TIESAS SPRIEDUMS (otrā palāta)

2012. gada 5. jūlijā*

Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības un profesijas jomā — Diskriminācijas vecuma dēļ aizliegums — Valsts tiesiskais regulējums, ar kuru piešķirtas beznosacījumu tiesības strādāt līdz 67 gadu vecumam un atļauts automātiski izbeigt darba līgumu tā mēneša beigās, kurā darba ņēmējs sasniedz šo vecumu — Vecuma pensijas apmēra neņemšana vērā

Lieta C-141/11

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Södertörns tingsrätt* (Zviedrija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2011. gada 18. martā un kas Tiesā reģistrēts 2011. gada 21. martā, tiesvedībā

***Torsten Hörnfeldt***

pret

***Posten Meddelande AB .***

TIESA (otrā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs H. N. Kunja Rodrigess [*J. N. Cunha Rodrigues*], tiesneši U. Lehmuss [*U. Lõhmus*], A. Ross [*A. Rosas*], A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*] (referents) un K. G. Fernlunds [*C. G. Fernlund*],

ģenerāladvokāts Ī. Bots [*Y. Bot*],

sekretārs A. Kalots Eskobars [*A. Calot Escobar*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— *T. Hörnfeldt* savā vārdā,

— *Posten Meddelande AB* vārdā – *L. Bäckström*,

— Zviedrijas valdības vārdā – *A. Falk*, pārstāve,

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

— Eiropas Komisijas vārdā – *J. Enegren* un *K. Simonsson*, pārstāvji,

* Tiesvedības valoda – zviedru.

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

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.), 6. panta interpretāciju.

2 Šis lūgums ir iesniegts tiesvedībā starp *T. Hörnfeldt* un viņa bijušo darba devēju *Posten Meddelande AB* saistībā ar viņa darba līguma izbeigšanu tā mēneša pēdējā dienā, kurā viņš sasniedzis 67 gadu vecumu.

### Atbilstošās tiesību normas

*Savienības tiesības*

3 Direktīvas 2000/78 preambulas 8., 9. un 11. apsvērumā ir noteikts:

"(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.

(9) Nodarbinātība un profesija ir galvenie elementi, kas garantē vienlīdzīgas iespējas visiem un būtiski veicina pilsoņu līdzdalību ekonomiskajā, kultūras un sociālajā dzīvē un viņu potenciāla izmantošanu.

[..]

11) Diskriminācija [..] vecuma [..] 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."

4 Direktīvas 2000/78 6. panta ar nosaukumu "Tādas dažādas attieksmes attaisnojums, kuras pamatā ir cilvēka vecums" 1. punkta a) apakšpunktā ir noteikts:

"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."

*Zviedrijas tiesības*

5 Direktīvas 2000/78 normas attiecībā uz diskrimināciju vecuma dēļ Zviedrijas tiesībās tika transponētas ar Likumu (2008:567) par diskrimināciju [*diskrimineringslagen* (2008:567)].

6 Pamatnoteikumi par nodarbinātības aizsardzību un darba apstākļiem ir ietverti Likumā (1982:80) par nodarbinātības aizsardzību un darba apstākļiem (*lagen* (1982:80) *om anställningsskydd*, *SFS*, 1982, Nr. 80; turpmāk tekstā – "*LAS*"), kura 32.a pantā ir noteikts:

"Ja vien šī likuma normas nenosaka citādi, darba ņēmējs var saglabāt savu darbu līdz tā mēneša beigām, kurā tas sasniedz sešdesmit septiņu gadu vecumu."

7 Atbilstoši *LAS* 33. pantam "[ja]" darba devējs vēlas izbeigt attiecības ar darbinieku tā mēneša beigās, kurā tas sasniedz sešdesmit septiņu gadu vecumu, tad tas šim pēdējam vismaz mēnesi iepriekš nosūta rakstisku paziņojumu".

