ĢENERĀLADVOKĀTES VERICAS TRSTENJAKAS [*VERICA TRSTENJAK*] SECINĀJUMI,
sniegti 2010. gada 28. aprīlī[1]

Satura rādītājs

I — Atbilstošās tiesību normas ..... I - 9400

A — Kopienu tiesiskais regulējums ..... I - 9400

B — Valsts tiesiskais regulējums ..... I - 9402

1) Vācijas Sociālā nodrošinājuma kodeksa VI sējums ..... I - 9402

2) Vispārējais likums par vienlīdzīgu attieksmi ..... I - 9403

3) Darba koplīgums ..... I - 9404

II — Fakti ..... I - 9405

III — Tiesvedība iesniedzējtiesā ..... I - 9406

IV — Prejudiciālie jautājumi un tiesvedība Tiesā ..... I - 9406

V — Par Īrijas valdības vispārējo iebildumu pret Tiesas kompetenci ..... I - 9407

VI — Ievada apsvērumi par Direktīvas 2000/78 piemērojamību un par attiecīgo noteikumu I - 9408

A — Par Direktīvas 2000/78 piemērojamību ..... I - 9408

B — Par attiecīgo Direktīvas 2000/78 noteikumu ..... I - 9408

VII — Par pirmo prejudiciālo jautājumu ..... I - 9409

A — Lietas dalībnieku argumenti ..... I - 9409

1 — Oriģinālvaloda — vācu.

B — Vērtējums ..... I - 9411

1) Par pieņemamību ..... I - 9411

2) Par atbilstību Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktam ..... I - 9411

a) Dalībvalstu noteikumi, no kuriem var izrietēt īpaša pilnvarojuma piešķiršana darba koplīgumos noteikt parasto pensijas vecumu ..... I - 9412

b) Papildu norādes par sociālo partneru veiktu direktīvas ieviešanu ..... I - 9414

i) Transponēšana, ko veic sociālie partneri, pamatojoties uz direktīvas 18. pantu ..... I - 9414

ii) Darba koplīgums, pamatojoties uz "tukšu" vispārējo klauzulu ... I - 9415

3) Secinājums ..... I - 9415

VIII — Par pārējiem prejudiciālajiem jautājumiem ..... I - 9416

A — Par pieņemamību ..... I - 9417

B — Par pārējo prejudiciālo jautājumu priekšmetu ..... I - 9417

C — Par sociālajiem partneriem likumā paredzētu pilnvarojumu darba koplīgumos noteikt parasto pensijas vecumu ..... I - 9418

1) Par izvirzīto mērķu noskaidrošanu ..... I - 9419

2) Par prasībām attiecībā uz mērķiem ..... I - 9420

a) Leģitimitāte ..... I - 9420

b) Pietiekami konkrēti ..... I - 9420

c) Laika aspekts ..... I - 9421

3) Par objektīvu pamatojumu ..... I - 9421

a) Lietas dalībnieku argumenti ..... I - 9421

b) Vērtējums ..... I - 9422

i) Par regulējuma piemēru nozīmi Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta otrajā daļā ..... I - 9422

ii) Par parastā pensijas vecuma atbilstību Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmajai daļai ..... I - 9423

— Par likumdevēja apsvērumiem ..... I - 9423

— Par pārbaudes dziļuma ierobežojumu ..... I - 9424

— Par šo apsvērumu pārbaudi ..... I - 9424

c) Secinājums ..... I - 9427

4) Par sociālo partneru pilnvarošanu ..... I - 9427

a) Par Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmajā daļā paredzēto nosacījumu ievērošanas nodrošināšanu ..... I - 9428

b) Par pieprasījuma nepieciešamību saskaņā ar Direktīvas 2000/78 18. panta pirmo daļu ..... I - 9430

5) Secinājums ..... I - 9431

D — Par parasto pensijas vecumu *RTV* 19. panta 8. punktā ..... I - 9432

1) Par izvirzīto mērķu noskaidrošanu ..... I - 9432

2) Par prasībām attiecībā uz mērķiem ..... I - 9432

3) Par vairāku mērķu sasniegšanu, ja visi nav likumīgie mērķi ..... I - 9433

4) Par objektīvu pamatojumu ..... I - 9434

a) Par darba koplīguma pušu [interešu] līdzsvarošanu ..... I - 9434

b) Par [interešu] līdzsvarošanas pārbaudi ..... I - 9435

i) Parastā pensijas vecuma nepārtraukta piemērošana ..... I - 9435

— Lietas dalībnieku argumenti ..... I - 9435

— Vērtējums ..... I - 9437

Laika aspekti ..... I - 9437

Specifisks vērtējums atsevišķai ekonomikas nozarei ..... I - 9437

Īpašo pasākumu neierobežošana ..... I - 9438

ii) Par pienākuma pieņemt darbā jaunākus darba ņēmējus neesamību ..... I - 9439

— Lietas dalībnieku argumenti ..... I - 9439

— Vērtējums ..... I - 9440

iii) Par iespēju pieņemt atpakaļ darbā darba ņēmējus pēc parastā pensijas vecuma sasniegšanas ..... I - 9440

iv) Par iespēju vienojoties turpināt darba tiesiskās attiecības ..... I - 9441

— Lietas dalībnieku apsvērumi ..... I - 9442

— Vērtējums ..... I - 9442

v) Par neadekvātām tiesībām uz vecuma pensiju ..... I - 9444

— Lietas dalībnieku apsvērumi ..... I - 9444

— Vērtējums ..... I - 9445

5) Secinājums ..... I - 9446

IX — Secinājumu kopsavilkums ..... I - 9446

X — Secinājumi ..... I - 9448

1. Šajā lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu saskaņā ar EKL 234. pantu [2] tiek apspriestas vienošanās, saskaņā ar kurām darba tiesiskās attiecības bez uzteikuma principā izbeidzas tad, kad darba ņēmējs ir sasniedzis likumā noteiktās vecuma pensijas piešķiršanai nepieciešamo parasto pensijas vecumu (turpmāk tekstā — "parastais pensijas vecums"). Tādā parastā pensijas vecuma tiesiskā pieņemamība un ekonomiskā lietderība ir diskusiju strīdus priekšmets [3]. Iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, vai darba koplīgumā noteikts parastais pensijas vecums atbilst diskriminācijas vecuma dēļ aizliegumam saskaņā ar Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvu 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju [4]. Šajā tiesvedībā Tiesai ir izdevība, it īpaši ņemot vērā spriedumus lietās *Palacios de la Villa* [5], *Age Concern England* [6] un *Petersen* [7], pilnveidot un precizēt tās judikatūru par šīs direktīvas 6. pantu, saskaņā ar kuru dalībvalstis var paredzēt, ka atšķirīga attieksme, kuras pamatā ir vecums, nav uzskatāma par diskrimināciju, ja to objektīvi un saprātīgi pamato likumīgs mērķis.

I — Atbilstošās tiesību normas

A — *Kopienu tiesiskais regulējums* [8]

2. Direktīvā 2000/78 tika noteikta kopēja sistēma vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju.

3. Šī direktīva saskaņā ar tās preambulas četrpadsmito apsvērumu neierobežo valstu noteikumus, kuros noteikts pensijas vecums.

4. Saskaņā ar direktīvas preambulas divdesmit piekto apsvērumu vecuma diskriminācijas aizliegums ir nozīmīgs solis, lai sasniegtu nodarbinātības pamatnostādnēs izvirzītos mērķus un veicinātu darbaspēka dažādību. Tomēr zināmos apstākļos atšķirīgu attieksmi saistībā ar vecumu var attaisnot, tādēļ

2 — Saskaņā ar 2007. gada 13. decembra Lisabonas līgumu, ar ko groza Līgumu par Eiropas Savienību un Eiropas Kopienas dibināšanas līgumu (OV C 306, 1. lpp.), prejudiciālā nolēmuma tiesvedība tagad ir regulēta Līguma par Eiropas Savienības darbību 267. pantā.

3 — Ievadam problemātikā un pārskata gūšanai skat. O'Cinneide, C., "Diskriminierung aus Gründen des Alters und Europäische Rechtsvorschriften", *Europäische Gemeinschaften*, 2005, 45.–47. lpp. Par kritizējošiem viedokļiem skat. Bredt, S., "Compulsory retirement as an instrument to strengthen labour market opportunities for young employment seekers? An annotation to the European Court of Justice's decision C-411/05 — Palacios de la Villa", *European Journal of Social Security*, 2008, 190. un nākamās lpp.; Temming, F., "The Palacios Case: Turning Point in Age Discrimination Law?", *European Law Reporter*, 2007, 382. un nākamās lpp.

4 — OV L 303, 16. lpp. [turpmāk tekstā — "direktīva"].

5 — Tiesas 2007. gada 16. oktobra spriedums lietā C-411/05 *Palacios de la Villa* (Krājums, I-8531. lpp.).

6 — Tiesas 2009. gada 5. marta spriedums lietā C-388/07 *Age Concern England* (Krājums, I-1569. lpp.).

7 — Tiesas 2010. gada 12. janvāra spriedums lietā C-341/08 *Petersen* (Krājums, I-47. lpp.).

8 — Šajos secinājumos Kopienu tiesību jēdziens tiek izmantots, ciktāl *ratione temporis* attiecas vēl uz Kopienu tiesībām, nevis uz Savienības tiesībām.

ir vajadzīgi īpaši noteikumi, kas var mainīties atkarībā no situācijas dalībvalstīs. Tādēļ atbilstoši minētajam apsvērumam ir svarīgi nošķirt atšķirīgo attieksmi, kas ir pamatota, konkrēti, ar likumīgu nodarbinātības politiku, darba tirgu un profesionālās izglītības mērķiem, un diskrimināciju, kura jāaizliedz.

5. Saskaņā ar direktīvas 1. pantu tās mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu diskriminācijas reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ apkarošanai, lai dalībvalstīs stātos spēkā vienlīdzīgas attieksmes princips.

6. Direktīvas 2. pantā ir definēts diskriminācijas jēdziens. Saskaņā ar šī noteikuma 1. punktu šajā direktīvā "vienlīdzīgas attieksmes princips" nozīmē to, ka nedrīkst pastāvēt ne tieša, ne netieša diskriminācija kāda no 1. pantā minētajiem iemesliem dēļ. Atbilstoši 2. punkta a) apakšpunktam tiešā diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu jebkura 1. pantā minētā iemesla dēļ.

7. Direktīvas 3. pantā ir noteikta tās piemērošanas joma. Saskaņā ar šā noteikuma 1. punkta c) apakšpunktu direktīvu piemēro visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz nodarbinātību un darba nosacījumiem, to skaitā atlaišanu un atalgojumu.

8. Direktīvas 6. panta priekšmets ir tādas atšķirīgas attieksmes, kuras pamatā ir cilvēka vecums, pamatojums. Minētā tiesiskā regulējuma 1. punktā ir noteikts:

"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;

c) to, ka nosaka maksimālo vecumu pieņemšanai darbā, pamatojoties uz izglītības prasībām attiecīgajam amatam vai uz vajadzību pēc saprātīga darba laikposma pirms pensijas."

9. Direktīvas 18. panta pirmajā daļā ir noteikts:

"Dalībvalstis vēlākais līdz 2003. gada 2. decembrim pieņem normatīvos un administratīvos aktus, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības, vai darba devējiem un darba ņēmējiem pēc viņu kopēja lūguma var uzticēt ieviest šīs direktīvas noteikumus, kuri attiecas uz kolektīvajiem līgumiem. Tādos gadījumos dalībvalstis nodrošina, lai ne vēlāk kā līdz 2003. gada 2. decembrim darba devēji un darba ņēmēji ar līgumu ieviestu vajadzīgos pasākumus, attiecīgajām dalībvalstīm jāveic visi pasākumi, lai tās jebkurā laikā spētu garantēt rezultātus, ko paredz šī direktīva. Dalībvalstis par to tūlīt informē Komisiju."

10. Saskaņā ar Direktīvas 18. panta otrās daļas pirmo teikumu dalībvalsts, lai ņemtu vērā konkrētos nosacījumus, vajadzības gadījumā no 2003. gada 2. decembra var saņemt trīs gadu papildu laiku, lai ieviestu šīs direktīvas noteikumus par diskrimināciju vecuma un darba nespējas dēļ. Tā kā Vācijas Federatīvā Republika ir lūgusi tai noteikt šādu papildu termiņu minētās direktīvas transponēšanai, šai dalībvalstij tas ir beidzies tikai 2006. gada 2. decembrī.

B — *Valsts tiesiskais regulējums*

1) Vācijas Sociālā nodrošinājuma kodeksa VI sējums

11. Vācijas Sociālā nodrošinājuma kodeksa VI sējuma (*Sozialgesetzbuch*, turpmāk tekstā — "*SGB VI*") 41. panta 4. punkta trešais teikums laika posmā no 1992. gada 1. janvāra līdz 1994. gada 31. jūlijam spēkā bija šādā redakcijā:

"Vienošanās par darba tiesisko attiecību izbeigšanos datumā, kad darba ņēmējs iegūst tiesības uz vecuma pensiju, ir spēkā tikai tad,

ja tā ir noslēgta pēdējo trīs gadu laikā pirms šī datuma vai darba ņēmējs ir tai piekritis [9]."

12. Laika posmā no 1994. gada 1. augusta līdz 2007. gada 31. jūlijam spēkā esošajā *SGB VI* 41. panta 4. punkta trešā teikuma jaunajā redakcijā bija paredzēts:

"Vienošanās par darba ņēmēja darba tiesisko attiecību izbeigšanos bez uzteikuma datumā, kad darba ņēmējs var pieprasīt vecuma pensiju pirms 65 gadu vecuma sasniegšanas, attiecībā uz darba ņēmēju ir uzskatāma par noslēgtu sakarā ar 65 gadu vecuma sasniegšanu, ja vien vienošanās ir tikusi noslēgta vai darba ņēmējs tai ir piekritis pēdējo trīs gadu laikā pirms šī datuma [10]."

13. Kopš 2008. gada 1. janvāra spēkā esošais aizvietojošais noteikums *SGB VI* 41. panta otrajā teikumā ir formulēts šādi:

"Vienošanās par darba ņēmēja darba tiesisko attiecību izbeigšanos bez uzteikuma datumā, kad darba ņēmējs var pieprasīt vecuma pensiju pirms parastā pensijas vecuma sasniegšanas, attiecībā uz darba ņēmēju ir uzskatāma par noslēgtu sakarā ar parastā pensijas vecuma sasniegšanu, ja vien vienošanās ir tikusi noslēgta vai darba ņēmējs tai ir piekritis pēdējo trīs gadu laikā pirms šī datuma [11]."

2) Vispārējais likums par vienlīdzīgu attieksmi

14. Vācijas likumdevējs, lai transponētu Direktīvu 2000/78, 2006. gada 14. augustā ir pieņēmis Vispārējo likumu par vienlīdzīgu attieksmi (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*, turpmāk tekstā — "*AGG*") [12]. *AGG* mērķis saskaņā ar tā 1. pantu ir novērst vai atcelt jebkādu nelabvēlīgu attieksmi, kas balstīta uz rasi vai etnisko piederību, dzimumu, reliģiju vai uzskatiem, invaliditāti, vecumu vai dzimuma identitāti.

15. Saskaņā ar *AGG* 2. panta 4. punktu atlaišanas procesu reglamentē tikai noteikumi par vispārējo un īpašo aizsardzību pret atlaišanu.

16. *AGG* stājoties spēkā, *AGG* 10. panta redakcija bija šāda:

"Pieļaujama atšķirīga attieksme vecuma dēļ

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 atbilstīgiem

9 — *BGBl.* I 1989, 2261. lpp.
10 — *BGBl.* I 1994, 1797. lpp.
11 — *BGBl.* I 2007, 554. lpp.
12 — *BGBl.* I 2006, 1897. lpp.

un vajadzīgiem. Šāda atšķirīga attieksme var ietvert:

[..]

5. vienošanos, kas paredz darba tiesisko attiecību izbeigšanos bez uzteikuma brīdī, kad darbinieks vai darbiniece var pieprasīt vecuma pensiju. Sociālā nodrošinājuma kodeksa VI sējuma 41. panta piemērošanu tas neietekmē;

[..]

7. individuālu vai kolektīvu vienošanos par darbinieku, kuriem ir noteikts vecums un darba stāžs, atlaišanas aizliegumu, ciktāl tādējādi būtiski nemazinās citu darbinieku aizsardzība pret atlaišanu sociālo priekšrocību izvēlē atbilstoši Likuma par aizsardzību atlaišanas gadījumos [*Kündigungsschutzgesetz*] 1. panta 3. punktam."

17. Kopš 2006. gada 12. decembra 7. punkts tomēr tika svītrots [13]. Tādējādi *AGG* 10. panta redakcijā, kas ir piemērojama izskatāmajā lietā, 7. punkts vairs nav spēkā.

13 — *BGBl.* I 2007, 2742. lpp.

3) Darba koplīgums

18. Šajā lietā piemērojamo Ģenerālvienošanos par telpu uzkopšanā nodarbinātajiem darbiniekiem (*Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung*, turpmāk tekstā — "*RTV*") 2004. gadā no darba devēju puses noslēdza Vācijas telpu uzkopšanas uzņēmumu savienība [*Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks*] un no darba ņēmēju puses — Celtniecības, lauksaimniecības un vides darbinieku arodbiedrība [*Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt*]. *RTV* 19. panta 8. punkts ir šāds:

"Ja vien individuālā līgumā nav paredzēts citādi, darba tiesiskās attiecības izbeidzas tā kalendārā mēneša beigās, kurā darbiniekam vai darbiniecei ir tiesības uz vecuma pensiju, izņemot pensiju, kuru darbinieks vai darbiniece var pieprasīt pirms viņa vai viņas attiecīgā pensijas vecuma, bet vēlākais tā mēneša beigās, kurā darbinieks vai darbiniece sasniedz 65 gadu vecumu."

