



Judikatūras krājums

TIESAS SPRIEDUMS (septītā palāta)

2015. gada 26. februārī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu — Sociālā politika — Direktīva 2000/78/EK — Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības un profesijas jomā — 2. panta 1. punkts un 2. punkta a) apakšpunkts — 6. panta 1. punkts — Atšķirīga attieksme vecuma dēļ — Valsts tiesiskais regulējums, kurā paredzēts, ka atlaišanas pabalsts netiek izmaksāts darba ņēmējiem, kuriem atlaišanas datumā ir tiesības uz vecuma pensiju atbilstoši vispārējai kārtībai

Lieta C-515/13

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Østre Landsret* (Dānija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2013. gada 17. septembrī un kas Tiesā reģistrēts 2013. gada 25. septembrī, tiesvedībā

Ingeniørforeningen i Danmark, kas rīkojas *Poul Landin* vārdā,

pret

Tekniq, kas rīkojas *ENCO A/S – VVS* vārdā.

TIESA (septītā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs Ž. K. Bonišo [*J.-C. Bonichot*], tiesneši A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*] (referents) un Ž. L. da Krušs Vilasa [*J. L. da Cruz Vilaça*],

ģenerāladvokāts P. Kruss Viljalons [*P. Cruz Villalón*],

sekretārs I. Illēši [*I. Illéssy*], administrators,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2014. gada 2. oktobra tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— *Ingeniørforeningen i Danmark*, kas rīkojas *P. Landin* vārdā, vārdā – *K. Schioldann*, advokat,

— *Tekniq*, kas rīkojas *ENCO A/S – VVS* vārdā, vārdā – *C. Ketelsen* un *T. Lind-Larsen*, advokaterne,

— Dānijas valdības vārdā – *M. Wolff*, kā arī *C. Thorning* un *U. Melgaard*, pārstāvji,

— Eiropas Komisijas vārdā – *M. Clausen* un *D. Martin*, pārstāvji,

ņemot vērā pēc ģenerāladvokāta uzklaušīšanas pieņemto lēmumu izskatīt lietu bez ģenerāladvokāta secinājumiem,

* Tiesvedības valoda – dāņu.

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

- 1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt 2. panta 2. punkta a) apakšpunktu un 6. panta 1. punktu Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvā 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV L 303, 16. lpp.).
- 2 Šis lūgums ir ticis iesniegts tiesvedībā starp *Ingeniørforeningen i Danmark*, kas rīkojas *P. Landin* vārdā, un *Tekniq*, kas rīkojas *ENCO A/S – VVS* vārdā, par to, ka *Tekniq* noraidīja *P. Landin* pieteikumu par īpaša atlaišanas pabalsta saņemšanu.

Atbilstošās tiesību normas

Direktīva 2000/78

- 3 Atbilstoši Direktīvas 2000/78 1. pantam, “lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs, šīs direktīvas mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ”.

- 4 Šīs direktīvas 2. pantā 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. punkta nolūkā:

- 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 [pantā] minēta iemesla dēļ;

[..].”

- 5 Šīs pašas direktīvas 6. pants ir formulēts šādi:

“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.”

Dānijas tiesības

6. Likuma par algotiem darba ņēmējiem (*lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven)*), turpmāk tekstā – “Likums par algotiem darba ņēmējiem”) 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 kārtībai pirms 50 gadu vecuma sasniegšanas.

4. 3. punkta noteikumi nav piemērojami, ja 1996. gada 1. jūlijā jautājums par atlaišanas pabalsta samazināšanu vai atcelšanu tādēļ, ka darba devējs maksā vecuma pensiju, ir reglamentēts kolektīvajā līgumā.

5. 1. punkts *mutatis mutandis* ir piemērojams ļaunprātīgas atlaišanas gadījumā.”