8 *LAS* 32.a un 33. pants kopā veido tā saukto "67 gadu noteikumu". Saskaņā ar šo noteikumu ikvienam algotam darbiniekam ir beznosacījumu tiesības strādāt līdz pēdējai tā mēneša dienai, kurā darba ņēmējs sasniedz sešdesmit septiņu gadu vecumu, šajā dienā darba līgums var tikt izbeigts bez uzteikuma.

9 No Tiesai iesniegtajiem lietas materiāliem izriet, ka valsts tiesību normas, kas atļauj izbeigt darba līgumu brīdī, kad darba ņēmējam ir tiesības saņemt vecuma pensiju vai kad viņš ir sasniedzis noteiktu vecumu, Zviedrijas tiesībās tika ieviestas 1974. gadā. XX gs. 80. gados pensionēšanās vecums un līdz ar to vecums, kuru sasniedzot tiek izbeigts darba līgums, tika samazināts no 67 uz 65 gadiem. 1991. gadā pensionēšanās vecums tika palielināts līdz 67 gadiem, bet likums joprojām atļāva, pamatojoties uz vienošanos vai darba koplīgumu, vienoties par darba līguma izbeigšanu pirms šī vecuma sasniegšanas. Saskaņā ar 67 gadu noteikumu kopš 2002. gada 31. decembra ir aizliegts ar individuālu līgumu, vienošanos vai darba koplīgumu noteikt obligātu pensionēšanās vecumu, kas ir mazāks par 67 gadiem.

10 Saskaņā ar principu par visas karjeras laikā gūto ienākumu ņemšanu vērā, kurš ieviests ar jauno 1996. gada 1. janvāra vecuma pensijas režīmu, visas profesionālās karjeras laikā gūtie ienākumi ir pamats vecuma pensijas apmēra noteikšanai.

11 Prasītāja pamatlietā *T. Hörnfeldt* darba attiecības regulē darba koplīgums, kas noslēgts starp darba devēju organizāciju *Almega Tjänsteförbunden* un darba ņēmēju pakalpojumu un komunikāciju jomā arodbiedrību (*SEKO*).

## Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

12 Prasītājs *T. Hörnfeldt* 1989. gadā sāka strādāt bijušajā *Postverket* (pasta pakalpojumu aģentūrā). Kaut arī viņš vairākkārt lūdza tiesības strādāt vairāk, laikā no 1989. līdz 2006. gadam viņš strādāja tikai vienu dienu nedēļā pēc stundu tarifa likmes. No 2006. līdz 2008. gadam *T. Hörnfeldt* strādāja trīs ceturtdaļu slodzi. No 2008. gada 11. oktobra līdz 2009. gada 31. maijam viņam bija darba līgums uz nenoteiktu laiku un viņš strādāja trīs ceturtdaļu slodzi.

13 2009. gada 15. maijā *T. Hörnfeldt* sasniedza 67 gadu vecumu, un darba līgums ar viņu, pamatojoties uz 67 gadu noteikumu, kas nostiprināts *LAS* un viņa darba attiecības regulējošajā darba koplīgumā, tika izbeigts šī mēneša pēdējā dienā. Vecuma pensijas neto summa, ko viņš saņem kopš tā brīža, ir SEK 5847 mēnesī.

14 Ar savu iesniedzējtiesā celto prasību *T. Hörnfeldt*, pamatojoties uz to, ka 67 gadu noteikums ir prettiesiska diskriminācija vecuma dēļ, lūdz atcelt viņa darba līguma izbeigšanu.

15 Iesniedzējtiesa, pamatojoties tostarp uz 2005. gada 22. novembra spriedumu lietā C-144/04 *Mangold* (Krājums, I-9981. lpp.), uzskata, ka valsts tiesību akts un darba koplīgums, saskaņā ar kuriem darba attiecības izbeidzas tā mēneša pēdējā dienā, kurā darba ņēmējs sasniedz 67 gadu vecumu, ietver atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ. Šī tiesa tādējādi jautā, vai var tikt uzskatīts, ka šo attieksmi objektīvi un saprātīgi pamato tiesiski mērķi, un vai tā ir lietderīga un nepieciešama to sasniegšanai.