19. *RTV* 19. panta 8. punktam līdzīgu tiesisko regulējumu paredzēja iepriekšējās ģenerālvienošanās — pirmoreiz tas bija noteikts 1987. gada 8. maijā. Kopš 1987. gada augusta tika ņemts vērā 65 gadu vecums. Sākot no 2004. gada 1. janvāra, Federālā ekonomikas un darba lietu ministrija [*Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit*] *RTV* ir atzinusi par vispārpiemērojamu. Vispārējā piemērojamība nozīmē, ka *RTV* iedarbība attiecas arī uz tiem darba devējiem un darba ņēmējiem, kuriem šī ģenerālvienošanās nav saistoša, pamatojies

tikai uz viņu piederību darba devēju apvienībai vai arodbiedrībai. Stājoties spēkā *AGG*, kā arī pirms un pēc tā stāšanās spēkā, *RTV* 19. panta 8. punkts nav ticis grozīts.

20. Vācijas Federatīvajā Republikā parastais pensijas vecums pakāpeniski tiek paaugstināts no 65 uz 67 gadiem. Tomēr uz 1943. gadā dzimušo prasītāju vēl joprojām attiecas 65 gadu parastais pensijas vecums.

II — Fakti

21. Atbildētāja pamata lietā (turpmāk tekstā — "atbildētāja") ir uzņēmums telpu uzkopšanas jomā. Atbildētājas uzņēmumā ir nodarbināti vairāki darbinieki, kas ir vecāki par 65 gadiem un pat vecāki par 70 gadiem.

22. Prasītāja pamata lietā (turpmāk tekstā — "prasītāja") ir dzimusi 1943. gada 26. maijā, precējusies, viņai ir dēls, kuram ir smagākā invaliditātes pakāpe. Viņas vīrs ir pensionārs. Trīsdesmit deviņus gadus prasītāja uzkopj Vācijas federālās armijas kazarmu Blankenezē Hamburgā [*Hamburg-Blankenese*], bet kopš 1994. gada 1. novembra — pie atbildētājas. Prasītāja nav arodbiedrības biedre.

23. Saskaņā ar 1994. gada 10. oktobra darba līgumu starp atbildētāju un prasītāju (turpmāk tekstā — "līgums") prasītāja tikai pieņemta darbā par "apkopēju kazarmā". Dienas darba laiks bija 2 stundas, nedēļas darba laiks — 10 stundas. Pēdējoreiz atbildētājas izmaksātā bruto darba alga prasītājai bija EUR 307,48 apmērā. Līgumā ir atsauce uz *RTV*.

24. Atbildētāja ar 2008. gada 14. maija vēstuli, pamatojoties uz *RTV* 19. panta 8. punktu, paziņoja prasītājai, ka viņas darba tiesiskās attiecības beigsies 2008. gada 31. maijā, tātad tā kalendārā mēneša beigās, kurā viņa bija sasniegusi 65 gadu vecumu — tātad parasto vecumu likumā noteiktajai vecuma pensijai. 2008. gada 18. maija vēstulē prasītāja iebilda pret darba tiesisko attiecību izbeigšanos. Viņa paziņoja, ka vēlas strādāt arī turpmāk, un no jauna piedāvāja savas darbspējas. Kopš 2008. gada 1. jūnija atbildētāja prasītāju vairs nenodarbina, tomēr viņai tika piedāvāts strādāt visu strīda izšķiršanas laiku. Kopš 2008. gada 1. jūnija prasītāja saņem likumā noteikto vecuma pensiju. Tās bruto apmērs mēnesī ir EUR 253,19, bet neto apmērs atbilstoši — EUR 228,26.

III — Tiesvedība iesniedzējtiesā

25. 2008. gada 28. maijā prasītāja cēla prasību iesniedzējtiesā. Uzskatot, ka viņas darba tiesiskās attiecības ar atbildētāju turpinās pēc 2008. gada 31. maija, viņa iesniedza attiecīgus prasījumus. Atbildētāja, norādot uz *RTV* 19. panta 8. punktu, uzskata, ka darba tiesiskās attiecības ir izbeigtas, un lūdz prasību noraidīt. Iesniedzējtiesa uzskata līgumā esošo atsauci uz *RTV* par spēkā neesošu, bet *RTV* 19. panta 8. punktu, pamatojoties uz vispārējās piemērojamības atzīšanu, par piemērojamu. Pastāv šaubas par *RTV* 19. panta 8. punkta atbilstību diskriminācijas vecuma dēļ aizliegumam saskaņā ar Direktīvu 2000/78.

26. Darba koplīguma pusēm iesniedzējtiesa ir pieprasījusi paskaidrojumus par motīviem, kas bija *RTV* 19. panta 8. punkta pamatā, kā arī Federālajai ekonomikas un darba lietu ministrijai — paskaidrojumu par vispārpiemērojamības atzīšanas motīviem. Atbildi ir sniegusi tikai darba koplīguma darba devēju puse.

IV — Prejudiciālie jautājumi un tiesvedība Tiesā

27. Tiesas kancelejā 2009. gada 26. februārī reģistrētajā 2009. gada 20. janvāra lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu iesniedzējtiesa uzdevusi šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai pēc *AGG* stāšanās spēkā kolektīvo tiesību regulējums, diferencējot pēc vecuma pazīmes, ir saderīgs ar Direktīvas 2000/78 1. panta un 2. panta 1. punktā paredzēto diskriminācijas vecuma dēļ aizliegumu, lai gan *AGG* (kā agrāk *AGG* 10. panta trešā teikuma 7. punkts) tas tieši nav atļauts?

2) Vai valsts tiesiskais regulējums, kurā valstij, koplīguma pusēm un atsevišķa darba līguma pusēm atļauts noteikt automātisku darba tiesisko attiecību izbeigšanos, kad ieinteresētā persona sasniedz konkrētu vecumu (šajā gadījumā — 65 gadu vecumu), ir pretrunā diskriminācijas vecuma dēļ aizliegumam, kas noteikts Padomes Direktīvas 2000/78 1. pantā un 2. panta 1. punktā, ja dalībvalstī jau gadu

desmitiem faktiski visu darba ņēmēju darba tiesiskajām attiecībām pastāvīgi tiek piemēroti atbilstoši noteikumi neatkarīgi no attiecīgās ekonomiskās, sociālās, demogrāfiskās situācijas un konkrētā stāvokļa darba tirgū?

demogrāfiskās situācijas un konkrētā stāvokļa darba tirgū?"

28. 2010. gada 23. februārī notika tiesas sēde, kurā piedalījās prasītājas un atbildētājas, Vācijas un Dānijas valdību, kā arī Apvienotās Karalistes valdības un Komisijas pārstāvji, kas papildināja savus apsvērumus un atbildēja uz jautājumiem.

3) Vai darba koplīgums, kurā atļauts darba devējam izbeigt darba tiesiskās attiecības, kad ieinteresētā persona sasniedz konkrētu vecumu (šajā gadījumā — 65 gadu vecumu), ir pretrunā diskriminācijas vecuma dēļ aizliegumam, kas noteikts Direktīvas 2000/78 1. pantā un 2. panta 1. punktā, ja dalībvalstī jau gadu desmitiem faktiski visu darba ņēmēju darba tiesiskajām attiecībām pastāvīgi tiek piemēroti atbilstoši noteikumi neatkarīgi no attiecīgās ekonomiskās, sociālās, demogrāfiskās situācijas un konkrētā stāvokļa darba tirgū?

V — Par Īrijas valdības vispārējo iebildumu pret Tiesas kompetenci

29. Īrijas valdība uzskata, ka Tiesa nav kompetenta atbildēt uz lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu. Tiesa spriedumā lietā *Age Concern England* [14] jau esot atbildējusi uz atbilstošiem prejudiciāliem jautājumiem. Tādējādi Tiesa uzdevumu jau esot izpildījusi.

4) Vai valsts, atzīstot par vispārpiemērojamu darba koplīgumu, kurā darba devējam atļauts izbeigt darba tiesiskās attiecības, kad ieinteresētā persona sasniedz konkrētu vecumu (šajā gadījumā — 65 gadu vecumu), un saglabājot šo vispārpiemērojamību, pārkāpj diskriminācijas vecuma dēļ aizliegumu, kas noteikts Direktīvas 2000/78 1. pantā un 2. panta 1. punktā, ja tas notiek neatkarīgi no attiecīgās ekonomiskās, sociālās,

30. Šis iebildums ir jānoraida. Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru dalībvalsts tiesai atbilstoši EKL 234. pantam ir tiesības uzdot Tiesai interpretācijas jautājumus pat tad, ja Tiesa jau ir

14 — Iepriekš minēts šo secinājumu 6. zemsvītras piezīmē.

atbildējusi uz tādiem pašiem jautājumiem [15]. Tādējādi Tiesa arī šādos gadījumos ir kompetenta atbildēt uz lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu.

VI — Ievada apsvērumi par Direktīvas 2000/78 piemērojamību un par attiecīgo noteikumu

31. Pirms es pievēršos četriem ar Direktīvas 2000/78 1. panta un 2. panta 1. punkta interpretāciju saistītajiem iesniedzējtiesas prejudiciālajiem jautājumiem, vēlos īsi izklāstīt iesniegto Direktīvas 2000/78 piemērojamības jautājumu (A) un jautājumu par šajā lietā nozīmīgo šīs direktīvas noteikumu (B).

A — *Par Direktīvas 2000/78 piemērojamību*

32. Direktīva atbilstoši tās 3. panta 1. punkta c) apakšpunktam ir piemērojama tādā lietā, kāda ir izskatāmā lieta. Direktīva saskaņā ar šo noteikumu attiecas uz atlaišanas nosacījumiem. Tāds tiesiskais regulējums kā *RTV* 19. panta 8. punktā, saskaņā ar kuru darba tiesiskās attiecības izbeidzas tad, kad darba ņēmējs ir sasniedzis attiecīgo pensijas vecumu, skar nosacījumus, kādos persona tiek atlaista. Direktīvas piemērojamību neietekmē arī tās preambulas četrpadsmitais apsvērums, saskaņā ar kuru direktīva neierobežo valstu noteikumus, kuros noteikts pensijas vecums. No šī apsvēruma vienīgi kļūst skaidrs, ka direktīva neierobežo dalībvalstu kompetenci noteikt pensijas vecumu. Tātad tajā nav aizliegts piemērot direktīvu valsts pasākumiem, kas paredz darba līguma pārtraukšanas nosacījumus, ja sasniegts parastais pensijas vecums [16].

B — *Par attiecīgo Direktīvas 2000/78 noteikumu*

33. Iesniedzējtiesa savā lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu atsaucas vienīgi uz Direktīvas 2000/78 1. pantu un 2. panta 1. punktu. Šajā sakarā vispirms ir jānorāda, ka tāds tiesiskais regulējums kā *RTV* 19. panta 8. punkts atspoguļo tiešu atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ direktīvas 1. panta un 2. panta 1. punkta a) apakšpunkta nozīmē, jo atbilstoši tam

15 — Tiesas 1963. gada 27. marta spriedums apvienotajās lietās no 28/62 līdz 30/62 *Da Costa* u.c. (*Recueil*, 59. lpp., 81. punkts) un 1994. gada 3. marta spriedums apvienotajās lietās C-332/92, C-333/92 un C-335/92 *Eurico Italia* u.c. (*Recueil*, I-711. lpp., 15. punkts). Tomēr tādā gadījumā var uzdot jautājumu, vai dalībvalsts augstākās instances tiesa pienākumu iesniegt prejudiciālos jautājumus atbilstoši EKL 234. panta trešajai daļai var nepildīt un vai Tiesa atbild uz prejudiciālu jautājumu ar rīkojumu.

16 — Skat. iepriekš 5. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Palacios de la Villa*, 42.–47. punkts.

prasītājas darba tiesiskās attiecības principā izbeidzas, 65 gados sasniedzot parasto pensijas vecumu. Tādējādi tieši sava vecuma dēļ viņai tiek piemērota nelabvēlīgāka attieksme nekā darba ņēmējam, kas šo vecumu vēl nav sasniedzis [17].

34. Tomēr direktīvas 6. panta 1. punkta pirmajā daļā ir paredzēts, ka aizliegta diskriminācija vecuma dēļ nepastāv, ja atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ attiecīgās valsts tiesiskā regulējuma kontekstā objektīvi un saprātīgi pamato likumīgs mērķis un ja šā mērķa sasniegšanas līdzekļi ir atbilstīgi un vajadzīgi. Iesniedzējtiesa šo noteikumu savos prejudiciālajos jautājumos nav skaidri minējusi. Tā kā tās prejudiciālie jautājumi tomēr ir saistīti ar šo noteikumu, tie ir jāinterpretē tādējādi, it kā tie būtu vērsti uz direktīvas 6. panta 1. punkta interpretāciju.

izskatāmās lietas apstākļiem, vairs neparedz tādu regulējuma piemēru, kas skaidri atļautu darba koplīgumā noteikt parasto pensijas vecumu. Šajā sakarā iesniedzējtiesa norāda, ka iepriekšējā *AGG* 10. panta trešā teikuma redakcijā tāds regulējuma piemērs 7. punktā esot bijis skaidri paredzēts. Pēc šā 7. punkta svītrošanas *AGG* 10. panta trešajā teikumā attiecīgs regulējuma piemērs vairs nepastāv. Pamatojoties uz šādu *AGG* 10. panta trešā teikuma izpratni, iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, vai tas, ka sociālie partneri darba koplīgumā nosaka tādu parasto pensijas vecumu kā *RTV* 19. panta 8. punktā, kaut arī *AGG* 10. panta trešajā teikumā tas nebija skaidri atļauts, atbilst direktīvas 6. panta 1. punktam.

A — *Lietas dalībnieku argumenti*

VII — Par pirmo prejudiciālo jautājumu

35. Savā pirmajā prejudiciālajā jautājumā iesniedzējtiesa norāda, ka *AGG* 10. panta trešā teikuma redakcija, kas ir piemērojama

36. Prasītāja, atbildētāja un Vācijas valdība, kā arī Komisija norāda, ka pa šo laiku svītrotais *AGG* 10. panta trešā teikuma 7. punkts neesot bijis attiecināms uz parasto pensijas vecumu. Šis punkts attiecoties uz noteikumiem, saskaņā ar kuriem darbinieki vecumā tiek īpaši aizsargāti atlaišanas gadījumos. Tomēr tāds parastais pensijas vecums kā *RTV* 19. panta 8. punktā ir priekšnoteikums līguma izbeigšanos termiņa dēļ, nevis līguma

17 — Iepriekš 5. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Pacios de la Villa*, 51. punkts; iepriekš 6. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Age Concern England*, 33. un 34. punkts, un iepriekš 7. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Petersen*, 34. un nākamais punkts.

izbeigšanu uzteikuma dēļ. Šāds gadījums esot paredzēts *AGG* 10. panta trešā teikuma 5. punktā, kas vēl joprojām ir spēkā. Par šo noteikumu iesniedzējtiesa neesot paudusi savu nostāju.

37. Vācijas valdība, prasītāja un atbildētāja uzskata, ka pirmais prejudiciālais jautājums ir nepieņemams, jo iesniedzējtiesas argumenti par *AGG* 10. panta trešā teikuma 7. punktu neesot būtiski pamata strīda atrisināšanai. Vācijas valdība pirmo prejudiciālo jautājumu uzskata par nepieņemamu arī tāpēc, ka iesniedzējtiesa pamata strīda atrisināšanai nozīmīgo *AGG* 10. panta trešā teikuma 5. punktu neesot aplūkojusi.

38. Atbildētāja, tiesvedībā iesaistīto dalībvalstu valdības un Komisija par pirmā prejudiciālā jautājuma saturu paskaidro, ka darba parastā pensijas vecuma noteikšana koplīgumā atbilstot direktīvas 6. panta 1. punktam. Atbildētāja norāda uz direktīvas preambulas trīsdesmit sesto apsvērumu, no kura izrietot, ka direktīvas ieviešanu varot uzticēt darba koplīguma pusēm. Vācijas valdība uzsver, ka *AGG* 10. panta trešā teikuma punktos esot tikai regulējuma piemēri. Tāpēc atšķirīga attieksme vecuma dēļ varētu tikt balstīta arī uz vispārējo klauzulu *AGG* 10. panta pirmajā un otrajā teikumā, kurā ir pārņemti direktīvas 6. panta 1. punkta pirmās daļas vispārējie nosacījumi. Direktīvu varot transponēt arī vispārējā klauzulā, kas pēc tam varētu tikt izmantota darba koplīgumā vai atsevišķās darba tiesiskajās attiecībās.

39. Šādu rīcību prasītāja uzskata par nesaderīgu ar direktīvas 6. panta 1. punktu. Darba koplīgums neesot piemērots līdzeklis, lai sasniegtu likumīgu mērķi direktīvas 6. panta 1. punkta izpratnē. Atbilstoši šim noteikumam valsts likumdevējam drīzāk vajadzētu pat noteikt, kāda atšķirīga attieksme vecuma dēļ nav uzskatāma par diskrimināciju. Turklāt *AGG* skaidri neesot minēti nekādi mērķi. Līdz ar to šo mērķu pārbaude neesot iespējama.

B — *Vērtējums*

1) Par pieņemamību

40. Iesniedzējtiesa norāda, ka parastais pensijas vecums *AGG* 10. panta trešajā teikumā vairs neesot skaidri minēts. Ņemot vērā turpmāk spēkā esošā *AGG* 10. panta trešā teikuma 5. punkta skaidro formulējumu, šāda interpretācija galu galā nav izprotama [18]. Dalībvalstu tiesām un Tiesai prejudiciālā nolēmuma tiesvedībā atbilstoši EKL 234. pantam tomēr ir sadarbības attiecības, kuru ietvaros vienīgi dalībvalstu tiesas ir kompetentas interpretēt un piemērot valsts tiesību aktus [19]. Tādējādi Tiesa nav kompetenta pārbaudīt iesniedzējtiesas veikto valsts tiesību normu interpretāciju.