Pamatlieta un prejudiciālais jautājums

7. *P. Landin* ir dzimis 1944. gada 24. novembrī un, piemērojot Likuma par algotiem darba ņēmējiem noteikumus, 1999. gada 11. janvārī tika pieņemts darbā inženiera amatā.
8. No 2009. gada 24. novembra, sasniedzot 65 gadu vecumu, viņš lūdza atlikt vecuma pensijas saņemšanu atbilstoši vispārējai kārtībai, lai saņemtu lielāku summu.
9. 2011. gada 30. novembrī atbildētāja pamatlietā paziņoja *P. Landin*, kurš tobrīd bija 67 gadus vecs, par savu lēmumu viņu atlaist no darba ar uzteikuma termiņu, kas atbilstoši Likumam par algotiem darba ņēmējiem, pamatojoties uz darba stāžu, tika noteikts sešu mēnešu apmērā un beidzās 2012. gada maijā.
10. Tā kā *P. Landin* jau bija sasniedzis 65 gadu vecumu un viņam pienācās vecuma pensija atbilstoši vispārējai kārtībai, atbildētāja pamatlietā, uzskatot, ka darbinieks, kuram atbilstoši Likuma par algotiem darba ņēmējiem 2.a panta 2. punktam ir tiesības uz vecuma pensiju atbilstoši vispārējai kārtībai, zaudē savas tiesības uz atlaišanas pabalstu, kas maksājams saskaņā ar šā panta 1. punktu, pat ja viņš joprojām veic profesionālu darbību un pat ja viņš ir lūdzis atlikt valsts pensijas saņemšanu, nesamaksāja īpašo atlaišanas pabalstu saskaņā ar Likuma par algotiem darba ņēmējiem 2.a panta 1. punktu.

- 11 *P. Landin* strādāja visu uzteikuma periodu un pēc tā beigām uzsāka darbu smidzinātāju inženiera amatā pie jauna darba devēja atbilstoši vispārīgiem tirgus un Likuma par algotiem darbaņēmējiem noteikumiem.
- 12 Līdz ar to viņš uzsāka procedūru, lai saņemtu īpašo atlaišanas pabalstu, kurš paredzēts Likuma par algotiem darbaņēmējiem 2.a panta 1. punktā, apgalvojot, ka šī pabalsta samaksas atteikums ir pretrunā Savienības tiesībām.
- 13 Šādos apstākļos *Østre Landsret* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādu prejudiciālu jautājumu:
“Vai [Direktīvas 2000/78] 2. un 6. pantā paredzētais tiešas diskriminācijas vecuma dēļ aizliegums ir interpretējams tādējādi, ka ar to dalībvalstij nav ļauts saglabāt tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru darba devējs, atlaižot darbinieku, kurš attiecīgajā uzņēmumā nepārtraukti nostrādājis 12, 15 vai 18 gadus, šim darbiniekam izmaksā atlaišanas pabalstu attiecīgi vienas, divu vai trīs mēnešu darba algu apmērā, tomēr šo pabalstu nemaksā, ja no atlaišanas dienas darbiniekam ir iespēja saņemt vecuma pensiju atbilstoši vispārējai kārtībai?”

Par prejudiciālo jautājumu

- 14 Lai atbildētu uz uzdoto jautājumu, vispirms ir jāizvērtē, vai no Likuma par algotiem darbaņēmējiem 2.a panta 2. punkta izriet atšķirīga attieksme Direktīvas 2000/78 2. panta 1. punkta izpratnē.
- 15 Izskatāmajā lietā Likuma par algotiem darbaņēmējiem 2.a panta 2. punkta piemērošanas rezultātā tiesības uz īpašo atlaišanas pabalstu noteiktiem darbaņēmējiem tiek liegtas tikai tādēļ, ka no viņu atlaišanas dienas šie darbaņēmēji var saņemt vecuma pensiju atbilstoši vispārējai kārtībai. No lietas dokumentiem izriet, ka šādu pensiju var saņemt ar nosacījumu, ka ir sasniegts minimālais vecums, kurš pirms 1954. gada dzimušiem darbaņēmējiem ir 65 gadi. Šī tiesību norma tādējādi ir balstīta uz kritēriju, kas ir nesaraujami saistīts ar algotu darbaņēmēju vecumu (pēc analogijas skat. spriedumu *Ingeniørforeningen i Danmark*, C-499/08, EU:C:2010:600, 23. punkts).
- 16 No minētā izriet, ka pamatlietā 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 kopā, izpratnē.
- 17 Kā otrais ir jāpārbauda, vai šī atšķirīgā attieksme var tikt attaisnota.
- 18 Proti, Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmajā daļā ir noteikts, ka dalībvalstis var paredzēt, ka atšķirīga attieksme vecuma dēļ neveido diskrimināciju, ja attiecīgajās valsts tiesībās 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 (spriedums *Schmitzer*, C-530/13, EU:C:2014:2359, 37. punkts).
- 19 Tiesa ir vairākkārt nospriedusi, ka dalībvalstīm ir plaša novērtējuma 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 (spriedumi *Specht* u.c., no C-501/12 līdz C-506/12, C-540/12 un C-541/12, EU:C:2014:2005, 46. punkts, kā arī tajā minētā judikatūra, un *Schmitzer*, EU:C:2014:2359, 38. punkts).
- 20 Lai novērtētu, vai ar pamatlietā aplūkojamo tiesisko regulējumu sasniedzamais mērķis ir likumīgs, ir jānorāda, pirmkārt, ka īpašā atlaišanas pabalsta mērķis, kā, atsaucoties uz Likuma par algotiem darbaņēmējiem projekta pamatojumu, to norāda iesniedzējtiesa, ir gados vecākiem darbaņēmējiem pēc ilggadēja darba pie viena darba devēja atvieglot pāreju uz jaunu darbavietu. Otrkārt, lai gan likumdevējs ir paredzējis, ka šo pabalstu saņem tikai darbaņēmēji, kuri to atlaišanas dienā nav tiesīgi