16 Pirmkārt, iesniedzējtiesa uzskata, ka 67 gadu noteikums tika ieviests, lai privātpersonām sniegtu iespēju strādāt ilgāk un palielināt savas vecuma pensijas apmēru. Šī tiesa norāda, ka šis noteikums varētu tikt uzskatīts par tādu, kas atspoguļo līdzsvaru starp budžeta, nodarbinātības un darba tirgus politikas apsvērumiem. Tā tomēr norāda, ka sagatavošanas darbi minētā noteikuma iekļaušanai *LAS* skaidri nepamato darba ņēmējam piešķirtās beznosacījumu tiesības izbeigt darba attiecības šajā termiņā.

17 Otrkārt, no 2007. gada 16. oktobra sprieduma lietā C-411/05 *Palacios de la Villa* (Krājums, I-8531. lpp.) izrietot, ka viens no nosacījumiem, lai varētu izbeigt darba līgumu, kad darba ņēmējs ir sasniedzis noteiktu vecumu, ir tāds, ka šis darba ņēmējs var saņemt finansiālu kompensāciju, piešķirot viņam no iemaksām finansētu vecuma pensiju. Šajā ziņā Tiesa 2010. gada 12. oktobra spriedumā lietā C-45/09 *Rosenbladt* (Krājums, I-9391. lpp.) neesot norādījusi ieinteresētās personas saņemtās pensijas līmeni. Konkrētajā gadījumā 67 gadu noteikumam neesot nekādas sasaistes ar vecuma pensijas, ko saņems darba ņēmējs, apmēru.

18 Šajos apstākļos *Södertörns tingsrätt* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

> "1) Vai valsts tiesību norma, kura – tāpat kā tā sauktais "67 gadu noteikums" – rada atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ, var būt attaisnota, pat ja izvirzītais mērķis neizriet ne no konteksta, kādā norma ir ieviesta, ne arī no kāda cita elementa?
>
> 2) Vai tāda valsts tiesību norma par pensionēšanās vecumu kā tā sauktais "67 gadu noteikums" ir jāpiemēro autonomi, un vai tas, ka tostarp tajā vispār nav ņemts vērā vecuma pensijas līmenis, ko saņems darba ņēmējs, pārsniedz to, kas būtu piemērots un nepieciešams izvirzītā mērķa sasniegšanai?"

## Par prejudiciālajiem jautājumiem

19 Ar šiem diviem jautājumiem, kuri ir jāizvērtē kopā, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta otrā daļa ir jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj tādu valsts regulējumu kā pamatlietā, kas ļauj darba devējam izbeigt darba attiecības ar darba ņēmēju, vienīgi pamatojoties uz to, ka šis pēdējais ir sasniedzis 67 gadu vecumu, un kurā netiek ņemts vērā vecuma pensijas līmenis, kuru saņems darba ņēmējs.

20 Kā tas izriet no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu un Tiesai iesniegtajiem apsvērumiem, ir skaidrs, ka 67 gadu noteikums, saskaņā ar kuru ikvienam darba ņēmējam ir beznosacījumu tiesības strādāt līdz pēdējai tā mēneša dienai, kurā viņš sasniedz sešdesmit septiņu gadu vecumu – dienai, kurā darba attiecības var tikt izbeigtas bez uzteikuma –, ja vien nepastāv pretēja vienošanās starp darba ņēmēju un darba devēju, saskaņā ar Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta a) apakšpunktu veido atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ.

21 Tomēr no Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmās daļas izriet, ka atšķirīga attieksme vecuma dēļ nav diskriminācija tad, ja valsts tiesībās tā ir objektīvi un saprātīgi attaisnota ar leģitīmu mērķi, tostarp ar leģitīmiem nodarbinātības, darba tirgus un profesionālās apmācības politikas mērķiem, un ja līdzekļi šī mērķa īstenošanai ir piemēroti un nepieciešami.

22 Lai atbildētu uz uzdotajiem jautājumiem, ir jāpārbauda, vai minētais 67 gadu noteikums ir attaisnots ar leģitīmu mērķi un vai līdzekļi, kas ieviesti šī mērķa sasniegšanai, ir piemēroti un nepieciešami.