41. Tas kļūst aktuāli tad, ja prejudiciālais jautājums acīmredzami nav nozīmīgs pamata strīda atrisināšanai [20]. Taču, ņemot vērā iesniedzējtiesas norādes par *AGG* 10. panta trešo teikumu, to nevar secināt. Turklāt, sniedzot atbildi uz pirmo prejudiciālo jautājumu, Tiesai ir iespēja sniegt iesniedzējtiesai direktīvas 6. panta 1. punkta interpretācijas elementus. Pirmais prejudiciālais jautājums līdz ar to ir pieņemams.

2) Par atbilstību Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktam

42. Ar pirmo jautājumu iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, vai tas, ka sociālie partneri darba koplīgumā nosaka parastā pensijas vecuma klauzulu, lai gan to skaidri neatļautu neviens no regulējuma piemēriem *AGG* 10. panta trešajā teikumā, atbilst direktīvas 6. panta 1. punktam.

43. Lai iesniedzējtiesai sniegtu lietderīgu atbildi, ko tā varētu izmantot izskatāmajā lietā, man šķiet saprātīgi vispirms sniegt dažas norādes dalībvalsts tiesiskā regulējuma, no kura var izrietēt īpaša pilnvarojuma piešķiršana

18 — Tas var būt saistīts ar to, ka iesniedzējtiesa lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu 1. punktā jēdzienu "Senioritätsregelung" ["senioritātes tiesiskais regulējums"] pavisam abstrakti saprot kā tiesisko regulējumu, kas diferencē pēc vecuma pazīmes. Turpretim iesniedzējtiesas lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu 30. un 31. lpp. minētie autori, šķiet, šo jēdzienu izmanto vienīgi attiecībā uz atlaišanas noteikumiem.

19 — 2008. gada 4. decembra spriedums lietā C-330/07 *Jobra* (Krājums, I-9099. lpp., 17. punkts un tajā minētā judikatūra).

20 — Tiesas 2004. gada 25. marta spriedums lietā C-71/02 *Karner* (*Recueil*, I-3025. lpp., 21. punkts) un 2004. gada 1. aprīļa spriedums lietā C-286/02 *Bellio Fratelli* (*Recueil*, I-3465. lpp., 28. punkts).

darba koplīgumos noteikt parasto pensijas vecumu, identificēšanai.

a) Dalībvalstu noteikumi, no kuriem var izrietēt īpaša pilnvarojuma piešķiršana darba koplīgumos noteikt parasto pensijas vecumu

44. Pārbaudot, vai pastāv tāds noteikums, kas var pamatot tāda pilnvarojuma piešķiršanu, iesniedzējtiesai vispirms ir jāņem vērā visi valsts tiesību noteikumi, no kuriem var *skaidri* izrietēt tāda pilnvarojuma piešķiršana. Šajā sakarā nevar nepieminēt, ka atbildētāja, prasītāja un Vācijas valdība, kā arī Komisija pamatojas uz *AGG* 10. panta trešā teikuma 5. punkta acīmredzamo attiecināmību.

45. Gadījumā, ja, atbilstoši šai norādei pirmais prejudiciālais jautājums jau nav lieks, tālāk ir jāteic, ka atbilstoši direktīvas 6. panta 1. punktam dalībvalsts likumdevējam nav pienākuma reglamentēt atšķirīgas attieksmes vecuma dēļ, kas nav uzskatāma diskrimināciju, pieļaujamību noteikt tikai *vienā* likumā. Tādējādi iesniedzējtiesai, meklējot sociālajiem partneriem dalībvalsts piešķirto pilnvarojumu koplīgumos paredzēt parasto pensijas vecumu, nav jāaprobežojas tikai ar tā meklēšanu *AGG*.

46. Šķiet, ka tas ir iespējams arī atbilstoši valsts tiesību aktiem. Vācijas valdība uzskata, ka *AGG* 10. panta trešajā teikumā minētais regulējuma piemēru uzskaitījums nav izsmeļošs. Līdz ar to īpaša pilnvarojuma piešķiršana var izrietēt arī no citiem likumiem. Iesniedzējtiesa savā lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu ir norādījusi uz Federālās Darba strīdu tiesas [*Bundesarbeitsgericht*] (turpmāk tekstā — "*BAG*") 2008. gada 18. jūnija spriedumu [21]. Attiecībā uz tiesisko situāciju pirms *AGG* spēkā stāšanās, tad šajā spriedumā *BAG* īpašu, likumā noteiktu pilnvarojumu noteikt parasto pensijas vecumu darba koplīgumos ir izsecinājusi no *SGB VI* 41. panta. Tā kā iesniedzējtiesa nav uzskatījusi *AGG* 10. panta trešā teikuma 5. punktu par nozīmīgu, tādējādi it īpaši ir jāpārbauda, vai attiecīgajā gadījumā īpašo pieļaujamību var izsecināt arī no *SGB VI* 41. panta.

47. Visbeidzot, direktīvas 6. panta 1. punktā nav tāda nosacījuma, ka no dalībvalsts

21 — Skat. lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu 14.–29. lpp.

noteikuma, kurā tiek atļauts darba koplīgumā noteikt parastā pensijas vecuma klauzulu, secināms arī tā skaidrs pamatojums, kāpēc parastais pensijas vecums nav uzskatāms par diskrimināciju vecuma dēļ. Ja attiecīgajā noteikumā pamatojums nav skaidri norādīts, ir svarīgi, vai, ņemot vērā noteikuma vispārējo kontekstu, citi elementi ļauj noteikt tā mērķus, lai varētu īstenot tiesas kontroli pār tā tiesiskumu, kā arī šo mērķu īstenošanai izmantoto līdzekļu atbilstību un nepieciešamību [22].

48. Tādējādi, ja iesniedzējtiesa konstatētu, ka tāds dalībvalsts noteikums kā *AGG* 10. panta trešā teikuma 5. punkts vai *SGB VI* 41. pants atļauj sociālajiem partneriem darba koplīgumā noteikt parasto pensijas vecumu un ka tomēr tā pamatojums skaidri neizriet no šāda noteikuma, tad būtu jāņem vērā šīs normas vispārējais konteksts. It īpaši pamatojums var izrietēt no likuma pamatojuma. Tam obligāti nav jābūt tā likuma pamatojumam, kurā attiecīgais noteikums ir ietverts. Tādā situācijā, kāda ir izskatāmajā lietā, kad zināmu laika periodu noteikt parasto pensionēšanas vecumu darba koplīgumos likumā bija aizliegts, tad atkal bija atļauts un kopš tā laika ir joprojām atļauts, pamatojums var izrietēt no likuma, ar kuru tika atcelts aizliegums darba koplīgumā noteikt parasto pensijas vecumu.

49. Balstoties uz informāciju par valsts tiesību aktiem, kuras izklāstu iesniedzējtiesa sniedz savā lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu, ir saprātīgi uzskatīt, ka, ņemot vērā minētās norādes, tajos tiek identificēts īpašs likumā paredzēts sociālo partneru pilnvarojums darba koplīgumos noteikt parasto pensijas vecumu.

50. Tāpēc šajā gadījumā uz jautājumu, vai darba koplīgumā noteikts parastais pensijas vecums varētu būt saderīgs ar direktīvas 6. panta 1. punktu arī tad, ja tāds īpašs pilnvarojums valsts tiesību aktos nebūtu paredzēts, principā nav nepieciešams atbildēt.

22 — Iepriekš 5. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Palacios de la Villa*, 57. punkts; iepriekš 6. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Age Concern England*, 45. punkts, un iepriekš 7. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Petersen*, 40. punkts.

b) Papildu norādes par sociālo partneru veiktu direktīvas ieviešanu

54. Saistībā ar trešo nosacījumu daļēji tiek apšaubīts tas, vai sociālajiem partneriem ir pilnvarojums transponēt arī direktīvas 6. panta 1. punktu. To pamato norāde uz likumīgo mērķu kā vispārīgo interešu mērķu kvalitāti. Vispārīgo interešu mērķu noteikšanai esot politisks raksturs un tāpēc tie esot jānosaka dalībvalstij [24].

i) Transponēšana, ko veic sociālie partneri, pamatojoties uz direktīvas 18. pantu

51. Tikai pakārtoti tādējādi ir jānorāda, ka saskaņā ar direktīvas 18. panta pirmo daļu tās ieviešanu var veikt arī sociālie partneri.

52. Pirmais skaidri paredzētais nosacījums tādai ieviešanai ir sociālo partneru iesniegtais kopējais pieprasījums. Tādējādi iesniedzējtiesai būtu jāpārbauda, vai šajā gadījumā tāds pieprasījums ir bijis.

53. Atbilstoši otrajam skaidri paustajam nosacījumam dalībvalstīm ir jāveic visi pasākumi, lai nodrošinātu, ka vienmēr tiek garantēti šajā direktīvā noteiktie rezultāti. Tādējādi iesniedzējtiesai būtu jāpārliecinās, vai tāds noteikums kā *AGG* 10. panta pirmais un otrais teikums to pietiekami nodrošina [23].

55. Šīs šaubas, manuprāt, vismaz šajā gadījumā nav pārliecinošas. Vispirms ir jānorāda, ka iespēja sociālajiem partneriem veikt ieviešanu atbilstoši direktīvas 18. panta pirmās daļas tekstam nav ierobežota ar konkrētām direktīvas normām. Līdz ar to direktīvas 6. panta 1. punkta transponēšana, ko veiktu sociālie partneri, skaidri nav izslēgta. Neatkarīgi no tā, vai šīs šaubas par vienīgi darba koplīgumu modeli saistībā ar direktīvas 6. panta 1. punktu ir pamatotas, manuprāt, tās šajā gadījumā nepārliecina. Ir jānošķir likumīga mērķa noteikšana no atsaukšanās uz valsts likumdevēja jau noteiktu likumīgu mērķi. Ciktāl likumdevējs ir jau noteicis likumīgu mērķi un ir norādījis līdzekļus šī mērķa sasniegšanai,

23 — Minēto jautājumu, norādot uz šo secinājumu 101.–107. punktu, šajā punktā es nevēlos aplūkot detalizēti.

24 — Skat. Wiedemann, H., Thüsing, G., "Der Schutz älterer Arbeitnehmer und die Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG", *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2002, 1234. un nākamās lpp., 1238. lpp.; Bros, C., no: Däubler, W., Bertzbach, M., *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*, Nomos, 2007, 10. nodaļas 6. daļa.

manuprāt, ir iespējams sociālajiem partneriem uz to atsaukties [25].

ii) Darba koplīgums, pamatojoties uz "tukšu" vispārējo klauzulu

attieksme, kuras pamatā ir vecums, nav uzskatāma par diskrimināciju. Tāpēc tādas atšķirīgas attieksmes, kas nav diskriminācija, identificēšana atbilstoši direktīvas 6. panta 1. punkta pirmajai daļai primāri tiek atstāta dalībvalstu ziņā. Direktīvas 6. panta 1. punkta pirmās daļas nosacījumos ir paredzēts, ka šādai paredzētai atšķirīgai attieksmei vajadzētu būt objektīvi pamatotai. Tāpēc nosacījumu, tostarp tādu, kas varētu pamatot tādu atšķirīgu attieksmi, vispārīga pārņemšana katrā ziņā neatspoguļo to, ko ir *paredzējusi* dalībvalsts. Tādā gadījumā nevar norādīt arī uz sociālo partneru darba koplīgumu modeli, ja sociālie partneri nav iesnieguši kopēju pieprasījumu. Šāds nosacījums atbilstoši direktīvas 18. pantam ir izvirzīts, lai direktīvas īstenošanu uzticētu sociālajiem partneriem.

3) Secinājums

56. Turpretim tiktāl, ciktāl sociālie partneri nav iesnieguši kopēju pieprasījumu direktīvas 18. panta izpratnē, man nesaderīgs ar direktīvas 6. pantu šķiet tas, ka dalībvalsts likumdevējs transponē tikai direktīvas 6. panta 1. punkta pirmās daļas nosacījumus vienā vispārējā klauzulā, norādot, ka ieviešanu, pamatojoties uz tādu "tukšu" vispārējo klauzulu, veiks sociālie partneri. Tad tā nebūtu pienācīga dalībvalsts veikta 6. panta 1. punkta transponēšana. Direktīvas 6. panta 1. punkta pirmajā daļā ir prasīts, lai dalībvalsts *paredz*, kāda atšķirīga

57. Secinājumā ir jāatzīst, ka darba koplīgumā noteikts parastais pensijas vecums galvenokārt var būt saderīgs ar Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktu tad, ja sociālie partneri tā noteikšanai ir īpaši pilnvaroti dalībvalsts tiesību noteikumā, kas atbilst direktīvas 6. panta 1. punkta prasībām. Tāds dalībvalsts tiesību noteikums var atbilst direktīvas 6. panta 1. punkta prasībām arī tad, ja pamatojums, kāpēc parastais pensijas vecums nav uzskatāms par diskrimināciju vecuma dēļ,

25 — Šādā gadījumā — arī tāpat kā šajā lietā — varētu vienmēr pieņemt īpaša dalībvalsts pilnvarojuma esamību. Tad rodas jautājums, vai dalībvalsts jau nav transponējusi direktīvas 6. panta 1. punktu. Skat. par minēto jautājumu šo secinājumu 109. un nākamo punktu.

skaidri no attiecīgā noteikuma neizriet. Ja šis pamatojums nav skaidri norādīts, ir svarīgi, vai, ņemot vērā noteikuma vispārējo kontekstu, citi elementi ļauj noteikt tā mērķi un vai tie ir pietiekami konkrēti, lai būtu iespējama objektīva pamatojuma pārbaude.

58. Darba koplīgumā noteikts parastais pensijas vecums var būt saderīgs ar direktīvu arī tad, ja atbilstoši tās 18. panta pirmajai daļai ir izpildīti nosacījumi par direktīvas ieviešanas uzticēšanu sociālajiem partneriem, tostarp sociālo partneru kopējs pieprasījums.

klauzula tiek atzīta par vispārpiemērojamu. Šajā sakarā iesniedzējtiesa norāda, ka Vācijas Federatīvajā Republikā jau labu laiku parastā pensijas vecuma klauzulas tiek piemērotas faktiski visu darba ņēmēju darba tiesiskajām attiecībām, proti, neatkarīgi no ekonomiskās, sociālās, demogrāfiskās situācijas un konkrētā stāvokļa darba tirgū.

VIII — Par pārējiem prejudiciālajiem jautājumiem

59. Ar saviem pārējiem jautājumiem iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, vai Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktam atbilst tas, ka valsts tiesiskais regulējums atļauj valstij, darba koplīguma pusēm un atsevišķa darba līguma pusēm noteikt parasto pensijas vecumu, ja attiecīgie sociālie partneri, pamatojoties uz šo tiesisko regulējumu, darba koplīgumā vienojas par parasto pensijas vecumu un ja šī darba koplīgumā noteiktā parastā pensijas vecuma

60. Ņemot vērā iepriekš minētās norādes, ir pamatoti jāuzskata, ka iesniedzējtiesa *AGG* 10. panta trešā teikuma 5. punktu, attiecīgi *SGB VI* 41. pantu, identificēs kā īpašu likumā paredzētu atļauju noteikt parasto pensijas vecumu. Šajā sakarā ir jānorāda, ka valsts tiesību noteikums, kuru iesniedzējtiesa abstrakti ir raksturojusi otrajā prejudiciālajā jautājumā, ļoti lielā mērā atbilst šiem noteikumiem. Tāpēc, lai iesniedzējtiesai sniegtu lietderīgu atbildi uz pārējiem tās prejudiciālajiem jautājumiem, turpinājumā es uzskatīšu, ka runa ir par tādu valsts tiesību noteikumu kā *AGG* 10. panta trešā teikuma 5. punkts, attiecīgi *SGB VI* 41. pants.

A — *Par pieņemamību*

61. Īrijas valdība uzskata, ka šie prejudiciālie jautājumi nav pieņemami. Pirmkārt, jautājumi attiecas nevis uz direktīvas interpretāciju, bet gan uz tās piemērošanu. Otrkārt, Tiesas kompetence sniegt direktīvas 6. panta interpretāciju ir ierobežota.

62. Šie iebildumi ir jānoraida.

B — *Par pārējo prejudiciālo jautājumu priekšmetu*

63. Sadarbības attiecību ietvaros starp Tiesu un dalībvalstu tiesām atbilstoši EKL 234. pantam tikai dalībvalsts tiesa ir kompetenta piemērot Kopienu tiesības. Tiesas kompetencē ir atbildēt uz jautājumiem, kas dalībvalsts tiesai, piemērojot direktīvas 6. pantu, rodas par tā interpretāciju.

64. Turklāt ir pareizi tas, ka dalībvalstīm direktīvas 6. panta 1. punkta izpratnē ir plaša rīcības brīvība [26]. Šai dalībvalstu rīcības brīvībai tomēr ir noteiktas robežas, kas acīmredzami nesamērīgu pasākumu gadījumā var tikt pārsniegtas [27]. Tādējādi Tiesas kompetencē ir tādi prejudiciāli jautājumi, ar kuru palīdzību iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, vai direktīvas 6. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka konkrētos apstākļos ir jāatzīst dalībvalstu plašās rīcības brīvības pārsniegšana un tādējādi šī noteikuma pārkāpums. Šādi jautājumi ir vērsti uz direktīvas 6. panta 1. punkta interpretāciju.