saņemt vecuma pensiju atbilstoši vispārējai kārtībai, šī likumdošanas pasākuma sagatavošanas materiāli, ko citē iesniedzējtiesa, liecina, ka šī ierobežojuma pamatā ir secinājums, ka personas, kas var saņemt šādu vecuma pensiju, parasti izlemj darba tirgu pamest (šajā ziņā skat. spriedumu *Ingeniørforeningen i Danmark*, EU:C:2010:600, 27. punkts).

- 21 Kā izriet no Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem, Likuma par algotiem darba ņēmējiem 2.a panta 2. punktā paredzētais ierobežojums ir paredzēts, lai nodrošinātu, ka darba devējiem nav jāmaksā atlaistiem darba ņēmējiem ar lielu darba stāžu dubulta kompensācija, kurai nebūtu nekāda mērķa nodarbinātības politikas jomā.
- 22 Uzņēmumā ievērojamu laiku nostrādājušu darba ņēmēju 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 (spriedums *Ingeniørforeningen i Danmark*, EU:C:2010:600, 29. punkts).
- 23 Atbilstoši šai pēdējai minētajai tiesību normai ar šiem mērķiem, atkāpjoties no diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma principa, var tikt attaisnotas 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”.
- 24 Līdz ar to ar tādiem mērķiem, kādi ir paredzēti attiecīgajā valsts tiesiskajā regulējumā pamatlietā, principā “attiecīgās valsts tiesību kontekstā” “objektīvi un saprātīgi” var tikt pamatota dalībvalstī paredzētā atšķirīgā attieksme vecuma dēļ atbilstoši Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmajai daļai (spriedums *Ingeniørforeningen i Danmark*, EU:C:2010:600, 31. punkts).
- 25 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 darba ņēmējiem 2.a panta 2. punkts ļauj sasniegt likumdevēja nospraustos nodarbinātības politikas mērķus, pārmērīgi neapdraudot to darba ņēmēju likumīgās intereses, kuri šīs tiesību normas dēļ nevar saņemt šo pabalstu, jo viņiem ir tiesības saņemt vecuma pensiju atbilstoši vispārējai kārtībai (šajā ziņā skat. spriedumu *Ingeniørforeningen i Danmark*, EU:C:2010:600, 32. punkts).
- 26 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka dalībvalstīm ir plaša rīcības brīvība, izvēloties pasākumus, ar kuriem var tikt sasniegti to mērķi sociālās politikas un nodarbinātības jomā. Tomēr ar šo rīcības brīvību nedrīkst atņemt jēgu diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma principa īstenošanai (spriedums *Ingeniørforeningen i Danmark*, EU:C:2010:600, 33. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 27 Īpašā atlaišanas pabalsta izmaksas attiecināšana tikai uz darba ņēmējiem, kuri no atlaišanas dienas nesaņems vecuma pensiju atbilstoši vispārējai kārtībai, nešķiet nesaprātīga attiecībā pret likumdevēja nosprausto mērķi – nodrošināt labāku aizsardzību darba ņēmējiem, kuru pāreja uz jaunu darba vietu ir īpaši sarežģīta uzņēmumā nostrādātā ievērojamā laika dēļ. Likuma par algotiem darba ņēmējiem 2.a panta 2. punktā ir arī ļauts ierobežot ļaunprātīgas izmantošanas iespēju, kuras gadījumā darba ņēmējs saņemtu pabalstu, kurš paredzēts, lai viņu atbalstītu jaunas darba vietas meklējumos, vienlaikus tomēr aizejot pensijā (šajā ziņā skat. spriedumu *Ingeniørforeningen i Danmark*, EU:C:2010:600, 34. punkts).
- 28 Līdz ar to ir uzskatāms, ka tāda tiesību norma kā Likuma par algotiem darba ņēmējiem 2.a panta 2. punkts nešķiet acīmredzami neatbilstīga, lai sasniegtu Eiropas Savienības likumdevēja nosprausto likumīgo nodarbinātības politikas mērķi.
- 29 Vēl ir jāpārbauda, vai šis pasākums nepārsniedz to, kas ir vajadzīgs, lai sasniegtu šādu mērķi.