23 Ir jāizvērtē sekas, kuras rodas tādēļ, ka *LAS* nav skaidras norādes par mērķi, kuru tiecas īstenot 67 gadu noteikums, konkrēti, šī likuma 33. pants. Patiesībā iesniedzējtiesa uzskata, ka *LAS* nav precīzi norādīts, kādu mērķi tiecas īstenot 67 gadu noteikums, nosakot darba ņēmēju vecuma ierobežojumu – 67 gadi.

24 Šim apstāklim tomēr nav izšķiroša nozīme. Patiesībā no Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta tomēr nevar secināt, ka tas, ka attiecīgajā valsts tiesiskajā regulējumā nav precizēts īstenojamais mērķis, automātiski izslēdz, ka tas saskaņā ar šo noteikumu varētu būt attaisnots. Ja nav precizēts mērķis, svarīgi ir tomēr, ka citi attiecīgā regulējuma elementi, ņemot vērā tā vispārējo kontekstu, ļauj noteikt tā pamatā esošo mērķi, lai varētu tikt veikta tiesas kontrole par tā tiesiskumu, kā arī šī mērķa īstenošanai izmantoto līdzekļu piemērotību un nepieciešamību (skat. 2011. gada 21. jūlija spriedumu apvienotajās lietās C-159/10 un C-160/10 *Fuchs un Köhler*, Krājums, I-6919. lpp., 39. punkts un tajā minētā judikatūra).

25 Kā tas izriet no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu, sagatavojošajos aktos saistībā ar *LAS* un Likumu (2008:567) par diskrimināciju attiecībā uz nodarbinātības un darba tirgus politiku bija paredzēti vairāki mērķi. 67 gadu noteikums tostarp tika paredzēts, lai palielinātu pensijas apmēru nākotnē, ļaujot strādāt pēc 65 gadu vecuma sasniegšanas un kompensēt darbaspēka trūkumu, kas būtu jāizjūt [darba tirgū] ar turpmākajiem pensionēšanās viļņiem. Iesniedzējtiesa turklāt norāda, ka Ombudsmena vienlīdzības jautājumos (*Diskrimineringsombudsmannen*) ieskatā 67 gadu noteikums ir attaisnots, jo tas ļauj atbrīvot darba vietas tiem, kas ienāk darba tirgū.

26 Zviedrijas valdība apgalvo, ka 67 gadu noteikuma mērķis, pirmkārt, ir nepieļaut darba attiecību izbeigšanu darba ņēmēju pazemojošos apstākļos to ievērojamā vecuma dēļ, otrkārt, ļaut ieviest vecuma pensijas režīmus, kas balstīti uz principu, saskaņā ar kuru tiek ņemti vērā visas profesionālās karjeras laikā gūtie ienākumi, treškārt, samazināt šķēršļus tiem, kuri vēlas strādāt pēc 65 gadu vecuma sasniegšanas, ceturtkārt, piemēroties demogrāfiskajām izmaiņām un savlaicīgi novērst darbaspēka trūkumu, kā arī, piektkārt, paredzēt tiesības, nevis pienākumu strādāt līdz 67 gadu vecumam, lai darba attiecības varētu turpināt pēc 65 gadu vecuma. Pensionēšanās obligātā vecuma noteikšana ļaujot atvieglot jauniešu ienākšanu darba tirgū.

27 Šīs valdības ieskatā šāds vecuma ierobežojums atspoguļojot politisko un sociālo vienošanos, kuru jau ilgāku laiku atzīst sociālie partneri. Šī vienošanās atspoguļojot nodarbinātības politikas mērķi, kas tiecas veicināt to, ka gados vecāki darba ņēmēji turpina savu karjeru, un šī politika nodibinot līdzsvaru starp darba ņēmēju ieinteresētību strādāt ilgi, no vienas puses, un vēlmi veicināt pakāpenisku pāreju no aktīvās dzīves uz pensiju, no otras puses.