65. Tādā gadījumā, kāds ir izskatāmajā lietā, iespējamā pieeja ir vienīgi pārbaudīt, vai tāds par vispārpiemērojamu atzīts darba koplīguma tiesiskais regulējums kā *RTV* 19. panta

26 — Iepriekš 5. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Palacios de la Villa*, 68. punkts, un iepriekš 6. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Age Concern England*, 51. punkts.

27 — Skat. 2010. gada 19. janvāra spriedumu lietā C-555/07 *Kücükdeveci* (Krājums, I-365. lpp., 37.–43. punkts). Šajā spriedumā Tiesa ir balstījusies uz diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma vispārējo principu. Šķiet, Tiesa tomēr ir uzskatījusi, ka šo primāro tiesību principu var konkretizēt sekundāro tiesību Direktīvā 2000/78 tādējādi, ka to piemēro pat tad, ja direktīvu nevar piemērot attiecībās starp indivīdiem. Izvērtējot vispārējo principu, šādos gadījumos Tiesa, šķiet, piemēro nosacījumus, kas atbilst Direktīvas 2000/78 nosacījumiem, tāpēc no tiem var izdarīt arī secinājumus par direktīvas interpretēšanu. Jautājums par to, vai ir pieņemama tāda juridiska konstrukcija, atbilstoši kurai vispārējs tiesību princips, attiecīgi pamattiesības, tiek konkretizētas sekundāro tiesību aktā tādā veidā, ka tās var tikt piemērotas attiecībās starp indivīdiem visbeidzot arī tad, ja pats sekundāro tiesību akts nav piemērojams, manuprāt, ir diskusijas vērts. Šādu diskusiju šajā gadījumā var neveikt, jo vispārēja tiesību principa piemērošanai galu galā nav nozīmes.

8. punkts ir saderīgs ar direktīvas 6. pantu. Šī darba koplīguma klauzula visbeidzot pamato atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ.

67. Uzskatu, ka priekšroka ir jādod pēdējai minētajai pieejai. Divpakāpju pārbaude ļauj skaidri nošķirt, no vienas puses, tiesiskā regulējuma atbilstību direktīvas 6. panta 1. punktam un, no otras puses, darba koplīgumā atsevišķi noteikta parastā pensijas vecuma atbilstību šim noteikumam [28]. Vēl jo vairāk, tiesiskās drošības dēļ šī nošķiršana, manuprāt, ir ieteicama, jo tiesiskā regulējuma neatbilstība konkrētajā gadījumā Vācijas Federatīvajā Republikā varētu ietekmēt ikvienu darba koplīgumā noteiktu parasto pensijas vecumu.

C — *Par sociālajiem partneriem likumā paredzētu pilnvarojumu darba koplīgumos noteikt parasto pensijas vecumu*

66. Tāda pieeja tomēr neļautu ņemt vērā faktu, ka šajā gadījumā ir divi atsevišķi pasākumi. Ar tādu tiesisko regulējumu kā *AGG* 10. panta trešā teikuma 5. punkts, attiecīgi *SGB VI* 41. pants, sociālajiem partneriem tiesību aktu līmenī tiek piešķirts pilnvarojums darba koplīgumos noteikt parasto pensijas vecumu. Pat ja šajā līmenī vēl nerodas tieša atšķirīga attieksme vecuma dēļ, no tāda tiesiskā regulējuma var jau secināt noteiktas valsts likumdevēja prasības un priekšstatus par to, kādiem ir jābūt mērķiem, nosakot un piemērojot parasto pensijas vecumu. Tādējādi var jau pārbaudīt tiesību aktu līmenī piešķirto pilnvaru atbilstību direktīvas 6. panta 1. punktam, pat ja šī pārbaude, protams, būs diezgan abstrakta. Tā kā konkrētā atšķirīgā attieksme vecuma dēļ galu galā izpaužas, tikai nosakot tādu parasto pensijas vecuma klauzulu kā *RTV* 19. panta 8. punktā, tad ir jāpārbauda arī tās atbilstība direktīvas 6. pantam.

68. Vispirms ir jāatgādina, ka, pārbaudot tāda tiesiskā regulējuma kā *AGG* 10. panta trešā teikuma 5. punkta atbilstību direktīvas 6. panta 1. punktam, runa ir nevis par

28 — Bayreuther, F., "Altersgrenzen nach der Palacios-Entscheidung des EuGH", *Der Betrieb*, 2007, 2425. un nākamās lpp., 2426. lpp., turklāt pamatoti norāda, ka šī pieeja veicina saprotamāku pārbaudi. Arī Koch, E., "Neujustierung des Verhältnisses zwischen EuGH und nationalen Arbeitsgerichten — oder ein Ausrutscher?", *Recht der Arbeit*, 2008, 238. un nākamās lpp., 240. lpp., kritizē darba koplīguma mērķu un pasākuma likumdošanas jomā sajaukšanu.

konkrēta parastā pensijas vecuma pārbaudi, bet gan par sociālajiem partneriem likumā paredzētu pilnvarojumu noteikt parasto pensijas vecumu.

69. Šajā punktā ir jānorāda, ka otrais prejudiciālais jautājums ir ļoti plaši formulēts, ietverot arī gadījumus, kas šajā gadījumā acīmredzami nav būtiski. Otrais prejudiciālais jautājums ietver ne tikai šajā lietā būtiskos jautājumus par to, vai pilnvarojuma noteikt parasto pensijas vecumu uzticēšana sociālajiem partneriem, attiecīgi valstij [29], atbilst direktīvas 6. panta 1. punktam, bet arī jautājumu, vai būtu pieļaujams šo pilnvarojumu nodot arī atsevišķa darba līguma pusēm. Tā kā pēdējais jautājums nav nozīmīgs, es to neizvērtēšu.

70. Tiesiskā regulējuma, kurā sociālajiem partneriem ir piešķirts pilnvarojums darba koplīgumā noteikt parasto pensijas vecumu, atbilstības direktīvas 6. panta 1. punktam pārbaude, manuprāt, ir jāveic šādā secībā: vispirms iesniedzējtiesai ir jānoskaidro likumdevēja, piešķirot pilnvarojumu, izvirzītais mērķis (1). Tālāk jāpārbauda, vai noskaidrotais mērķis atbilst direktīvas 6. panta 1. punkta prasībām, tātad vai likumīgais mērķis ir pietiekami konkrēts (2). Turklāt ir jāapskata, vai parastā pensijas vecuma piemērošana var būt atbilstošs un vajadzīgs līdzeklis noskaidrotā likumīgā mērķa sasniegšanai. Likumā paredzēto pilnvarojumu var pārbaudīt tikai abstrakti (3). Visbeidzot, rodas jautājums par sociālo partneru pilnvarojuma, kā tas ir paredzēts *AGG* 10. panta trešā teikuma 5. punktā, atbilstību direktīvas 6. pantam (4).

1) Par izvirzīto mērķu noskaidrošanu

71. Prasītāja norāda, ka *AGG* 10. panta trešā teikuma 5. punktā izvirzītie mērķi nav tikuši skaidri norādīti. Iepriekš jau minēts, ka pamatojums tādā gadījumā pilnībā nav izslēgts, jo izvirzītais mērķis var rasties arī no tādām norādēm, kas ir secināmas no attiecīgo pasākumu vispārējā konteksta [30].

29 — Jautājumam par pilnvarojuma nodošanu valstij vajadzētu būt saistītam ar vispārpiemērojamības atzīšanu.

30 — Skat. šo secinājumu 47. un nākamo punktu.

72. Lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu ir atsauce uz *BAG* 2008. gada 18. jūnija spriedumu. Saskaņā ar šo spriedumu Vācijas likumdevējs ir uzskatījis par vajadzīgu atjaunot iespēju darba koplīgumos noteikt parasto pensijas vecumu, jo darba ņēmēji, turpinot strādāt pēc pensijas vecuma, nedotu darba vietas jauniem darbiniekiem un darba tirgus varētu tikt padarīts elastīgāks ar vienmēr iespējamo darbinieku pieņemšanu [31]. *BAG* šo mērķu noskaidrošanai ir balstījusies uz likuma, ar kuru atkārtoti tika ieviesta iespēja darba koplīgumos noteikt parasto pensijas vecumu, pamatojumu [32].

2) Par prasībām attiecībā uz mērķiem

a) Leģitimitāte

74. Iesniedzējtiesai ir arī jāpārbauda, vai noskaidrotie mērķi ir likumīgi mērķi direktīvas 6. panta 1. punkta pirmās daļas nozīmē. *BAG* noskaidrotie mērķi ir nodarbinātības politikas un bezdarba novēršanas mērķi. Tiesa jau vairākkārt ir konstatējusi, ka šo direktīvas 6. panta 1. punkta pirmajā daļā paredzēto mērķu leģitimitāte nevar tikt nopietni apšaubīta [33].

b) Pietiekami konkrēti

73. Tas galu galā ir iesniedzējtiesas uzdevums — noskaidrot mērķus, kas tiek izvirzīti tādā noteikumā kā *AGG* 10. panta trešā teikuma 5. punkts (vai attiecīgi *SGB VI* 41. pantā). Tā kā iesniedzējtiesa ir norādījusi tikai *BAG* noskaidrotos mērķus, turpmāk es ņemšu vērā šos mērķus.

75. Turklāt iesniedzējtiesai ir jāpārbauda, vai šie mērķi ir pietiekami konkrēti, lai būtu iespējams efektīvi pārbaudīt atšķirīgās attieksmes vecuma dēļ, kas tiek noteiktas šo mērķu sasniegšanai, objektīvo pamatojumu. Arī tas

31 — Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu 21. un 22. lpp.

32 — Turpat.

33 — Iepriekš 5. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Palacios de la Villa*, 64. un nākamais punkts, un iepriekš 7. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Petersen*, 68. punkts.

ir jāņem vērā *BAG* noskaidroto mērķu sakarā. Pretēji tam, ko apgalvo prasītāja, šo mērķu secināšana no norādēm, kas izriet no attiecīgo pasākumu vispārējā konteksta, *per se* nav šķērslis to pietiekamai konkretizēšanai.

c) Laika aspekts

76. Visbeidzot, pret noskaidroto mērķu atbilstību nevar iebilst arī tāpēc, ka Vācijas likumdevējs tos ir noteicis 1994. gadā, tātad ilgi pirms Direktīvas 2000/78 spēkā stāšanās un pirms transponēšanas termiņa beigām. Tā kā direktīvas ir saistošas tikai attiecībā uz sasniedzamo mērķi, būtiski nav tas, kad šie mērķi ir tikuši noteikti, bet tas, vai šie mērķi ir likumīgi mērķi direktīvas 6. panta 1. punkta nozīmē.

3) Par objektīvu pamatojumu

77. Tā kā tiesību aktu līmenī tiek pārbaudīta tikai sociālajiem partneriem piešķirtā pilnvarojuma darba koplīgumos noteikt parasto pensijas vecumu atbilstība direktīvas 6. panta 1. punktam, tad šajā līmenī vispusīga konkrēta parastā pensijas vecuma pamatojuma pārbaude nav iedomājama. Tomēr no tāda tiesiskā regulējuma kā *AGG* 10. panta trešā teikuma 5. punkts, attiecīgi *SGB VI* 41. pants, jau izriet, ka Vācijas likumdevējs vienošanos darba koplīgumā un parastā pensijas vecuma piemērošanu uzskata principā par piemērotiem nodarbinātības politikas un bezdarba novēršanas mērķu sasniegšanai. Var pārbaudīt šā jau tiesību aktu līmenī esošā vērtējuma atbilstību direktīvas 6. panta 1. punktam.

a) Lietas dalībnieku argumenti

78. Prasītāja apgalvo, ka parastais pensijas vecums neattiecas ne uz vienu no direktīvas 6. panta 1. punkta otrajā daļā paredzētajiem gadījumiem. Arī no direktīvas rašanās vēstures izrietot, ka parastais pensijas vecums nav saderīgs ar direktīvas 6. panta 1. punktu. Vēl prasītāja uzskata, ka atšķirīgas attieksmes, kuras pamatā ir vecums, atbilstības direktīvas 6. panta 1. punktam pārbaudē pamatojumam esot jānosaka augstas prasības. Visbeidzot, viņa norāda, ka, nosakot parasto pensijas vecumu, netiekot radītas jaunas darba vietas, bet gan pārdalītas esošās darba vietas uz gados vecāku darbinieku rēķina.

79. Pārējie lietas dalībnieki norāda, ka dalībvalstīm esot plaša rīcības brīvība. Komisija uzskata, ka Vācijas likumdevēja rīcība, no vienas puses, paredzot parasto pensijas vecumu, bet, no otras puses, šo vecumu paaugstinot, tomēr nav konsekventa. Vācijas valdība norāda, ka parastā pensijas vecuma pakāpeniskai paaugstināšanai un parastā pensijas vecuma atļaušanai esot izvirzīti atšķirīgi politiski mērķi.

b) Vērtējums

i) Par regulējuma piemēru nozīmi Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta otrajā daļā

80. Vispirms ir jānorāda, ka Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkts nevar tikt interpretēts tādējādi, ka var būt pamatojama tikai tāda atšķirīga attieksme vecuma dēļ, kas ietilpst kādā no direktīvas 6. panta 1. punkta otrajā daļā minētajiem gadījumiem. No vārda "tostarp" direktīvas 6. panta 1. punkta otrajā daļā izriet, ka tajā minētie gadījumi nav izsmeļoši. Tātad uz šiem gadījumiem neattiecināma atšķirīga attieksme netiek izslēgta no pamatojuma, bet tiek vērtēta pēc direktīvas 6. panta 1. punkta pirmās daļas nosacījumiem [34].

81. Šādos apstākļos nepārliecina arī prasītājas norāde, ka Komisijas pirmajā direktīvas priekšlikumā bija ietverts regulējuma piemērs, kas paredzēja parasto pensijas vecumu, turpretim otrajā tā vairs nebija. No direktīvas rašanās vēstures izriet, ka attiecīgais regulējuma piemērs tika svītrots pēc Parlamenta iniciatīvas. Tādējādi vajadzēja izvairīties no situācijas, ka, iekļaujot attiecīgu regulējuma piemēru, rastos iespaids, ka šis regulējuma piemērs "jau ir izturējis objektīva pamatojuma pārbaudi" [35]. Parlaments neuzskatīja, ka tas būtu izdevīgi laikā, kad novecošanās faktora sabiedriski tiesiskā nozīme krasi mainās [36].

82. Tomēr no šī svītrojuma neizriet, ka minētajos regulējuma piemēros neiekļautiem gadījumiem nav iespējams objektīvs pamatojums. Arī direktīvas rašanās vēsture papildus tās 6. panta 1. punkta otrās daļas nepārprotamajam formulējumam liecina pret to. Parlamenta Pilsoņu brīvības un tiesību, tiesiskuma un iekšējo lietu komisijas atzinumā tika apsvērts, ka tādu objektīva pamatojuma pārbaudi kā direktīvas 6. panta 1. punkta pirmajā daļā galu galā ir paredzēts aizvietot ar vispāratzītu

34 — Iepriekš 6. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Age Concern England*, 43. punkts.

35 — Skat. arī Parlamenta likumdošanas priekšlikumu 2000. gada 21. septembra Ziņojuma par priekšlikumu Padomes direktīvai, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 26. lpp. (A5-0264/2000).

36 — Turpat.

motīvu sarakstu izņēmumiem no tiešas diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma. Šo pieeju šī atzinuma autore principā atbalstīja, tomēr tālāk nevirzīja, jo komisijai bija šaubas par to, vai "gluži tamlīdzīgai rīcībai būs pietiekama sabiedrības vienprātība par vecuma robežu nepieņemamo raksturu" [37].

Tāpēc vispirms es noskaidrošu valsts likumdevēja apsvērumus. Tad es atspoguļošu atbilstoši direktīvas 6. panta 1. punkta pirmajai daļai piemērojamo pārbaudes kritēriju. Visbeidzot es pārbaudīšu, vai valsts likumdevēja apsvērumi, piemērojot šo pārbaudes kritēriju, ir atbilstoši objektīva pamatojuma standartiem.

83. Tādējādi parastā pensijas vecuma neatbilstību direktīvas 6. panta 1. punktam nerada vienīgi apstāklis, ka tas nav minēts direktīvas 6. panta 1. punkta otrajā daļā. Svarīgi ir, vai tas ir saderīgs ar direktīvas 6. panta 1. punkta pirmās daļas nosacījumiem.

— Par likumdevēja apsvērumiem

85. Iesniedzējtiesa savā lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu norāda uz *BAG* 2008. gada 18. jūnija sprieduma pamatojumu. Atbilstoši tam darba tiesisko attiecību izbeigšanās sakarā ar pensijas vecuma sasniegšanu sniedz jaunākiem darba ņēmējiem nodarbinātības iespēju. Tas arī ir paredzēts darba tirgus atslogošanai. Ja neņem vērā nodarbinātību uz pilnu slodzi, tad citādi darba vietu skaits esot ierobežots. Vecums, kuru sasniedzot darba tiesiskās attiecības izbeigsies un kurš dod tiesības uz vecuma pensiju, rada šo darba vietu taisnīgu sadalījumu. Ilgus gadus veikta darba zaudēšana, sasniedzot pensijas vecumu, citiem darba ņēmējiem, kuriem ir vai nu īsāks darba laiks, vai kurus apdraud bezdarbs, kā arī darba meklētājiem nozīmētu pastāvīgas darba iespējas. Tādējādi šiem darba ņēmējiem būtu iespēja uzkrāt savu vecuma pensiju un vienlaikus ar savām iemaksām likumā noteiktajai pensiju apdrošināšanai nodrošināt pensijas vecumu sasniegušo darba ņēmēju vecuma pensiju finansēšanu, ciktāl tas attiecas uz vecuma pensiju no likumā paredzētās pensiju apdrošināšanas. Pastāvīga darba

ii) Par parastā pensijas vecuma atbilstību Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmajai daļai

84. Saskaņā ar direktīvas 6. panta 1. punkta pirmo daļu dalībvalstij, kas ir paredzējusi atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ, tā ir jāpamato.

