vai šis pasākums nepārsniedz to, kas ir vajadzīgs, lai sasniegtu likumdevēja nosprausto mērķi.
- 37 Šajā gadījumā no iesniedzējtiesas, kā arī lietas dalībnieku pamata lietā un Dānijas valdības sniegtajiem paskaidrojumiem izriet, ka likumdevējs, īstenojot savu plašo rīcības brīvību, kura tam ir piešķirta sociālās politikas un nodarbinātības jomā, esot vēlējies panākt līdzsvaru starp likumīgām, bet pretējām interesēm.
- 38 Saskaņā ar šiem paskaidrojumiem likumdevējs esot līdzsvarojis darba ņēmēju, kuri uzņēmumā nostrādātā ievērojamā laika dēļ parasti ietilpst gados vecāku darba ņēmēju skaitā, aizsardzību ar jaunāku darba ņēmēju, kuri nevar pretendēt uz īpašo atļaišanas pabalstu, aizsardzību. Iesniedzējtiesas citētie 2004. gada 22. decembra Likuma Nr. 1417, ar kuru tikusi transponēta Direktīva 2000/78, sagatavošanas materiāli šajā ziņā parādot, ka likumdevējs ir ņēmis vērā, ka īpašais atļaišanas pabalsts kā vienas atbilstoši to uzņēmumā nostrādātajam laikam definētas darba ņēmēju kategorijas pastiprinātas aizsardzības instruments ir atšķirīgas attieksmes forma, gados jaunākus darba ņēmējus nostādot sliktākā situācijā. Tātad, kā norāda Dānijas valdība, Likuma par algotiem darba ņēmējiem 2.a panta 3. punktā paredzētā īpašā atļaišanas pabalsta piemērošanas jomas ierobežojums ļaujot sociālās aizsardzības pasākumu, kas nav paredzēts piemērošanai gados jaunākiem darba ņēmējiem, nepaplašināt ārpus nepieciešamības robežām.
- 39 Turklāt minētā valdība ir norādījusi, ka pamata lietā aplūkojamais pasākums esot vērsti uz darba ņēmēju aizsardzības un darba devēju interešu līdzsvarošanu. Tātad pamata lietā aplūkojamais pasākums esot paredzēts, lai atbilstoši samērīguma principam un nepieciešamībai cīnīties pret ļaunprātīgām darbībām nodrošinātu, ka īpašais atļaišanas pabalsts tiek izmaksāts tikai personām, kurām tas ir paredzēts, t.i., tādām, kas vēlas palikt aktīvas [darba tirgū], bet kurām to vecuma dēļ parasti ir lielākas

grūtības atrast jaunu darbu. Šis pasākums arī ļaujot izvairīties no tā, ka darba devējiem īpašais atlaišanas pabalsts būtu jāpiešķir personām, kurām tie, sākot no šo personu atlaišanas no darba, turklāt paredz maksāt vecuma pensiju.

- 40 No šiem apstākļiem izriet, ka Likuma par algotiem darba ņēmējiem 2.a panta 3. punkts tiktāl, ciktāl ar to ir izslēgta īpašā atlaišanas pabalsta piešķiršana darba ņēmējiem, kas, sākot no atlaišanas dienas, saņems sava darba devēja maksājamo vecuma pensiju, nepārsniedz to, kas ir vajadzīgs, lai sasniegtu mērķus, kurus ar šo tiesību normu ir paredzēts līdzsvarot.
- 41 Tomēr ar šo konstatējumu nevar pilnībā atbildēt uz iesniedzējtiesas uzdoto jautājumu. Tā ir precizējusi, ka ar šo tiesību normu personas, kas faktiski saņems sava darba devēja maksājamo vecuma pensiju, tiek pielīdzinātas personām, kurām šādu pensiju ir tiesības saņemt.
- 42 Ir taisnība, ka Dānijas likumdevējs ir veicis pasākumus nolūkā izvairīties no tā, ka šāda izslēgšana pārāk lielā mērā apdraud darba ņēmēju likumīgās intereses. Kopš 1996. gada Likuma par algotiem darba ņēmējiem 2.a panta 3. punktā ir paredzēts, ka izslēgšana no personu, kam tiek piešķirts īpašais atlaišanas pabalsts, loka nav piemērojama darba ņēmējiem, kas darba devēja vecuma pensiju shēmai ir pievienojušies pēc 50 gadu vecuma sasniegšanas. Šī tiesību norma tāpat ļauj piešķirt šo pabalstu darba ņēmējiem, kuri, lai gan ir tiesīgi saņemt pensiju, tomēr nav pietiekami ilgi piedalījušies profesionālā [sociālā nodrošinājuma] shēmā, lai varētu pretendēt uz tādu pensijas apmēru, kas viņiem var nodrošināt saprātīga apmēra aizstājošos ienākumus.
- 43 Tomēr nemainīgi paliek tas, ka Likuma par algotiem darba ņēmējiem 2.a panta 3. punkta piemērošanas rezultātā no personu, kam ir tiesības saņemt īpašo atlaišanas pabalstu, loka tiek izslēgti visi darba ņēmēji, kuriem, sākot no viņu atlaišanas dienas,

ir tiesības saņemt viņu darba devēja maksājamo vecuma pensiju un kuri šai pensiju shēmai ir pievienojušies pirms 50 gadu vecuma sasniegšanas. Tādējādi ir jāpārbauda, vai šāda izslēgšana nepārsniedz izvirzīto mērķu sasniegšanai vajadzīgo.