28 Šajā ziņā Tiesa ir nospriedusi, ka darba līgumu automātiska izbeigšana ar darba ņēmējiem, kuri atbilst vecuma nosacījumam un kuri ir veikuši iemaksas pensijas saņemšanai, jau ilgāku laiku ir atzīta vairāku dalībvalstu darba tiesībās un tiek plaši piemērota darba attiecībās. Šī mehānisma pamatā ir līdzsvars starp politiskiem, ekonomiskiem, sociāliem, demogrāfiskiem un/vai budžeta apsvērumiem, un tas ir atkarīgs no izvēles pagarināt darba ņēmēju aktīvo darbību vai, tieši pretēji, paredzēt viņu priekšlaicīgu pensionēšanos (iepriekš minētais spriedums lietā *Rosenbladt*, 44. punkts).

29 Turklāt saskaņā ar judikatūru nodarbinātības sekmēšana neapstrīdami ir leģitīms dalībvalstu sociālās vai nodarbinātības politikas mērķis, īpaši, ja tas gados jauniem cilvēkiem atvieglo pieeju kādai profesijai (2010. gada 18. novembra spriedums apvienotajās lietās C-250/09 un C-268/09 *Georgiev*, Krājums, I-11869. lpp., 45. punkts, kā arī iepriekš minētais spriedums apvienotajās lietās *Fuchs un Köhler*, 49. punkts).

30 Tādējādi tāda veida mērķi, kādus ir norādījusi Zviedrijas valdība, principā ir jāuzskata par tādiem, kas "attiecīgās valsts tiesību kontekstā" "objektīvi un saprātīgi", kā tas paredzēts Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktā, attaisno dalībvalstī paredzēto atšķirīgo attieksmi vecuma dēļ, kas noteikta *LAS* 33. pantā (pēc analoģijas skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Rosenbladt*, 45. punkts).

31 Vēl saskaņā ar šī paša 6. panta 1. punktu ir jāpārbauda, vai šo mērķu sasniegšanai izmantotie līdzekļi ir piemēroti un nepieciešami.

32 Ņemot vērā plašo rīcības brīvību, kas dalībvalstīm un attiecīgā gadījumā sociālajiem partneriem valsts līmenī ir atzīta attiecībā uz izvēles tiesībām ne vien saistībā ar konkrēta sociālās un nodarbinātības politikas mērķa īstenošanu, bet arī saistībā ar to pasākumu, ar kuriem to būtu iespējams sasniegt, noteikšanu, nešķiet nesaprātīgi, ka sociālie partneri tādu pasākumu kā 67 gadu noteikums ir atzinuši par piemērotu iepriekš norādīto mērķu sasniegšanai (šajā ziņā pēc analoģijas skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Rosenbladt*, 41. un 69. punkts).

33 Patiesībā, pirmkārt, var tikt atzīts, ka 67 gadu noteikums, paredzot tiesības strādāt līdz šim vecumam, ļauj samazināt šķēršļus tiem, kuri vēlas strādāt pēc 65 gadu vecuma sasniegšanas, dod iespēju piemērot vecuma pensijas režīmiem principu, saskaņā ar kuru tiek ņemti vērā visas profesionālās karjeras laikā gūtie ienākumi, ļauj piemēroties demogrāfiskajām izmaiņām un laikus novērst darbaspēka trūkuma risku.

34 Otrkārt, var tikt atzīts arī, ka 67 gadu noteikums, atļaujot darba devējam izbeigt darba līgumu, kad darba ņēmējs ir sasniedzis šo vecumu, ļauj novērst darba līguma izbeigšanu darba ņēmēju pazemojošos apstākļos viņu ievērojamā vecuma dēļ. Tāpat var atzīt, ka atbilstoši tādai situācijai konkrētajā darba tirgū vai iesaistītajā uzņēmumā, kad attiecīgo darba ņēmēju skaits ir ierobežots, šis noteikums ļauj atvieglot jauniešu ienākšanu un/vai noturēšanu darba tirgū.

35 Iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai *LAS* 33. pantā paredzētais automātiskais darba līguma izbeigšanas mehānisms ir strikti nepieciešams, ciktāl tas neparedz, ka var tikt ņemts vērā vecuma pensijas līmenis, ko saņems ieinteresētā persona.