37 — Skat. iepriekš minēto Pilsoņu brīvības un tiesību, tiesiskuma un iekšējo lietu komisijas atzinumu, 56. lpp.

ņēmēju izslēgšana no darba tiesiskajām attiecībām parastā pensijas vecuma sasniegšanas dēļ darba tirgū ienākošai jaunajai paaudzei vispirms sniedz iespēju iegūt ar profesiju saistītas praktiskas zināšanas neilgi pēc tam, kad viņi ieguvuši izglītību, kuras vērtība citādi ilgāku bezdarba periodu gadījumā mazinātos. Turklāt ar parasto pensijas vecumu saistīts pensijas vecums atslogo valsts darba tirgu. Parastā pensijas vecuma sasniegšanas dēļ no uzņēmuma aizejoši darba ņēmēji sakarā ar viņu vecuma pensijas sociālo nodrošinājumu darba tirgū sistemātiski papildu darbu nemeklē. Tāpēc citiem darba ņēmējiem sakarā ar aiziešanu no uzņēmuma vecuma dēļ esot iespēja dabūt atbrīvojušās darba vietas. Pat ja līdz šim darbu meklējošs darba ņēmējs netiek pieņemts darbā, jo darba vietu aizpilda jau uzņēmumā nodarbināts darba ņēmējs, darba tirgus izjūt atslogošanu tiktāl, ciktāl ar šo aiziešanu no uzņēmuma vecuma dēļ samazinās minētā darba ņēmēja bezdarbs [38].

— Par pārbaudes dziļuma ierobežojumu

86. Saskaņā ar pašreizējām Kopienu tiesībām sociālās un nodarbinātības politikas jomā, kas piemērojamas izskatāmās lietas apstākļiem, dalībvalstīm un sociālajiem partneriem ir plašas izvērtēšanas pilnvaras, ne tikai izvēloties, kuru no sociālās un nodarbinātības politikas jomā noteiktajiem mērķiem censties sasniegt, bet arī nosakot pasākumus, ar kuriem šo mērķi var sasniegt [39]. Šī iemesla dēļ Tiesa direktīvas 6. panta 1. punkta pirmajā daļā paredzētajā pārbaudē piemēro tikai ļoti ierobežotu pārbaudes kritēriju, proti, vai atšķirīga attieksme vecuma dēļ ir saprātīga un nepieciešama attiecībā uz izvirzīto likumīgo mērķi.

— Par šo apsvērumu pārbaudi

87. Tiesa spriedumos lietās *Palacios de la Villa* [40] un *Petersen* [41] kādas dalībvalsts iestāžu pieņēmumus, ka vecuma robežu piemērošana, kā rezultātā vecākie profesionāļi aiziet no darba tirgus, veicina jaunāku profesionāļu nodarbināšanu, nav uzskatījusi par nepamatotiem. Šāda pieeja, saskaņā ar kuru parastā pensijas vecuma piemērošana ne vienmēr ir

38 — Skat. lūguma sniegt prejudiciālo nolēmumu 19.–22. lpp.

39 — Iepriekš 5. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Palacios de la Villa*, 68. punkts, un iepriekš 6. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Age Concern England*, 51. punkts.

40 — Iepriekš 5. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Palacios de la Villa*, 72. punkts.

41 — Iepriekš 7. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Petersen*, 70. punkts.

uzskatāma par nepieļaujamu līdzekli nodarbinātības politikas un bezdarba novēršanas mērķu sasniegšanai, saskaras ar iebildumiem.

88. Pirmkārt, ir iebildums, ka pieņēmums, saskaņā ar kuru vecuma robežas jaunākiem darba ņēmējiem sniedzot darbā pieņemšanas iespējas, esot balstīts uz senākiem ekonomikas pētījumiem. Jaunākajos pētījumos lielā mērā tomēr ir pierādīts, ka nodarbinātības palielināšana, tai skaitā vecāku darba ņēmēju nodarbināšana, pozitīvi ietekmējot ekonomisko izaugsmi un tādējādi pozitīvi ietekmē arī jaunāku darba ņēmēju nodarbinātību [42].

89. Juridiskā ziņā šis iebildums nav apmierināms. Atbilstoši direktīvas 6. panta 1. punkta pirmās daļas koncepcijai dalībvalstīm ir jānosaka atšķirīga attieksme vecuma dēļ, kas nav uzskatāma par diskrimināciju. Dalībvalstīm darba un sociālās politikas jomā tomēr ir plaša rīcības brīvība. Saistībā ar to Tiesai, izvērtējot tamlīdzīgus sarežģītus jautājumus, nepiekrīt nostāties valsts likumdevēja vietā. Plaša rīcības brīvība nozīmē ne tikai lēmumu, kādu konkrētu mērķi dalībvalstis vēlas sasniegt un kuru līdzekli tās tam vēlas izmantot. Faktiski tā ietver arī prognozēšanas brīvību un šīs prognozēšanas brīvības ietvaros arī tautsaimniecības pētījumu, uz kuriem valsts likumdevējs balsta savus pieņēmumus, izvēli. Šī iemesla dēļ ar dalībvalstu plašo rīcības brīvību un Tiesas uzdevumu nav saderīgs tas, ka šaubas rada šie dalībvalsts likumdevēja tautsaimnieciskie pieņēmumi ar norādi uz jaunu tautsaimniecības pētījumu rezultātiem.

90. Turklāt tiek iebilsts pret šo Tiesas apgalvojumu, ka direktīvas 6. panta 1. punkts esot jāinterpretē tādējādi, ka tam esot piešķirams savs patstāvīgs "Kopienu tiesību saturs". No Eiropas stratēģijas nodarbinātības jomā ievērošanas izrietot, ka parastais pensijas vecums ar to nav saderīgs [43].

91. Arī šis iebildums nepārliecina. Ja ņem vērā nodarbinātības pamatnostādnes, tad direktīvas interpretācijas rezultātā nevar uzskatīt, ka parastā pensijas vecuma piemērošana

42 — Iepriekš 3. zemsvītras piezīmē minētie Bredt, S., 195. un nākamās lpp. ar tajās minētajām norādēm; Temming, F., 385. lpp.; Tissandier, H., "L'actualité de la jurisprudence communautaire et internationale", *Revue de jurisprudence sociale*, 2008, 97. un nākamās lpp., 99. lpp.; O'Cinneide, C., 47. lpp.

43 — Šajā sakarā skat. iepriekš 28. zemsvītras piezīmē minēto Koch, E., 240. lpp. Iepriekš 3. zemsvītras piezīmē minētais Bredt, S., 197. un nākamās lpp.

ir jāuzskata par nepieņemamu, tāpat no šīm vadlīnijām nevar secināt dalībvalstu plašās rīcības brīvības juridisku ierobežojumu.

92. Interpretējot direktīvas 6. panta 1. punktu, ir jākonstatē, ka direktīvas preambulas septītajā apsvērumā tiek norādīta nodaļa par nodarbinātību EK līgumā un direktīvas astotajā apsvērumā tiek norādīts, ka Eiropas Padome nodarbinātības pamatnostādnēs 2000. gadam, kuras pieņēma 1999. gada 10. un 11. decembra sanāksmē Helsinkos, ir uzsvērusi, ka vecāku darba ņēmēju atbalstam ar mērķi paaugstināt viņu proporciju nodarbināto iedzīvotāju vidū, jāvelta īpaša uzmanība. Turklāt preambulas divdesmit piektajā apsvērumā tiek uzsvērts, ka diskriminācijas vecuma dēļ aizliegums ir nozīmīgs solis, lai sasniegtu nodarbinātības pamatnostādnēs izvirzītos mērķus un veicinātu darbaspēka dažādību.

93. Tomēr tas neļauj secināt, ka parastā pensijas vecuma piemērošana atbilstoši direktīvas 6. panta 1. punkta pirmajai daļai ir jāuzskata par nepieļaujamu līdzekli nodarbinātības politikas mērķu īstenošanai un bezdarba novēršanai. No iepriekš izklāstītās direktīvas rašanās vēstures [44] izriet, ka Kopienu likumdevējs ir apzināti nolēmis paredzēt direktīvas 6. panta 1. punktā galīgu sarakstu ar atzītiem atšķirīgas attieksmes, kuras pamatā ir vecums, pamatojuma iemesliem. Precīzāk, direktīvas 6. panta 1. punkta pamatā acīmredzot ir pieeja, saskaņā ar kuru dalībvalstis principā netiek ierobežotas noteikt atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ, kas nav uzskatāma par diskrimināciju, tomēr ar nosacījumu, ka to var objektīvi pamatot. Tas, ka tāda pieeja ir pretēja patstāvīgajam Kopienu tiesību saturam, skaidri izteikts preambulas divdesmit piektajā apsvērumā, saskaņā ar kuru atšķirīgu attieksmi saistībā ar vecumu zināmos apstākļos var pamatot un tādēļ ir vajadzīgi īpaši noteikumi, kas var "mainīties atkarībā no situācijas dalībvalstīs".

94. Līdz ar to direktīvas rašanās vēsture un preambulas apsvērumi ir pretēji tādai pieejai, saskaņā ar kuru direktīvas 6. panta 1. punkts tiek interpretēts tādējādi, ka šis noteikums jau ietver patstāvīgu apgalvojumu par to, vai noteikti pasākumi ir vai nav pieņemami. Tādējādi noteikta līdzekļa nepieņemamību var secināt tikai no objektīva pamatojuma pārbaudes, kas atbilstoši direktīvas 6. panta 1. punkta pirmajai daļai ir jāveic, ņemot vērā dalībvalstu plašo rīcības brīvību.

44 — Skat. šo secinājumu 82. punktu.

95. Visbeidzot, nevar pārliecinoši uzskatīt, ka Vācijas Federatīvās Republikas plašo rīcības brīvību attiecīgajā laika periodā ierobežoja atbilstoši EKL 128. pantam pieņemtās nodarbinātības pamatnostādnes. Pamatnostādnes var atspoguļot politiskas vienprātības rezultātu, taču, ciktāl šai politiskajai vienprātībai netika piešķirts saistošs spēks tiesību akta veidā, tās nevar ierobežot dalībvalstu rīcības brīvību [45].

4) Par sociālo partneru pilnvarošanu

97. Visbeidzot ir jāpārbauda, vai sociālo partneru pilnvarošana darba koplīgumā noteikt parasto pensijas vecumu atbilst direktīvai.

98. Iepriekš ir norādīts [46], ka tāda pilnvarošana vienā ziņā atbilstoši direktīvas 18. panta pirmajai daļai būtu iespējama. Nosacījums tostarp ir sociālo partneru kopēja pieprasījuma esamība. Nav zināms, vai šajā gadījumā tāds pieprasījums ir iesniegts.

c) Secinājums

96. Tādējādi Tiesa, manuprāt, ir pamatoti norādījusi, ka valsts iestāžu pieņēmums, saskaņā ar kuru pensijas vecuma piemērošana varētu veicināt jaunāku profesionāļu nodarbināšanu, ņemot vērā dalībvalstu plašo rīcības brīvību, nevarētu tikt uzskatīts par nesamērīgu.

99. Tāpēc turpmākā gaitā izvērtēšu, vai tāda pilnvarošana, kāda ir paredzēta *AGG* 10. panta pirmajā un otrajā teikumā un trešā teikuma 5. punktā, var būt saderīga ar direktīvu arī bez atbilstoša sociālo partneru pieprasījuma. Nosacījums, pirmkārt, ir tas, ka dalībvalsts, arī izmantojot tādu modeli, visbeidzot nodrošina direktīvas 6. panta 1. punkta pirmās daļas nosacījumu ievērošanu (a). Otrkārt, rodas jautājums, vai tādu modeli, kāds ir paredzēts *AGG* 10. panta pirmajā, otrajā teikumā un trešā teikuma 5. punktā, var uzskatīt par direktīvas 6. panta 1. punkta pirmās daļas dalībvalsts likumdevēja jau veiktu transponēšanu, kā rezultātā kopējs sociālo partneru pieprasījums, kas atbilstoši direktīvas 18. panta pirmajai

45 — Krebber, S., no: Callies, C. un Ruffert, M., *EUV/EGV*, 3. izdevums, 2007, EKL 128. pants, 6. punkts, pamatoti norāda, ka nodarbinātības pamatnostādnes saskaņā ar EKL 128. pantu ir politiski, nevis juridiski saistošas, jo dalībvalstīm tās tikai ir jāņem vērā. Tās neuzliek juridisku pienākumu, jo atbilstoši EKL 128. panta 4. punktam sankcija par neņemšanu vērā ir tikai tā, ka Kopiena var sniegt ieteikumus. Būtu absurdi pienākuma neizpildīšanu piesaistīt tikai nesaistošai ieteikuma sankcijai.

46 — Skat. šo secinājumu 51.–55. punktu.

daļai tiek izvirzīts kā nosacījums, lai sociālie partneri varētu veikt transponēšanu, vairs nebūtu nepieciešams (b).

a) Par Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmajā daļā paredzēto nosacījumu ievērošanas nodrošināšanu

100. Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru arī tad, ja sociālie partneri piedalās kādas direktīvas transponēšanā, dalībvalstis nodrošina, ka visbeidzot tiek sasniegti direktīvā paredzētie rezultāti [47].

101. Novērtējot tāda regulējuma atbilstību direktīvas 6. panta 1. punkta pirmajai daļai, vispirms ir jāņem vērā, ka Vācijas likumdevējs, piešķirot šo pilnvarojumu sociālajiem partneriem, īsteno likumīgos mērķus direktīvas 6. panta 1. punkta pirmās daļas izpratnē un turklāt ir noteicis līdzekli, t.i., parastā pensijas vecuma piemērošanu, kuru nevar uzskatīt par nesaprātīgu likuma mērķu sasniegšanai. Līdz ar to sociālo partneru pilnvarojums atbilstoši tādam noteikumam kā *AGG* 10. panta trešā teikuma 5. punkts ir ierobežots ar lēmumiem, vai savas kompetences ekonomikas nozarē viņi nosaka parasto pensijas vecumu un kā viņi to ievieš atbilstoši tiesību aktos atļautajam.

102. Tādas ierobežotas pilnvarošanas atbilstību direktīvas 6. panta 1. punkta pirmajai daļai apstiprina tas, ka direktīvā sociālajiem partneriem ar ne mazāk būtiskām izvēles iespējām ir atļauts izmantot parastā pensijas vecuma mehānismu, turklāt, pamatojoties uz savām zināšanām ekonomikas nozarē, viņi var ņemt vērā attiecīgajām darba vietām raksturīgās pazīmes [48]. Līdz ar to šī pieeja sniedz iespēju īstenot arī Kopienu tiesību jomā atzītās pamattiesības noslēgt darba koplīgumus [49].

103. Taču nesaderīgs ar direktīvas 6. panta 1. punktu būtu tāds noteikums kā *AGG*

47 — Tiesas 1986. gada 8. jūlija spriedums lietā 235/84 Komisija/Itālija (*Recueil*, 2291. lpp., 22. punkts), 1999. gada 8. jūlija spriedums lietā C-234/97 *Fernández de Bobadilla* (*Recueil*, I-4773. lpp., 19. punkts) un 2008. gada 18. decembra spriedums lietā C-306/07 *Ruben Andersen* (Krājums, I-10279. lpp., 26. punkts).

48 — Skat. iepriekš 5. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Palacios de la Villa*, 70. un 74. punkts.

49 — Par pamattiesībām slēgt darba koplīgumus skat. 204. punktu manos 2010. gada 14. aprīļa secinājumos Tiesā izskatāmajā lietā C-271/08 Komisija/Vācija, kā arī Eiropas Sociālās hartas 6. panta tekstu, pārskatītās Eiropas Sociālās hartas 6. pantu, Kopienas Hartas par strādājošo sociālajām pamattiesībām 12. pantu un Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 28. pantu.

10. panta trešā teikuma 5. punkts, ja sociālajiem partneriem, realizējot savu ierobežoto pilnvarojumu, nevajadzētu ņemt vērā, vai arī viņu ekonomikas jomā ir izpildīti arī direktīvas 6. panta 1. punkta pirmās daļas nosacījumi, tātad — vai parastā pensijas vecuma noteikšana attiecībā uz izvirzīto mērķi ir objektīvi pamatota.

104. Šajā sakarā Vācijas valdība ir norādījusi, ka arī tad, ja pastāv regulējuma piemērs atbilstoši 10. panta trešā teikuma 5. punktam, vienmēr būtu arī jāpārbauda, vai pastāv arī vispārējie *AGG* 10. panta pirmā un otrā teikuma nosacījumi (kas atbilst direktīvas 6. panta 1. punkta pirmajā daļā paredzētajiem nosacījumiem par objektīvu pamatojumu). Tāpēc darba koplīgumā paredzētā parastā pensijas vecuma ierobežojums var tikt pārbaudīts tiesā, vai tas atbilst objektīva pamatojuma priekšnosacījumiem. To var secināt no *AGG* 10. panta trešā teikuma formulējuma, saskaņā ar kuru pamatota atšķirīgā attieksme it īpaši *varētu* ietvert konkrētajos punktos minētos regulējuma piemērus.