- 30 No Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem izriet, ka likumdevējs ir līdzsvarojis tādu darba ņēmēju aizsardzību, kuri uzņēmumā nostrādātā ievērojamā laika dēļ parasti ietilpst gados vecāku darba ņēmēju skaitā, ar tādu jaunāku darba ņēmēju aizsardzību, kuri nevar pretendēt uz īpašo atlaišanas pabalstu. Iesniedzējtiesas citētie 2004. gada 22. decembra Likuma Nr. 1417, ar kuru tikusi transponēta Direktīva 2000/78, sagatavošanas materiāli šajā ziņā liecina, ka likumdevējs ir ņēmis vērā, ka īpašais atlaišanas 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. Dānijas valdība tādējādi norāda, ka Likuma par algotiem darba ņēmējiem 2.a panta 2. punktā paredzētā īpašā atlaišanas pabalsta piemērošanas jomas ierobežojums ļauj lieki nepaplašināt sociālās aizsardzības pasākumu, kurš nav paredzēts piemērošanai gados jaunākiem darba ņēmējiem.
- 31 Turklāt pamatlietā aplūkojamais pasākums esot paredzēts, lai atbilstoši samērīguma principam un vajadzībai apkarot ļaunprātīgas darbības nodrošinātu, ka īpašais atlaišanas 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 novērst, ka īpašais atlaišanas pabalsts būtu jāpiešķir personām, kurām papildus tiek maksāta vecuma pensija atbilstoši vispārējai kārtībai.
- 32 No šiem apstākļiem izriet, ka Likuma par algotiem darba ņēmējiem 2.a panta 2. punkts tiktāl, ciktāl ar to ir izslēgta īpašā atlaišanas pabalsta piešķiršana darba ņēmējiem, kuri no atlaišanas dienas saņems vecuma pensiju atbilstoši vispārējai kārtībai, nepārsniedz to, kas ir vajadzīgs, lai sasniegtu mērķus, kurus ar šo tiesību normu ir paredzēts līdzsvarot (šajā ziņā skat. spriedumu *Ingeniørforeningen i Danmark*, EU:C:2010:600, 40. punkts).
- 33 Tomēr ir jāizvērtē, vai šo konstatējumu var apstrīdēt tādēļ, ka ar šo tiesību normu personas, kas faktiski saņems vecuma pensiju atbilstoši vispārējai kārtībai, tiek pielīdzinātas personām, kurām ir tiesības saņemt šādu pensiju (pēc analogijas skat. spriedumu *Ingeniørforeningen i Danmark*, EU:C:2010:600, 41. punkts).
- 34 Likuma par algotiem darba ņēmējiem 2.a panta 2. punkta iedarbības dēļ īpašais atlaišanas pabalsts netiek piešķirts visiem darba ņēmējiem, kuriem no atlaišanas dienas ir tiesības saņemt vecuma pensiju atbilstoši vispārējai kārtībai. Tādējādi ir jāizvērtē, vai šī izslēgšana nepārsniedz to, kas ir vajadzīgs, lai sasniegtu nospraustos mērķus (šajā ziņā skat. spriedumu *Ingeniørforeningen i Danmark*, EU:C:2010:600, 43. punkts).
- 35 No iesniedzējtiesas un Dānijas valdības sniegtajiem paskaidrojumiem izriet, ka šīs izslēgšanas pamatā ir doma, ka algotie darba ņēmēji, kuriem ir tiesības saņemt vecuma pensiju atbilstoši vispārējai kārtībai, parasti aiziet no darba tirgus. Šī uz vecumu balstītā apsvēruma dēļ darba ņēmējs, kurš gan atbilst viņa vecuma pensijas atbilstoši vispārējai kārtībai 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 novērst, ka šo pabalstu saņem personas, kuras nevis meklē jaunu darbu, bet gan saņems aizstājošos ienākumus vecuma pensijas atbilstoši vispārējai kārtībai formā, attiecīgais pasākums nedod iespēju minēto pabalstu saņemt tiem atlaistajiem darba ņēmējiem, kuri vēlas palikt darba tirgū, tikai tāpēc, ka viņi sava vecuma dēļ varētu saņemt šādu pensiju (skat. spriedumu *Ingeniørforeningen i Danmark*, EU:C:2010:600, 44. punkts).
- 36 Sprieduma *Ingeniørforeningen i Danmark* (EU:C:2010:600), kurā bija runa par Likuma par algotiem darba ņēmējiem 2.a panta 3. punktu, kurā bija paredzēta iespēja liegt īpašo atlaišanas pabalstu gadījumā, ja aiziešanas datumā darba ņēmējam ir tiesības saņemt darba devēja maksājamo vecuma pensiju, 45. punktā Tiesa uzskatīja, ka šīs tiesību normas dēļ šādam darba ņēmējam ir sarežģītāk vēlāk īstenot savas tiesības strādāt, jo, esot pārejas uz jaunu darbu situācijā, viņš šādu pabalstu nesaņēma. Minētā sprieduma 46. punktā Tiesa atzina, ka attiecīgajiem darba ņēmējiem pastāv risks būt spiestiem pieņemt samazināta apmēra vecuma pensiju, šādi ilgtermiņā radot būtiskus ienākumu zaudējumus.