36 Prasītājs pamatlietā *T. Hörnfeldt* šajā ziņā uzsver, ka, tā kā viņš ilgākā laikposmā strādāja nepilnu darba laiku, viņa atrašanās darba tirgū ir bijusi nenormāli īsa un līdz ar to viņa vecuma pensijas pieticība esot nesaprātīga. Darba līguma pagarināšana par diviem vai trīs gadiem ļautu viņam palielināt savu vecuma pensiju par aptuveni SEK 2000 mēnesī. *T. Hörnfeldt* uzsver, ka attiecībā uz darba ņēmējiem, kuri – tāpat kā viņš – vēlas turpināt strādāt, būtu jāatzīst izņēmums no 67 gadu noteikuma.

37 Ir jānorāda, ka diskriminācijas vecuma dēļ aizliegums, kas paredzēts Direktīvā 2000/78, ir jāaplūko Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 15. panta 1. punktā atzīto tiesību kontekstā. No tā izriet, ka īpaša nozīme ir jāpiešķir gados vecāku darba ņēmēju līdzdalībai profesionālajā dzīvē, kā arī ekonomiskajā, kultūras un sociālajā dzīvē. Šādu personu paturēšana darba vidē veicina darbaspēka dažādību, kas ir Direktīvas 2000/78 preambulas 25. apsvērumā atzīts mērķis. Šī paturēšana [darba tirgū] saskaņā ar šīs direktīvas preambulas 8., 9. un 11. apsvērumā izteiktajām Savienības likumdevēja bažām tostarp sekmē šo darbinieku izaugsmi, kā arī attiecīgo darba ņēmēju dzīves kvalitāti (iepriekš minētais spriedums apvienotajās lietās *Fuchs un Köhler*, 62. un 63. punkts).

38 Lai pārbaudītu, vai pamatlietā aplūkojamais pasākums nepārsniedz attiecīgo mērķu sasniegšanai vajadzīgās robežas un nerada pārmērīgu kaitējumu darba ņēmēju, kas sasnieguši 67 gadu vecumu, interesēm, šis pasākums ir jāaplūko tā regulatīvajā kontekstā un jāņem vērā gan kaitējums, ko tas var radīt attiecīgajām personām, gan ieguvums, kas no tā rodas sabiedrībai kopumā un tajā ietilpstošajiem indivīdiem (iepriekš minētais spriedums lietā *Rosenbladt*, 73. punkts).

39 Šajā ziņā ir jānorāda, pirmkārt, ka 67 gadu noteikums sniedz sociālajiem partneriem iespēju, izmantojot individuālos līgumus, vienošanās un darba koplīgumus, piemērot automātisku darba attiecību izbeigšanu, tikai sākot no 67 gadu vecuma, jo *LAS* 32.a pantā ir aizliegts noteikt obligāto pensionēšanās vecumu, kas būtu mazāks par 67 gadiem. Ar šo pantu darba ņēmējam arī ir piešķirtas beznosacījumu tiesības turpināt profesionālo darbību līdz 67 gadu vecuma sasniegšanai, tostarp, lai palielinātu pamatienākumus, pamatojoties uz kuriem tiks aprēķināta viņa vecuma pensija, un tādējādi palielināt šo pensiju.

40 Otrkārt, darba līguma pilnīga izbeigšana, kas notikusi tāda pasākuma kā *LAS* 33. pantā paredzētais piemērošanas rezultātā, automātiski nenozīmē, ka attiecīgās personas pavisam tiek izstumtas no darba tirgus. Patiesībā, pirmkārt, ar šo pantu netiek ieviesta obligāta pensionēšanās kārtība. Tajā ir paredzēti nosacījumi, pie kādiem darba devējs var izdarīt izņēmumu attiecībā uz diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma principu un izbeigt darba attiecības ar darba ņēmēju, pamatojoties uz to, ka tas ir sasniedzis 67 gadu vecumu.