- 44 No iesniedzējtiesas un Dānijas valdības sniegtajiem paskaidrojumiem izriet, ka šīs izslēgšanas pamatā ir doma, ka algotie darba ņēmēji, kuriem ir tiesības saņemt viņu darba devēja maksājamo vecuma pensiju un kuri šai pensiju shēmai ir pievienojušies pirms 50 gadu vecuma sasniegšanas, parasti aiziet no darba tirgus. Šī uz vecumu balstītā apsvēruma dēļ darba ņēmējs, kurš gan atbilst viņa darba devēja maksājamās vecuma pensijas saņemšanas nosacījumiem, bet vēlas uz laiku no tās atteikties, lai turpinātu savu profesionālo karjeru, nevarēs saņemt īpašo atlaišanas pabalstu, kaut gan tas ir paredzēts viņa aizsardzībai. Tātad ar likumīgo mērķi izvairīties no tā, lai šo pabalstu nesaņemtu personas, kuras nevis meklē jaunu darbu, bet gan saņems aizstājošos ienākumus no profesionālas [sociālā nodrošinājuma] shēmas izrietošās vecuma pensijas formā, attiecīgais pasākums tikai tāpēc nedod iespēju minēto pabalstu saņemt tiem atlaistajiem darba ņēmējiem, kuri vēlas palikt darba tirgū, ka tie, attiecīgi pamatojoties uz savu vecumu, varētu izmantot šādu pensiju.
- 45 Šis pasākums aprūrina darba ņēmēju, kuri [jau] var saņemt vecuma pensiju, tiesību uz nodarbinātību turpmāku izmantošanu, jo viņi, pārejot uz jaunām darba tiesiskajām attiecībām — atšķirībā no citiem darba ņēmējiem ar tikpat ilgu uzņēmumā nostrādātu laiku —, nevar saņemt īpašo atlaišanas pabalstu.
- 46 Turklāt ar pamata lietā aplūkojamo pasākumu veselai atbilstoši vecuma kritērijam definētai darba ņēmēju kategorijai ir liegts uz laiku atteikties no darba devēja maksājamās vecuma pensijas saņemšanas, par to kā kompensāciju saņemot īpašo atlaišanas pabalstu, kas ir paredzēts, lai palīdzētu viņiem atrast darbu. Tādējādi ar šo pasākumu darba ņēmēji var būt spiesti samierināties ar vecuma pensiju, kuras apmērs, salīdzinot

ar to, uz ko tie būtu varējuši pretendēt, paliekot aktīvi [darba tirgū] līdz lielāka vecuma sasniegšanai, ir samazināts, kas viņiem ilgtermiņā rada ievērojamus ienākumu zaudējumus.

47 No minētā izriet, ka, liedzot īpašo atlaišanas pabalstu izmaksāt darba ņēmējam, kurš, lai gan viņam ir tiesības saņemt viņa darba devēja maksājamo vecuma pensiju, tomēr paredz uz laiku atteikties no šādas pensijas saņemšanas, lai turpinātu savu profesionālo karjeru, Likuma par algotiem darba ņēmējiem 2.a panta 3. punkta piemērošanas rezultātā šādā situācijā esošo darba ņēmēju likumīgajām interesēm tiek nodarīts pārmērīgs kaitējums un tādējādi ar šo tiesību normu ir pārsniegts tas, kas ir vajadzīgs, lai īstenotu ar to sasniedzamo sociālās politikas mērķi.

48 Tādējādi no Likuma par algotiem darba ņēmējiem 2.a panta 3. punkta izrietošo atšķirīgo attieksmi nevar attaisnot, pamatojoties uz Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktu.

49 Tādējādi uz uzdoto jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2000/78 2. pants un 6. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka ar tiem netiek atļauts valsts tiesiskais regulējums, atbilstoši kuram darba ņēmēji, kuriem ir tiesības saņemt viņu darba devēja atbilstoši pensiju shēmai, kurai šie darba ņēmēji ir pievienojušies pirms 50 gadu vecuma sasniegšanas, maksājamo vecuma pensiju, vienīgi šī iemesla dēļ nevar saņemt īpašo atlaišanas pabalstu, kas ir paredzēts, lai veicinātu uzņēmumā vairāk nekā 12 gadus nostrādājušo darba ņēmēju profesionālo reintegrāciju.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 50 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:

Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 2. pants un 6. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka ar tiem netiek atļauts valsts tiesiskais regulējums, atbilstoši kuram darba ņēmēji, kuriem ir tiesības saņemt viņu darba devēja atbilstoši pensiju shēmai, kurai šie darba ņēmēji ir pievienojušies pirms 50 gadu vecuma sasniegšanas, maksājamo vecuma pensiju, vienīgi šī iemesla dēļ nevar saņemt īpašo atlaišanas pabalstu, kas ir paredzēts, lai veicinātu uzņēmumā vairāk nekā 12 gadus nostrādājušo darba ņēmēju profesionālo reintegrāciju.

[Paraksti]