105. Vācijas likumdevējs *AGG* 10. panta trešajā teikumā esot izmantojis valsts tiesībās nostiprināto "regulējuma piemēru" ["Regelbeispiele"] likumdošanas metodi. Tas nozīmējot, ka, ja ir izpildīti 5. punkta nosacījumi, tad netieši ir izpildīti *AGG* 10. panta pirmā un otrā teikuma vispārējie nosacījumi. Arī 5. punktā paredzētā regulējuma piemēra gadījumā vienmēr būtu jāpārbauda, vai esot izpildīti vispārējie *AGG* 10. panta pirmā un otrā teikuma nosacījumi. Šajā pārbaudē varētu tikt atspēkota no 5. punktā paredzētā regulējuma piemēra izrietošā netiešā norāde. Tiesību piemērotājam esot skaidrs, ka vienmēr jāpārbauda arī *AGG* 10. panta pirmā un otrā teikuma nosacījumi (kas atbilst direktīvas 6. panta 1. punkta pirmajā daļā minētajiem objektīva pamatojuma nosacījumiem).

106. Vācijas valdības apsvērumi, manuprāt, nav jānoraida kā neatbilstoši. Pirmkārt, šī *AGG* 10. panta trešā teikuma interpretācija

ir sastopama arī Vācijas doktrīnā [50]. Otrkārt, vārda "var" lietošana *AGG* 10. panta trešajā teikumā uzreiz nevar izskaidrot ar regulējumu piemēru saraksta galīgo raksturu. Faktiski, to jau izsaka vārda "tostarp" lietošana *AGG* 10. panta trešajā teikumā.

107. Visbeidzot, iesniedzējtiesai ir jālemj par *AGG* 10. panta trešā teikuma 5. punkta interpretāciju. Tāds noteikums kā *AGG* 10. panta trešā teikuma 5. punkts, manuprāt, katrā ziņā tomēr nav nesaderīgs ar direktīvas 6. panta 1. punkta pirmo daļu, jo to, šķiet, vismaz ir iespējams interpretēt atbilstoši direktīvai.

b) Par pieprasījuma nepieciešamību saskaņā ar Direktīvas 2000/78 18. panta pirmo daļu

108. Tas nenozīmē, ka manā skatījumā direktīvas transponējums *AGG* 10. pantā *in toto* nebūtu problemātisks. Iepriekš jau minēts, ka patiešām pastāv šaubas par tāda noteikuma atbilstību direktīvas 6. panta 1. punkta pirmajai daļai, ciktāl tiek norādīts, ka atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ varētu pamatot vienīgi ar "tukšu" vispārējo klauzulu *AGG* 10. panta pirmajā un otrajā teikumā [51]. Šajā gadījumā tomēr ir runa tikai par *AGG* 10. panta trešā teikuma 5. punktā minētā piemēra atbilstību, skatot to kopā ar 10. panta pirmajā un otrajā teikumā paredzētajiem nosacījumiem, un arī vienīgi tiktāl, ciktāl *sociālajiem partneriem* to atļauj darba koplīgumā noteiktais parastais pensijas vecums.

109. Visbeidzot rodas jautājums par to, vai tādā gadījumā, kāds ir izskatāmajā lietā, ir nepieciešams kopējs sociālo partneru pieprasījums atbilstoši direktīvas 18. panta pirmās daļas pirmajam teikumam. Tādā gadījumā pamatojoties uz *AGG* 10. panta trešā teikuma 5. punktu koplīgumā noteikts parastais

50 — Skat. Bauer, J., Göpfert, B., Krieger, S., *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*, 2008, 10. nodaļa, 25. daļa, kuri norāda, ka, pat ja ir runa par normā minēto piemēru, konkrētajā gadījumā nevar atteikties no samērīguma pārbaudes. Roloff, no: *Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht*, 2009. gada 1. decembra redakcijā, 10. pants, 11. punkts, norāda, ka, īstenojot regulējuma piemērus, pamatojums esot jāapsver, taču tas neesot obligāti. Arī Fuchs, no: Bamberger, Roth, *Beck'scher Online-Kommentar BGB*, 2009. gada 1. novembra redakcijā, *AGG* 10. pants, 2. punkts, norāda, ka katrā punktā vienmēr esot jāuzdod jautājums par tiesiskā regulējuma likumīgo mērķi, kā arī objektivitāti un atbilstību.

51 — Skat. šo secinājumu 56. punktu.

pensijas vecums būtu kvalificējams kā sociālo partneru veikta direktīvas ieviešana.

110. Uz šo jautājumu, manuprāt, tādos apstākļos kā izskatāmajā lietā, ir jāsniedz noliedzoša atbilde. Pirmkārt, valsts likumdevējs *AGG* 10. panta pirmajā, otrajā teikumā un trešā teikuma 5. punktā jau lielā mērā pats transponē direktīvas 6. panta 1. punktu par iespēju noteikt parasto pensijas vecumu. Vācijas likumdevējs regulējuma piemērā *AGG* 10. panta trešā teikuma 5. punktā ir paredzējis gadījumu, kurā viņš konkrētu atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ uzskata par pieņemamu, tomēr ar nosacījumu par objektīvu pamatojumu konkrētā gadījumā [52]. Uzskatu, ka tādēļ vairs nevar kvalitatīvi runāt par sociālo partneru veiktu ieviešanu direktīvas 18. panta pirmās daļas nozīmē. Otrkārt, ir jānorāda, ka *RTV* 19. panta 8. punkts šajā gadījumā neietekmē prasītāju, tieši pamatojoties uz vienošanos darba koplīgumā, bet, tikai pamatojoties uz vispārpiemērojamības atzīšanu. Šajā ziņā *RTV* 19. panta 8. punkta spēkā esamība galu galā ir izskaidrojama ar valsts pasākumu. Līdzīgā situācijā Tiesa sākumā darba koplīgumā noteiktu un tad tiesību aktā transponētu pensijas vecuma atbilstību nav saistījusi ar faktu, vai sociālie partneri vispirms ir iesnieguši pieprasījumu [53].

5) Secinājums

111. Secinājumā ir jāatzīst, ka tiesību aktā paredzēta pilnvarojuma piešķiršana sociālajiem partneriem darba koplīgumā noteikt parasto pensijas vecumu, kā tas ir paredzēts *AGG* 10. panta pirmajā un otrajā teikumā un trešā teikuma 5. punktā, izskatāmās lietas apstākļiem piemērojamo Kopienu tiesību stāvoklī ir jāuzskata par atbilstošu Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktam vismaz tad, ja valsts likumdevējs šādos noteikumos izvirza nodarbinātības politikas un bezdarba novēršanas mērķus un ja sociālajiem partneriem prasa, lai pirms tāda parastā pensijas vecuma noteikšanas vienmēr tiktu pārbaudīts, vai šī noteikšana ir objektīvi pamatota ar minēto mērķu sasniegšanu un ja par šo pārbaudi var veikt tiesas kontroli.

52 — Saskaņā ar iepriekš 50. zemsvītras piezīmē minēto *Roloff*, 11. punkts, regulējuma piemēri *AGG* 10. panta trešajā teikumā ir tie gadījumi, kurus likumdevējs uzskata vai neuzskata par pieņemamiem, tādējādi definējot likumīgos mērķus.

53 — Skat. iepriekš 5. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Palacios de la Villa*.

D — *Par parasto pensijas vecumu RTV 19. panta 8. punktā*

112. Tāds darba koplīgumā noteikts parastais pensijas vecums kā *RTV* 19. panta 8. punktā, kuru sociālie partneri ir noteikuši, pamatojoties uz tādu tiesību aktos paredzētu pilnvarojumu kā *AGG* 10. panta trešā teikuma 5. punktā vai, attiecīgajā gadījumā, pirms *AGG* spēkā stāšanās — atbilstošajā *SGB VI* 41. pantā, atbilst direktīvas 6. panta 1. punktam tad, ja sociālie partneri ir ņēmuši vērā tā nosacījumus. Tādējādi iesniedzējtiesai ir jāpārbauda, vai sociālie partneri, nosakot tādu parasto pensijas vecumu, ir ievērojuši likumīgo mērķi direktīvas 6. panta 1. punkta pirmās daļas izpratnē un vai tāda parastā pensijas vecuma piemērošana ekonomikas nozarē, kurā darba koplīguma puses ir kompetentas, ir objektīvi pamatota.

1) Par izvirzīto mērķu noskaidrošanu

113. Iesniedzējtiesa savā lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu ir apstiprinājusi, ka *RTV* 19. panta 8. punktā skaidri noteiktu mērķu nav. Iepriekš jau minēts [54], ka pamatojums tāpēc automātiski nav izslēgts. Pietiek ar to, ka sasniedzamais mērķis izriet no norādēm, kas ir secināmas no attiecīgo pasākumu vispārējā konteksta.

114. Iesniedzējtiesas norādītajā 2008. gada 18. jūnija *BAG* spriedumā *BAG* ir konstatējusi, ka *RTV* 19. panta 8. punktam esot paredzēti, pirmkārt, nodarbinātības politikas un bezdarba novēršanas mērķi, otrkārt, uzņēmumu izaugsmes un darbaspēka plānošanas mērķi un, treškārt, līdzsvarota vecuma struktūra uzņēmumā [55]. Uz šo mērķu sasniegšanu ir norādījusi arī darba koplīguma darba devēju puse.

115. Šajā sakarā ir atkārtoti jāuzsver, ka iesniedzējtiesas uzdevums ir *RTV* 19. panta 8. punktā izvirzīto mērķu noskaidrošana. Tā kā iesniedzējtiesa ir atsaukusies tikai uz iepriekš minētajiem *BAG* un darba koplīguma pušu norādītajiem mērķiem, turpmākajā pārbaudē es ņemšu vērā šos mērķus.

2) Par prasībām attiecībā uz mērķiem

116. Tiktāl, ciktāl ir runa par nodarbinātības politikas un bezdarba novēršanas mērķiem, šo

54 — Skat. šo secinājumu 47. un nākamo punktu.

55 — Lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu 16.–20. lpp.

mērķu leģitimitāte nav apšaubāma. Šie mērķi ir arī pietiekami konkrēti. Šajā sakarā norādu uz iepriekš minēto [56]. Fakts, ka *RTV* 19. panta 8. punkts — redakcijā, kas ir piemērojama šajā gadījumā, — tika paredzēts 2004. gadā, tātad brīdī, kad vēl nebija beidzies 2006. gada 2. decembra beigu termiņš, kurā Vācijas Federatīvajai Republikai bija jātransponē direktīva un *AGG* vēl nebija stājies spēkā, neizslēdz *RTV* izvirzīto mērķu kvalifikāciju par likumīgiem mērķiem direktīvas 6. panta 1. punkta izpratnē. Kā izriet no EKL 249. panta trešās daļas, atbilstoši kurai direktīva ir saistoša attiecībā uz tajā paredzēto mērķu sasniegšanu, direktīvas transponēšanai pietiek, ja darba koplīguma puses, noslēdzot *RTV* 19. panta 8. punktā paredzēto vienošanos, ir izvirzījušas direktīvas 6. panta izpratnē par likumīgu uzskatāmu mērķi. Nav nepieciešams, lai tās šo mērķi paredzētu īpaši direktīvas 6. panta 1. punkta transponēšanas dēļ.

6. panta 1. punkta pirmajā daļā nav galīgs, kas secināms no vārda "tostarp". Tomēr Tiesa ir norādījusi, ka visi pirmajā daļā minētie mērķi ir vispārējo interešu likumīgie mērķi. Pilnībā individuāli apsvērumi, kas raksturīgi darba devēja situācijai, piemēram, izmaksu samazināšana vai konkurētspējas uzlabošana, līdz ar to nevar tikt uzskatīti par likumīgiem mērķiem šī noteikuma izpratnē [57]. Uzņēmuma izaugsmes un darbaspēka plānošana, kā arī līdzsvarota vecuma struktūra uzņēmumā, manuprāt, vismaz *prima facie* ir jāiekļauj šo individuālo apsvērumu kategorijā [58]. Tomēr iesniedzējtiesai ir jāpārbauda, vai ar šiem mērķiem attiecīgā gadījumā tiek sasniegti arī mērķi, kas var tikt uzskatīti par vispārējo interešu likumīgiem mērķiem.

3) Par vairāku mērķu sasniegšanu, ja visi nav likumīgie mērķi

117. Manuprāt, iesniedzējtiesai ir rūpīgāk jāpārbauda, vai turpretim arī uzņēmuma izaugsmes un darbaspēka plānošana, kā arī līdzsvarota vecuma struktūra uzņēmumā paši par sevi ir likumīgi mērķi. Turklāt tie nav direktīvas 6. panta 1. punkta pirmajā daļā minētie nodarbinātības politikas, darba tirgus vai profesionālās izglītības mērķi. Saraksts direktīvas

118. Tādā situācijā, kāda ir izskatāmajā lietā, ja darba koplīguma puses, nosakot parasto

56 — Skat. šo secinājumu 74. un nākamo punktu.

57 — Iepriekš 6. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Age Concern England*, 46. punkts.

58 — Tāpat arī iepriekš 50. zemsvītras piezīmē minētais *Roloff*, 11. punkts, kurš norāda, ka tādi mērķi visbeidzot ir vairs nenodarbināt zināma vecuma darba ņēmējus.

pensijas vecumu, ir izvirzījušas dažādus mērķus, no kuriem visus nevar uzreiz uzskatīt par likumīgiem mērķiem direktīvas 6. panta 1. punkta pirmās daļas izpratnē, pietiek, ja atšķirīga attieksme vecuma dēļ ir pamatota attiecībā uz likumīgo mērķi. Tādējādi Tiesa uzskatīja par nešaubīgu, ka valsts tiesību normā likumīgo mērķu sasniegšanas dēļ darba devējiem tiek atzīta zināma elastīguma pakāpe [59].

4) Par objektīvu pamatojumu

119. Iesniedzējtiesai arī jāpārbauda, vai nodarbinātības politikas un bezdarba novēršanas likumīgo mērķu izvirzīšana *RTV* 19. panta 8. punktā ir objektīvi pamatota.

a) Par darba koplīguma pušu [interešu] līdzsvarošanu

120. Darba koplīguma darba devēju puse iesniedzējtiesai ir norādījusi, ka darba koplīguma puses esot līdzsvarojušas darba ņēmēju intereses turpināt darba tiesiskās attiecības ar darba devēju interesēm tās pārtraukt. Darba koplīguma darba ņēmēju puse esot ņēmusi vērā likumīgās ekonomiskās intereses nodrošināt ekonomiskus iztikas līdzekļus un ideālās intereses par profesionālo pašrealizāciju, turpinot darba tiesiskās attiecības pēc 65 gadu vecuma. Turklāt tā esot ņēmusi vērā, ka darba ņēmējiem, sasniedzot parasto pensijas vecumu, principā pastāvot iztikas līdzekļu nodrošināšana ar papildu pensiju un ka parastā pensijas vecuma noteikšana ievērojami uzlabotu citu, aizvietojošu darba ņēmēju darbā pieņemšanas un amatā paaugstināšanas iespējas. Darba koplīguma darba devēju puse esot ņēmusi vērā saprātīgas un paredzamas personāla un darbaspēka plānošanas vajadzību, lai uzņēmumā būtu līdzsvarota vecumu struktūra. Esot tikuši ievēroti arī likumdevēja nodarbinātības un darba tirgus politikas mērķi, kādi ir atspoguļoti *SGB VI* 41. pantā. Turklāt darba koplīguma puses, pārskatot ģenerālvienošanos — arī 2004. gadā — ikreiz atbilstoši apstākļiem sociālajā politikā, demogrāfijā un nodarbinātības politikā esot veikušas atsevišķu noteikumu izvērtējumu par to, vai un kādā mērā esot bijis nepieciešams grozījums. Šādas [interešu] līdzsvarošanas rezultātā *RTV* 19. panta 8. punktā paredzētā parastā pensijas vecuma pamatojums joprojām esot aktuāls [60].

59 — Iepriekš 6. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Age Concern England*, 46. punkts.

60 — Skat. informāciju par darba koplīgumu atbildētājas rakstveida apsvērumu 5. pielikumā.

b) Par [interešu] līdzsvarošanas pārbaudi

121. Iesniedzējtiesai būtu jāpārbauda, vai ar šo [interešu] līdzsvarošanu pietiek, lai izpildītu direktīvas 6. panta 1. punkta pirmās daļas nosacījumus. Turklāt ir jāņem vērā, ka sociālajiem partneriem pašreizējā Kopienu tiesību situācijā ir plaša rīcības brīvība [61]. Vēl, manuprāt, ir jāņem vērā arī tas, ka darba koplīguma gadījumā principā ir uzskatāms, ka darba ņēmēju un līdz ar to arī vecāku darba ņēmēju tiesības ņem vērā arī darba koplīguma darba ņēmēju puse.

122. Iesniedzējtiesa savā lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu ir norādījusi uz daudziem juridiska un faktiska rakstura īpašiem apstākļiem, kas var likt šaubīties par *RTV* 19. panta 8. punkta objektīvu pamatojumu. Tāpēc turpmāk es aplūkošu, vai direktīvas 6. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tāds darba koplīgumā paredzēts parastais pensijas vecums kā *RTV* 19. panta 8. punktā, pastāvot šiem apstākļiem, nevar tikt uzskatīts par objektīvi pamatotu.

61 — Iepriekš 5. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Palacios de la Villa*, 68. punkts.

i) Parastā pensijas vecuma nepārtraukta piemērošana

123. Vispirms iesniedzējtiesa norāda, ka parastais pensijas vecums 65 gados telpu uzkopšanas sektorā jau daudzus gadus tiekot piemērots bez izmaiņām. Neesot saskatāma situācijas darba tirgū, kā arī konjunktūras un demogrāfiskās attīstības ietekme. Parastais pensijas vecums netiekot noteikts konkrētas īpašas situācijas risināšanai vai atvieglošanai.