- 37 Tomēr ir jāatzīst, ka strīds pamatlietā atšķiras no tā, kas bija sprieduma *Ingeniørforeningen i Danmark* (EU:C:2010:600) pamatā.
- 38 Tā kā attiecīgā vecuma pensija minētajā lietā varēja tikt piešķirta personām, kas sasnieguši 60 gadu vecumu, jebkurš darba ņēmējs, kurš bija sasniedzis šo vecumu aiziešanas no darba dienā, varēja saņemt tikai samazināta apmēra pensiju salīdzinājumā ar to, ko tie būtu saņēmuši, ja būtu sasnieguši pensijas vecumu, lai izmantotu savas tiesības uz to. Tādējādi viņam patiešām pastāvēja risks saņemt mazāku summu, kas tiktu pārskaitīta par priekšlaicīgu pensionēšanos.
- 39 Tā tas nav pamatlietā, kas attiecas uz īpašā atlaišanas pabalsta nemaksāšanu, ja aiziešanas datumā darba ņēmējam ir tiesības saņemt vecuma pensiju atbilstoši vispārējai kārtībai. Kā izriet no Tiesas rīcībā esošajiem lietas materiāliem, šī vecuma pensija tiek pielīdzināta pastāvīgam maksāšanas pienākumam, ja ir sasniegts valsts līmenī noteiktais pensijas vecums. Laikposmā no 1999. gada līdz 2023. gadam standarta pensijas vecums ir 65 gadi, un šī robeža līdz 2027. gadam progresīvi tiks atvērta līdz 67 gadu vecumam.
- 40 Proti, ir jāatzīst, ka risks saņemt samazinātu summu par priekšlaicīgu pensionēšanos principā neattiecas uz tādiem darba ņēmējiem, kuri – kā *P. Landin*, kurš atlaišanas dienā bija sasniedzis 67 gadu vecumu, – var saņemt vecuma pensiju atbilstoši vispārējai kārtībai.
- 41 Turklāt, tā kā īpašais atlaišanas pabalsts ir vienreizējs pabalsts, kas atbilst viena, divu vai trīs mēnešu darba algām, nav konstatējams, ka tāda tiesību norma kā pamatlietā ilgtermiņā varētu radīt būtiskus ienākumu zaudējumus.
- 42 Šajā ziņā strīds pamatlietā atšķiras arī no strīda, kas bija sprieduma *Dansk Jurist- og Økonomforbund* (C-546/11, EU:C:2013:603) pamatā, kurš attiecās uz tiesību saglabāt savu atalgojumu trīs gadu laikā neattiecināšanu uz ierēdņiem, kas ir sasnieguši 65 gadu vecumu un kam ir tiesības saņemt vecuma pensiju.
- 43 Šos secinājumus neliek apstrīdēt tas, ka tāds darba ņēmējs kā *P. Landin*, turpinot strādāt pēc pensijas vecuma sasniegšanas, var palielināt savas vecuma pensijas summu. Proti, ir jānorāda, ka vecuma pensiju atbilstoši vispārējai kārtībai – kā, atbildot uz tiesas sēdē uzdotu jautājumu, norādījusi Dānijas valdība, – ir iespējams saņemt, arī veicot profesionālu darbību. Šīs pensijas maksāšana var arī tikt pārtraukta, lai veiktu šādu darbību un pēc tam palielinātu minētās pensijas summu.