41 Otrkārt, Zviedrijas valdība uzsver, ka, izbeidzot darba līgumu, darba devējs var piedāvāt attiecīgajam darba ņēmējam darba līgumu uz noteiktu laiku. Tādējādi darba devējs un darba ņēmējs var brīvi vienoties par šī līguma ilgumu un var arī vajadzības gadījumā to atjaunot.

42 Treškārt, 67 gadu noteikums nebalstās vienīgi uz noteikta vecuma sasniegšanu, bet tajā būtībā ir ņemts vērā apstāklis, ka darba ņēmējs savas profesionālās karjeras beigās saņem finansiālu kompensāciju viņam piešķirtās vecuma pensijas aizstājošo ienākumu veidā (šajā ziņā pēc analoģijas skat. iepriekš minēto spriedumu lietā *Rosenbladt*, 48. punkts).

43 Patiesībā no Tiesai iesniegtajiem apsvērumiem izriet, ka *LAS* 33. pantā noteiktais vecums, pirmkārt, atbilst vecumam, kas pamatlietas faktisko apstākļu laikā bija tiesību aktos paredzētais pensionēšanās vecums, un, otrkārt, ir lielāks nekā vecums, sākot no kura ir tiesības uz vecuma pensiju, kas parasti ietver trīs elementus, proti, proporcionālu, prēmiju un papildu pensiju.

44 Ceturtkārt, no Tiesai iesniegtajiem apsvērumiem izriet, ka tie, kuri nevar saņemt ar ienākumiem saistītu vecuma pensiju vai kuru pensijas apmērs ir mazs, sākot no 65 gadu vecuma var saņemt vecuma pensiju garantētās pamatpensijas, mājokļa pabalsta un/vai piemaksu par vecumu formā.

45 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka Tiesa iepriekš minētā sprieduma *Rosenbladt* 47. punktā ir secinājusi par pārmērīga attiecīgo darba ņēmēju interešu apdraudējuma neesamību, lai gan lietā, kurā tika pieņemts šis spriedums, pensionēšanās vecums bija mazāks nekā *LAS* 33. pantā paredzētais un *Rosenbladt* k-dzes saņemtās vecuma pensijas apmērs bija ievērojumi mazāks nekā tas, kuru varētu saņemt prasītājs pamatlietā *T. Hörnfeldt*.

46 Ņemot vērā visus šos apstākļus, kuru pareizība ir jāpārbauda iesniedzējtiesai, nevar pamatoti apgalvot, ka Direktīva 2000/78 nepieļauj tādu valsts pasākumu kā pamatlietā.

47 Līdz ar to uz uzdotajiem jautājumiem ir jāatbild, ka Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta otrā daļa ir jāinterpretē tādējādi, ka tā pieļauj tādu valsts regulējumu kā pamatlietā, kas ļauj darba devējam izbeigt darba līgumu ar darba ņēmēju, pamatojoties vienīgi uz to, ka šis darba ņēmējs ir sasniedzis 67 gadu vecumu, un kurā netiek ņemts vērā vecuma pensijas līmenis, ko saņems ieinteresētā persona, ja vien tas ir objektīvi un saprātīgi attaisnots ar leģitīmu mērķi attiecībā uz nodarbinātības politiku un darba tirgu un veido piemērotu un nepieciešamu pasākumu tā īstenošanai.

**Par tiesāšanās izdevumiem**

48 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 izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (otrā palāta) nospriež:

**Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 6. panta 1. punkta otrā daļa ir jāinterpretē tādējādi, ka tā pieļauj tādu valsts regulējumu kā pamatlietā, kas ļauj darba devējam izbeigt darba līgumu ar darba ņēmēju, pamatojoties vienīgi uz to, ka šis darba ņēmējs ir sasniedzis 67 gadu vecumu, un kurā netiek ņemts vērā vecuma pensijas līmenis, ko saņems ieinteresētā persona, ja vien tas ir objektīvi un saprātīgi attaisnots ar leģitīmu mērķi attiecībā uz nodarbinātības politiku un darba tirgu un veido piemērotu un nepieciešamu pasākumu tā īstenošanai.**

[Paraksti]