— Lietas dalībnieku argumenti

124. Prasītāja un Komisija uzskata, ka tas rada *RTV* 19. panta 8. punkta neatbilstību direktīvas 6. pantam. Komisija šaubās par darba koplīguma darba devēju puses apgalvojumu, saskaņā ar kuru darba koplīguma puses, pārskatot *RTV*, principā ikreiz esot izvērtējušas atsevišķu klauzulu atbilstību sociālās politikas, ekonomiskajiem sociālajiem, demogrāfiskās un darba tirgus politikas apstākļiem. Ar

vispārējiem apgalvojumiem nepietiekot, lai pierādītu, ka pasākuma mērķis varot pamatot nediskriminācijas principa izņēmumu.

125. Atbildētāja, Vācijas valdība un Apvienotās Karalistes valdība uzskata, ka *RTV* 19. panta 8. punkts atbilst direktīvas 6. pantam. Atbildētāja norāda, ka atbilstoši darba koplīguma pušu sniegtajai informācijai esot notikusi darba ņēmēju un darba devēju interešu līdzsvarošana saistībā ar šo tiesisko regulējumu. Sociālajiem partneriem esot nepieciešamā informācija par attiecīgo nozari. Tāpēc viņi varētu pienācīgi ņemt vērā attiecīgo darba vietu īpatnības. Turklāt atbildētāja norāda, ka bezdarbs nodarbinātības jomās, kurās strādā zemu kvalificēti darbinieki, esot ļoti augsts. Tāpēc darba koplīguma puses neesot uzskatījušas par vajadzīgu grozīt *RTV* 19. panta 8. punktu. Vācijas valdība izsaka šaubas par iesniedzējtiesas noskaidrotajiem faktiem, proti, ka Vācijā parastais pensijas vecums tiekot piemērots neatkarīgi no attiecīgās situācijas darba tirgū, kā arī konjunktūras un demogrāfiskās situācijas. Darba koplīgumā paredzētais parastais pensijas vecums laika posmā no 1992. gada 1. janvāra līdz 1994. gada 31. jūlijam esot bijis spēkā neesošs. Tomēr likumdevējs šo tiesisko regulējumu esot apzināti grozījis, pamatojot, ka tas, ņemot vērā arī jaunāku darba ņēmēju bezdarbu, neesot atbilstošs. Šo lēmumu likumdevējs pēdējos 15 gadus neesot grozījis, jo visus šos gadus esot bijis masu bezdarbs un esot pastāvējusi liela politiska un sabiedriska vienprātība par to, ka bezdarbs ir sasniedzis pārāk augstu līmeni.

126. Apvienotās Karalistes valdība uzskata, ka pasākumi, kas attiecas uz pensijas vecumu, var būt spēkā arī ilgtermiņā vai būt vispārēji, tāpēc šādi pasākumi varētu būt vispārīgu noteikumu par darba tirgus darbību ilgtermiņā sastāvdaļa. Tādi tiesiskie regulējumi tāpēc nav ierobežoti ar īpašas situācijas atrisināšanu. Pārāk bieži grozījumi turklāt radītu nedrošību darba ņēmējos un darba devējos. Esot svarīgi, ka pasākumi ir bijuši pietiekami pamatoti brīdī, kurā tie tika veikti. Turklāt pasākumi esot kolektīvo sarunu rezultāts. Darba ņēmēju pārstāvji esot uzskatījuši, ka šis tiesiskais regulējums ir piemērots darba tirgus regulēšanas elements.

— Vērtējums

Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmās daļas nosacījumiem.

Laika aspekti

127. Par *RTV* 19. panta 8. punkta piemērojamību laikā, pirmkārt, ir jānorāda, ka 2004. gadā — tā noteikšanas brīdī *AGG* nebija stājies spēkā, kā arī nebija beidzies direktīvas transponēšanas termiņš (2006. gada 2. decembris). Tomēr *RTV* 19. panta 8. punkts šajā lietā ir piemērojams situācijai, kas ir notikusi pēc Direktīvas 2000/78 transponēšanas termiņa beigām.

128. Tā kā dalībvalstis no pienākuma transponēt direktīvu nevar tikt atbrīvotas, ja tās ir nodevušas pilnvarojumu sociālajiem partneriem, tad šajā gadījumā nozīme ir tam, vai darba koplīguma puses pirms transponēšanas termiņa beigām ir izvērtējušas, vai [*RTV* 19. panta 8. punkts] atbilst direktīvas 6. panta 1. punkta pirmās daļas nosacījumiem. Tomēr nav obligāti nepieciešams, lai darba koplīguma puses ir apzināti veikušas tādu izvērtējumu attiecībā uz direktīvas 6. panta 1. punktu. Ir pietiekami, ja pēc satura šī pārbaude atbilst direktīvas 6. panta 1. punkta nosacījumiem.

129. Līdz ar to iesniedzējtiesai ir jāpārbauda, vai darba koplīguma puses, vienojoties par *RTV* 19. panta 8. punktu, ir veikušas izvērtējumu, kas atbilst

130. Atsevišķi ir jāaplūko jautājums, kādā laikposmā darba koplīguma pusēm, kas jau ir vienojušās par direktīvas 6. pantam atbilstošu parasto pensijas vecumu, ir jāreaģē uz izmaiņām attiecīgajā ekonomikas nozarē. Šajā sakarā ir jāņem vērā arī tiesiskās drošības aspekti. Pārāk bieža attiecīgu darba koplīgumu grozīšana var ietekmēt darba devēju un darba ņēmēju paļaušanos uz tiesību sistēmas pastāvību. Tāpēc tādā gadījumā, ja darba koplīgumā tiek noteikts parastais pensijas vecums, man šķiet, ievērojot paļāvību uz tiesību sistēmas pastāvību un uz brīvību slēgt darba koplīgumus, principā pietiek ar to, ka grozījumus ņem vērā tikai nākamajās sarunās. Priekšnoteikums tomēr ir tas, ka iespēja pielāgot darba koplīgumus pastāv vismaz vidējos termiņos.

Specifisks vērtējums atsevišķai ekonomikas nozarei

131. Sociālajiem partneriem saistībā ar direktīvas 6. panta 1. punktu ir plaša rīcības

brīvība. Sociālo partneru plašās rīcības brīvības, kā arī brīvības slēgt darba koplīgumus ņemšana vērā tomēr nedrīkst traucēt īstenot diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma principu. Proti, direktīvas 6. panta 1. punkta mērķis ir piemērot objektīvu pamatojuma pārbaudi esošai vai no jauna konstatētai atšķirīgai attieksmei, kuras pamatā ir vecums, un tādējādi arī parastajam pensijas vecumam.

133. Turklāt vienīgi no tā, ka parastais pensijas vecums tiek (vai arī netiek) piemērots citās ekonomikas nozarēs, nevar uzreiz izdarīt secinājumus par objektīvu parastā pensijas vecuma klauzulas piemērošanas pamatojumu ekonomikas nozarē, kurā darba koplīguma puses ir kompetentas. Tieši pretēji, attiecīgajām darba koplīguma pusēm ir jāpārbauda parastā pensijas vecuma piemērošanas objektīvais pamatojums īpaši attiecībā uz konkrēto ekonomikas nozari.

134. Līdz ar to iesniedzējtiesai ir jāpārbauda, vai tāds parastais pensijas vecums kā *RTV* 19. panta 8. punktā paredzētais ir pamatots attiecībā uz nodarbinātības politikas un bezdarba novēršanas izvirzītajiem mērķiem telpu uzkopšanas jomā [63].

132. Vispārēji apgalvojumi par to, ka parastais pensijas vecums principā esot piemērots nodarbinātības politikai un bezdarba novēršanai, līdz ar to ir nepietiekami, lai pierādītu tā objektīvo pamatojumu ekonomikas nozarē, kurā ir kompetentas darba koplīguma puses [62]. Tāpēc principā nepietiek, ja darba koplīguma puses pamatojas uz vispārēju situāciju darba tirgū vai attiecīgiem valsts likumdevēja apsvērumiem. Citādi var būt, ja šie apsvērumi ir attiecināmi uz ekonomikas nozari, kurā darba koplīguma puses ir kompetentas.

Īpašo pasākumu neierobežošana

135. Turpretim tam, ka tāds parastais pensijas vecums kā *RTV* 19. panta 8. punktā minētais nav īslaicīgs īpašais pasākums, manuprāt, nav nozīmes. No direktīvas 6. panta 1. punkta pirmās daļas nevar secināt, ka atšķirīgai attieksmei vecuma dēļ jābūt īslaicīgai un to

62 — Iepriekš 6. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Age Concern England*, 51. punkts, ar norādi uz 1999. gada 9. februāra spriedumu lietā C-167/97 *Seymour-Smith* un *Perez* (*Recueil*, I-623. lpp., 75. un 76. punkts).

63 — Šajā ziņā arī iepriekš 28. zemsvītras piezīmē minētais Bayreuther, F., 2425. lpp.

drīkst izmantot tikai īpašas situācijas atrisināšanā. Atbilstoši direktīvas 6. panta 1. punkta pirmajai daļai noteicošais ir tikai tas, vai parastā pensijas vecuma piemērošanu objektīvi pamato likumīgs mērķis.

136. Ciktāl iesniedzējtiesai tāpat kā *BAG* bija jāsecina, ka *RTV* 19. panta 8. punkta pamatā ir koncepcija, saskaņā ar kuru laikā, kad nav pilna laika nodarbinātības, brīvo darba vietu taisnīgs sadalījums nepieciešams tikai nelielā mērā un ciktāl, ņemot vērā dalībvalstu plašo rīcības brīvību, parastā pensijas vecuma piemērošana minēto iemeslu dēļ nevar tikt uzskatīta par nepamatotu [64], šī parastā pensijas vecuma piemērošana tikmēr var tikt uzskatīta par pamatotu, kamēr attiecīgajai ekonomikas nozarei ir raksturīgs augsts bezdarba līmenis.

darba devējam nav paredzēts obligāts pienākums darba ņēmēja, kura darba tiesiskās attiecības izbeidzas, sasniedzot parasto pensijas vecumu, vietā pieņemt darbā citu darba ņēmēju. Empīriski nevarot konstatēt vai zināt, vai darba devējs, ja darba ņēmēja darba tiesiskās attiecības izbeidzās, sasniedzot parasto pensijas vecumu, arī pieņemtu darbā jaunus darbiniekus, arī tādam pienākumam nepastāvot.

— Lietas dalībnieku argumenti

138. Prasītāja uzskata, ka minētais apliecina tāda parastā pensijas vecuma kā *RTV* 19. panta 8. punktā minētais nepiemērotību.

ii) Par pienākuma pieņemt darbā jaunākus darba ņēmējus neesamību

137. Vēl iesniedzējtiesa norāda, ka tādā tiesiskajā regulējumā kā *RTV* 19. panta 8. punkts

139. Turpretim Vācijas valdība apgalvo, ka Vācijas likumdevējs un valdība uzskatot, ka darba ņēmēja vietā, kurš, sasniedzot parasto pensijas vecumu, aiziet no uzņēmuma, darba devējs vienmēr pieņem darbā citus, jaunākus darba ņēmējus.

64 — Skat. šo secinājumu 87.–96. punktu.

— Vērtējums

140. Apstāklis, ka parastais pensijas vecums nerada pienākumu pieņemt darbā citu darba ņēmēju tā darba ņēmēja vietā, kurš ir sasniedzis parasto pensijas vecumu, nepārprotami nav pretrunā šī parastā pensijas vecuma saderīgumam ar direktīvas 6. panta 1. punktu.

141. Jau minēts iepriekš [65], ka dalībvalstu un līdz ar to šajā gadījumā darba koplīguma pušu plašā rīcības brīvība faktiski ietver arī plānošanas brīvību. Tāda plānošanas brīvība ietver arī iespēju balstīties uz tipiskas notikumu norises pieņēmumu. Ciktāl šie pieņēmumi nešķiet acīmredzami nepamatoti, Tiesai tie ir jāievēro, jo citādi tai būtu jāuzņemas sociālo partneru uzdevums.

142. Pieņēmumu, ka vecāka darba ņēmēja darba tiesisko attiecību izbeigšanās, sasniedzot parasto pensijas vecumu, var sekmēt jaunāku darba ņēmēju iespējas tikt pieņemtiem darbā, nevar uzskatīt par acīmredzami nepamatotu. Manuprāt, nav nozīmes tam, vai tāda pieņemšana darbā notiek katrā atsevišķā gadījumā. Tieši pretēji, svarīga ir abstrakta, tātad no konkrēta gadījuma neatkarīga pieeja [66].

iii) Par iespēju pieņemt atpakaļ darbā darba ņēmējus pēc parastā pensijas vecuma sasniegšanas

143. Tāpat iesniedzējtiesa norāda, ka tādas personas, kuras darba tiesiskās attiecības izbeidzas, sasniedzot parasto pensijas vecumu, kandidatūru, piesakoties darbā pie cita darba devēja un arī pie sākotnējā darba devēja, nedrīkstētu noraidīt vecuma dēļ. Prasītāja uzskata, ka šis apstāklis var radīt tādas parastā pensijas vecuma klauzulas kā *RTV* 19. panta 8. punktā minētā neatbilstību direktīvas 6. pantam.

144. Arī šis apstāklis, manuprāt, nepārprotami nenozīmē tādas parastā pensijas vecuma klauzulas kā *RTV* 19. panta 8. punktā minētā neatbilstību direktīvas 6. panta 1. punktam. Vispirms ir jānorāda, ka spriedumā lietā *Palacios de la Villa* Tiesa darba koplīgumā paredzētu 65 gadu vecumu, kas bija obligātas

65 — Skat. šo secinājumu 89. punktu.

66 — Šajā ziņā arī Bauer, J.-H., Krieger, S., "Das Orakel aus Luxemburg: Altersgrenzen für Arbeitsverhältnisse zulässig — oder doch nicht?", *Neue Juristische Wochenschrift*, 2007, 3672., 3674. lpp.

pensionēšanās pamats, nav uzskatījusi par noteikti nepamatotu attiecībā uz nodarbinātības politikas mērķiem [67].

145. Ja atbilstoši Vācijas darba tiesībām pieņemšana darbā vai pieņemšana atpakaļ darbā ir iespējama, tad tā salīdzinājumā ar tādu parasto pensijas vecumu kā *RTV* 19. panta 8. punktā var likties mazāk stingrs pasākums. Šādos apstākļos man nav skaidrs, kāpēc Vācijas tiesībās spēkā esošajam noteikumam, kas samazina vecuma diskriminācijas aizlieguma aizskārumu salīdzinājumā ar obligātu pensionēšanos, ir jāizslēdz parastā pensijas vecuma pamatošana. Proti, tādējādi tiek ierobežota nodarbinātības politikas un bezdarba novēršanas mērķu īstenošana un tādējādi ar to ir saistīta arī vienlīdzīgas attieksmes vecuma dēļ principa aizskāruma mazināšana.

146. Ciktāl būtu jāiebilst par neatbilstību, vispirms ir jānorāda, ka jomā, kurā dalībvalstīm ir plaša rīcības brīvība, Tiesa var veikt tikai ļoti ierobežotu atbilstības pārbaudi [68]. Acīmredzamu neatbilstību nevar atzīt, pamatojoties tikai uz iesniedzējtiesas norādēm. Vācijas sistēmu katrā ziņā var saprast tādējādi, ka tāda darba koplīgumā paredzēta parastā pensijas vecuma kā *RTV* 19. panta 8. punktā mērķis ir sniegt nodarbinātības iespēju jaunākiem darba ņēmējiem. Darba devēju un darba ņēmēju, kas sasnieguši parasto pensijas vecumu, intereses, ja gadījumā tāds darba ņēmējs (attiecīgajā gadījumā atkārtoti), izrādās, ir labākais kandidāts uz amatu, attiecībā uz šo mērķi nepastāv. Tāda pieeja man nešķiet acīmredzami neatbilstoša. Arī iesniedzējtiesa nav secinājusi iespējamu ļaunprātīgu [tiesību] izmantošanu.

iv) Par iespēju vienojoties turpināt darba tiesiskās attiecības

147. Iesniedzējtiesai ir šaubas par tāda parastā pensijas vecuma kā *RTV* 19. panta 8. punktā atbilstību direktīvas 6. panta 1. punktam arī tāpēc, ka tajā ir paredzēta iespēja vienojoties turpināt darba tiesiskās attiecības pēc parastā pensijas vecuma sasniegšanas. Līdz ar to pašreizējā darba tirgus situācijā darba devējam faktiski tiekot dota iespēja pēc saviem ieskatiem šķirties no vecākiem darba ņēmējiem. Atbildētājas uzņēmumā esot

67 — Iepriekš 5. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Palacios de la Villa* 2., 11., 13., 15., 21., 72. un 75. punkts.

68 — Tiesa ir veikusi atbilstības pārbaudi iepriekš 7. zemsvītras piezīmē minētajā spriedumā lietā *Petersen*, 75.–77. punkts.

nodarbināti vairāki 70 gadu vecumu sasnieguši darbinieki.

— Lietas dalībnieku apsvērumi

148. Prasītāja, Itālijas valdība un Komisija uzskata, ka minētais norāda uz neatbilstību direktīvas 6. panta 1. punktam. Parastā pensijas vecuma klauzulā drīkstētu ņemt vērā vienīgi likumīgos mērķus direktīvas 6. panta izpratnē. Tomēr, ja darba devējs faktiski pēc saviem ieskatiem varētu izlemt, vai viņš darba ņēmēju nodarbina pēc parastā pensijas vecuma sasniegšanas, tiktu ņemti vērā arī individuāli apsvērumi, kas ir raksturīgi darba devēja situācijai. Tā neesot objektīva atšķirīga attieksme direktīvas 6. panta 1. punkta nozīmē. Turklāt neesot saskatāma tāda procedūra, kāda bija lietā *Age Concern England*[69]. Itālijas valdība faktiski šaubās par to, vai tāda parastā pensijas vecuma klauzula kā *RTV* 19. panta 8. punktā darba devējam faktiski piešķirot tādu brīvību.