- 44 Šādos apstākļos, ņemot vērā šā sprieduma 40. un 41. punktā norādīto informāciju, kuras atbilstība patiesībai ir jāpārbauda iesniedzējtiesai, nevar tikt konstatēts, ka tāds pasākums kā Likuma par algotiem darba ņēmējiem 2.a panta 2. punktā paredzētais pārmērīgi apdraudētu standarta pensijas vecumu sasniegušu darba ņēmēju likumīgās intereses.
- 45 Ņemot vērā iepriekš minēto, uz uzdotu jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2000/78/EK 2. panta 1. punkts un 2. punkta a) apakšpunkts un 6. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem nav pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā, kurā paredzēts, ka darba devējs, atlaižot darbinieku, kurš attiecīgajā uzņēmumā nepārtraukti nostrādājis 12, 15 vai 18 gadus, šim darbiniekam atlaišanas dienā izmaksā pabalstu attiecīgi vienas, divu vai trīs mēnešu darba algu apmērā, tomēr šo pabalstu nemaksā, ja no atlaišanas dienas darbiniekam ir iespēja saņemt valsts pensiju atbilstoši vispārējai kārtībai, ja, pirmkārt, šis tiesiskais regulējums ir objektīvi un saprātīgi pamatots ar likumīgu mērķi nodarbinātības un darba tirgus politikas jomā un, otrkārt, tas ir atbilstīgs un vajadzīgs līdzeklis šā mērķa sasniegšanai. Iesniedzējtiesai ir jānovērtē, vai tas tā ir.

Par tiesāšanās izdevumiem

- 46 Attiecībā uz pamatlietas pusēm šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto pušu izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (septītā palāta) nospriež:

Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 2. panta 1. punkts un 2. punkta a) apakšpunkts un 6. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem nav pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā, kurā paredzēts, ka darba devējs, atlaižot darbinieku, kurš attiecīgajā uzņēmumā nepārtraukti nostrādājis 12, 15 vai 18 gadus, šim darbiniekam atlaišanas dienā izmaksā pabalstu attiecīgi vienas, divu vai trīs mēnešu darba algu apmērā, tomēr šo pabalstu nemaksā, ja no atlaišanas dienas darbiniekam ir iespēja saņemt valsts pensiju atbilstoši vispārējai kārtībai, ja, pirmkārt, šis tiesiskais regulējums ir objektīvi un saprātīgi pamatots ar likumīgu mērķi nodarbinātības un darba tirgus politikas jomā un, otrkārt, tas ir atbilstīgs un vajadzīgs līdzeklis šā mērķa sasniegšanai. Iesniedzējtiesai ir jānovērtē, vai tas tā ir.

[Paraksti]