69 — Iepriekš minēts 6. zemsvītras piezīmē, 14. punkts.

149. Vācijas valdība īpaši norāda, ka Vācijas darba tiesībās esot spēkā labvēlīgākas tiesību normas princips. Individuālā darba līgumā par labu darba ņēmējam vienmēr varot atkāpties no darba koplīguma noteikumiem. Tieši tāpēc *RTV* 19. panta 8. punktā nav ietverts vienpusējs, par labu darba devējam pielāgojams noteikums. Komisijas viedoklis nozīmē, ka ievērojami jāierobežo brīvība slēgt darba koplīgumus.

— Vērtējums

150. Arī iespēja vienoties par darba tiesisko attiecību turpināšanu pēc parastā pensijas vecuma sasniegšanas man nešķiet tas apstāklis, kas nepārprotami izslēdz *RTV* 19. panta 8. punkta objektīvu pamatojumu. Direktīvas 6. panta 1. punktā ir tikai noteikts, ka atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ objektīvi pamato likumīgs mērķis. Nevienam nekaitē, ja ar tādu tiesisko regulējumu kā *RTV* 19. panta 8. punkts tiek sasniegti un ņemti vērā attiecībā uz šādu parasto pensijas vecumu arī citi mērķi, kas nav likumīgie mērķi. Ir tikai jākonstatē, ka atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ pilnībā objektīvi pamato likumīgais mērķis.

151. Iespēja vienoties par darba tiesisko attiecību turpināšanu pēc parastā pensijas vecuma sasniegšanas nav uzskatāma par atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ, tā drīzāk to mazina. Tātad, ciktāl tiek pārmesta neatbilstība direktīvas 6. panta 1. punktam, tādējādi visbeidzot tiek apgalvots, ka tāds parastais pensijas vecums, kā *RTV* 19. panta 8. punktā paredzētais, atšķirīgas attieksmes vecuma dēļ *gadījumā* rada iespēju piemērot atšķirīgu attieksmi *citu iemeslu* dēļ.

152. Ciktāl Komisijas viedoklis ir balstīts uz direktīvas 6. panta 1. punkta pirmās daļas tekstu, saskaņā ar kuru atšķirīgai attieksmei jābūt objektīvai, tas ir nepārliecinošs. Proti, šis viedoklis ir pilnīgi balstīts uz direktīvas 6. panta 1. punkta pirmās daļas vācu valodas versiju, saskaņā ar kuru *atšķirīgai attieksmei* jābūt *objektīvai* un saprātīgai ["objektiv und angemessen"]. Turpretim šī noteikuma citu valodu versijas nevar tik saprastas tādējādi, ka atbilstoši tām atšķirīgas attieksmes objektivitāte ir patstāvīga pazīme. Tātad franču, angļu, holandiešu, spāņu, itāļu un slovēņu valodas versijās tiek tikai prasīts, ka atšķirīgai attieksmei vecuma dēļ jābūt *objektīvi pamatotai* [70]. Līdz ar to no direktīvas 6. panta 1. punkta pirmās daļas teksta nevar secināt, ka arī pašai atšķirīgajai attieksmei jābūt objektīvai.

153. Turklāt interpretācija, atbilstoši kurai arī atšķirīgai attieksmei ir jābūt objektīvai, man šķiet visnotaļ nesaderīga ar plašo rīcības brīvību, kāda ir dalībvalstīm nodarbinātības un sociālās politikas jomā. Man šķiet, tā arī nav saderīga ar Tiesas konstatēto, ka atbilstoši direktīvas 6. pantam nav izslēgts, ka šo likumīgo mērķu sasniegšanas dēļ direktīvas 6. panta 1. punkta izpratnē darba devējiem tiek atzīta zināma elastīguma pakāpe [71].

154. Tādējādi darba devēju rīcības brīvība, lemjot par vienošanos turpināt darba tiesiskās attiecības pēc parastā pensijas vecuma sasniegšanas, nav šķērslis darba koplīgumā paredzēta parastā pensijas vecuma saderīgumam ar direktīvas 6. panta 1. punktu.

70 — Skat. franču valodas versijā "*objectivement et raisonnablement justifiées*", angļu "*objectively and reasonably justified*", holandiešu — "*objectief en redelijk worden gerechtvaardigd*", spāņu — "*justificadas objetiva y razonablemente*", itāļu — "*oggettivamente e ragionevolmente giustificate*", slovēņu — "*objektivno in razumno utemeljujejo*".

71 — Iepriekš 6. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Age Concern England*, 46. punkts.

v) Par neadekvātām tiesībām uz vecuma pensiju

155. Visbeidzot iesniedzējtiesa norāda, ka prasītāja un, abstrakti aplūkojot, telpu uzkopšanā nepilnu laiku nodarbināts darba ņēmējs nevarot iegūt adekvātas tiesības uz likumā paredzētu vecuma pensiju. Viņa darba samaksa parasti nesniedz iespēju veidot uzkrājumus vai noslēgt papildu apdrošināšanas līgumus. Arī argumentu, ka no darba aizejošie darba ņēmēji, sasniedzot parasto pensijas vecumu, papildu nodarbošanos nemeklētu, nevarot attiecināt uz sektoru, kurā ir zema darba samaksa.

— Lietas dalībnieku apsvērumi

156. Prasītāja norāda uz savu individuālo situāciju. Viņas vecuma pensija neesot adekvāta, jo viņa ir kopusi dēlu — invalīdu. *RTV* 19. panta 8. punkts neatbilstot Tiesas norādītājam kritērijam spriedumā lietā *Palacios de la Villa* [72], atbilstoši kuram nesaprātīga apmēra vecuma pensija esot pensijas vecuma atbilstības direktīvas 6. pantam priekšnoteikums.

157. Atbildētāja norāda, ka darba ņēmējiem Vācijā, sasniedzot parasto pensijas vecumu, esot tiesības uz likumā noteiktu pensiju. Personas, kuru likumā noteiktās tiesības uz pensiju, sasniedzot parasto pensijas vecumu, nav pietiekamas, saņem pamata pabalstu, kas nodrošina pamata iztikas minimumu.

158. Vācijas valdība un Apvienotās Karalistes valdība uzskata, ka svarīgi ir tikai tas, ka pensijas vecumu sasniegušie darba ņēmēji pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās varot pretendēt uz pensiju, kas atkarīga no veiktajām apdrošināšanas iemaksām. Esot jāveic vispārējs izvērtējums, bet darba ņēmēja individuālā situācija neesot jāizvērtē. Pretējā gadījumā neizdevīgā stāvoklī būtu darbinieki, kas kādā uzņēmumā ir strādājuši pilnu slodzi.

72 — Iepriekš 5. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Palacios de la Villa*, 73. punkts.

— Vērtējums

159. Apstāklis, ka prasītāja, sasniedzot parasto pensijas vecumu, nav ieguvusi tiesības uz adekvāta apmēra likumā paredzēto vecuma pensiju, manuprāt, katrā ziņā nenozīmē, ka tāds darba koplīgumā noteikts parastais pensijas vecums kā *RTV* 19. panta 8. punktā minētais neatbilst direktīvas 6. panta 1. punktam.

160. Sprieduma lietā *Palacios de la Villa*[73] 73. punktā Tiesa pamatojās uz to, ka nevarot uzskatīt, ka obligātās pensionēšanās pasākums pārmērīgi apdraud attiecīgā darba ņēmēja tiesisko paļāvību. Šajā sakarā Tiesa ir uzsvērusi, ka atbilstošais pensijas vecums esot balstīts ne tikai uz konkrētu vecumu, bet tajā arī esot ņemts vērā, ka ieinteresētās personas savas profesionālās karjeras beigās saņem finansiālu kompensāciju viņiem piešķirtās vecuma pensijas veidā, kādu paredz pamata lietā aplūkojamais valsts tiesiskais regulējums, kuras apmēru nevar uzskatīt par nesamērīgu.

161. Manuprāt, tādējādi Tiesa tomēr nav vēlējusies konstatēt, ka parastais pensijas vecums atbilst direktīvas 6. panta 1. punktam tikai tad, ja konkrētajā gadījumā attiecīgais darba ņēmējs saņem adekvātu vecuma pensiju.

73 — Iepriekš minēts 5. zemsvītras piezīmē.

Proti, Tiesa būtībā nav pamatojusies uz atsevišķā gadījumā saņemtās vecuma pensijas konkrēto apmēru, bet gan uz attiecīgā darba ņēmēja tiesiskās paļāvības aizsardzību. Tomēr izskatāmajā lietā, šķiet, nav runa par tiesiskās paļāvības aizsardzību, jo prasītājas darba tiesiskās attiecības, kā bija sagaidāms, izbeidzās, sasniedzot parasto pensijas vecumu.

162. Iesniedzējtiesas šaubas drīzāk ir balstītas uz to, ka prasītāja nesaņem skaitliski adekvātu pensiju. Iemesls tam ir fakts, ka viņai gadiem ilgi bija jāstrādā nepilns darba laiks, jo dēla — invalīda aprūpe prasīja ļoti daudz laika.

163. Pat pilnīgi izprotot prasītājas īpašo situāciju, man šķiet, ka tas nav apstāklis, kas ir jāņem vērā, izvērtējot parastā pensijas vecuma atbilstību direktīvas 6. panta 1. punktam. Prasītājas vecuma pensijas neadekvātums šajā gadījumā ir saistīts ar to, ka prasītāja, ņemot vērā īpašos dzīves apstākļus, ir varējusi strādāt tikai nepilnu darba laiku. Tam ir tikai neliela saistība ar diskriminācijas vecuma dēļ aizliegumu. Drīzāk ir runa par jautājumu, vai un kādā apjomā darba ņēmējam, pamatojoties

uz radinieka, kurš ir invalīds, kopšanu, ir jāsaņem atbalsts no sociālā dienesta, tātad vispirms par sociālo tiesību jautājumu, uz kuru atbildi sniegt ir dalībvalstu kompetence.

164. Uz jautājumu, vai parastā pensijas vecuma piemērošana var tikt uzskatīta par objektīvi pamatotu vēl arī tad, ja darba ņēmējs nevar sev nodrošināt pamata iztikas minimumu, šajā gadījumā nav jāatbild, jo ir skaidrs, ka pamata iztikas minimumu šajā gadījumā prasītājai nodrošina valsts pamata pabalsts.

165. Iesniedzējtiesa vēl arī norāda, ka, abstrakti aplūkojot, telpu uzkopšanā nepilnu darba laiku nodarbināts darba ņēmējs nevarot iegūt tiesības uz adekvāta apmēra likumā paredzētu vecuma pensiju. Tomēr no lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu nepārprotami nevar secināt, kādu iemeslu dēļ darba ņēmēji šajā ekonomikas nozarē strādā tikai nepilnu darba laiku. Turklāt es nesaskatu primāru iemeslu, kāpēc īstā problēma, ka nepilns darbs laiks attiecīgajā gadījumā neļauj iegūt tiesības uz adekvātu pensiju, ir jārisina ar diskriminācijas vecuma dēļ aizliegumu.

5) Secinājums

166. Tādējādi iesniedzējtiesai, ņemot vērā iepriekš minētās norādes, ir jāpārbauda tāda parastā pensijas vecuma kā *RTV* 19. panta 8. punktā minētais atbilstība direktīvas 6. panta 1. punkta pirmajai daļai. Īpašie tiesiskie un faktiskie apstākļi, kuri tika norādīti lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu, tomēr nepārprotami nenozīmē neatbilstību direktīvas 6. panta 1. punktam.

IX — Secinājumu kopsavilkums

167. Pirmkārt, kā nobeiguma secinājumu var minēt, ka darba koplīgumā noteikts parastais pensijas vecums galvenokārt var būt saderīgs ar Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktu tad, ja sociālie partneri tā noteikšanai tiek īpaši pilnvaroti dalībvalsts tiesību noteikumā, kas atbilst direktīvas 6. panta 1. punkta prasībām. Tāds dalībvalsts tiesību noteikums var atbilst direktīvas 6. panta 1. punkta prasībām arī tad, ja pamatojums tam, ka parastais pensijas vecums nav uzskatāms par diskrimināciju

vecuma dēļ, no attiecīgā tiesību noteikuma skaidri neizriet. Ja šāds pamatojums skaidri nav norādīts, nozīme ir tam, vai citas, no attiecīgā tiesību noteikuma vispārējā konteksta izrietošas norādes ļauj konstatēt ar tiesību noteikumu saistīto mērķi un vai tās ir pietiekami skaidras, lai ļautu veikt objektīva pamatojuma esamības pārbaudi.

168. Darba koplīgumā noteikts parastais pensijas vecums var būt saderīgs ar direktīvu arī tad, ja atbilstoši tās 18. panta pirmajai daļai ir izpildīti nosacījumi par direktīvas ieviešanas uzticēšanu sociālajiem partneriem, tostarp ir iesniegts sociālo partneru kopējs pieprasījums.

169. Otrkārt, ir jākonstatē, ka likumā paredzēta pilnvarojuma piešķiršana sociālajiem partneriem darba koplīgumā noteikt un ieviest parasto pensijas vecumu, kā tas ir noteikts *AGG* 10. panta pirmajā un otrajā teikumā un trešā teikuma 5. punktā, izskatāmās lietas apstākļiem piemērojamā Kopienu tiesību situācijā ir jāuzskata par saderīgu ar Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktu vismaz tad, ja valsts likumdevējs šiem tiesību noteikumiem ir paredzējis nodarbinātības politikas un bezdarba novēršanas mērķus, ja no šiem noteikumiem izriet, ka sociālajiem partneriem pirms parastā pensijas vecuma noteikšanas vienmēr ir jāpārbauda, vai šī atšķirīgā attieksme vecuma dēļ attiecībā uz šo mērķu sasniegšanu viņu kompetences ekonomikas jomā ir objektīvi pamatota, un ja par šo pārbaudi var veikt tiesas kontroli.

170. Treškārt, ir jāteic, ka tāds par vispārpiemērojamu atzīts parastais pensijas vecums kā *RTV* 19. panta 8. punktā minētais, kas tika noteikts pirms Direktīvas 2000/78 transponēšanas termiņa beigām, kopš tā laika satura ziņā vairs nav ticis grozīts un ir piemērojams situācijā, kas radusies pēc direktīvas transponēšanas termiņa beigām, atbilst direktīvas 6. panta 1. punktam, ja darba koplīguma puses, vienojoties par šo parasto pensijas vecumu, attiecīgi tā vēlākā izvērtējumā pirms Direktīvas 2000/78 transponēšanas termiņa beigām, ir apsvērušas, vai tādas atšķirīgas attieksmes vecuma dēļ piemērošana ir objektīvi pamatota, lai īstenotu likumdevēja noteiktos likumīgos mērķus attiecīgajā ekonomikas nozarē. Apstākļi, ka tāds tiesiskais regulējums kā *RTV* 19. panta 8. punktā minētais, pirmkārt, netiek piemērots kā īslaicīgs īpašs pasākums, otrkārt, tas neparedz obligātu darbā

pieņemšanas pienākumu, treškārt, ļauj vienoties par darba tiesisko attiecību turpināšanu pēc parastā pensijas vecuma sasniegšanas un, ceturtkārt, neparedz konkrētu apjomu tiesībām uz pensiju apdrošināšanu, paši par sevi obligāti nenozīmē tāda parastā pensijas vecuma neatbilstību Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktam.

171. Gadījumā, ja iesniedzējtiesa secinās, ka *RTV* 19. panta 8. punkts neatbilst direktīvas 6. panta 1. punkta pirmajai daļai, tai ir jāpārbauda, vai var ņemt vērā direktīvai atbilstošu *AGG* 10. panta interpretāciju. Ja tas būs iespējams, tad nav jāizmanto "Direktīvā 2000/78 precizētais" vispārējais diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma princips.

X — Secinājumi

172. Ņemot vērā iepriekš izklāstītos apsvērumus, es ierosinu Tiesai uz iesniedzējtiesas prejudiciālajiem jautājumiem atbildēt šādi:

"1) darba koplīgumā noteikts parastais pensijas vecums var būt saderīgs ar Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 6. panta 1. punktu tad, ja sociālajiem partneriem tā noteikšanai ir īpaši paredzēts pilnvarojums valsts tiesību noteikumā, kas atbilst direktīvas 6. panta 1. punkta prasībām, vai tad, ja ir izpildīti direktīvas 18. panta pirmajā daļā paredzētie nosacījumi par direktīvas transponēšanas uzticēšanu sociālajiem partneriem;

2) tādos valsts tiesību noteikumos kā *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* 10. panta pirmais un otrais teikums un trešā teikuma 5. punkts paredzētā īpaša pilnvarojuma piešķiršana sociālajiem partneriem darba koplīgumos noteikt un ieviest parasto pensijas vecumu ir jāuzskata par saderīgu ar Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktu tad, ja valsts likumdevējs šajos noteikumus izvirza nodarbinātības politikas un bezdarba novēršanas mērķus, ja no šiem noteikumiem izriet, ka sociālajiem partneriem pirms parastā pensijas vecuma noteikšanas vienmēr ir jāpārbauda, vai tas ir objektīvi pamatots attiecībā uz šo mērķu sasniegšanu, un ja par šo pārbaudi var veikt tiesas kontroli;

3) tāds par vispārpiemērojamu atzīts parastais pensijas vecums kā *Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung* 19. panta 8. punktā minētais ir saderīgs ar Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktu, ja darba koplīguma puses pirms direktīvas transponēšanas termiņa beigām ir apsvērušas, vai tādas atšķirīgas attieksmes vecuma dēļ piemērošana ir objektīvi pamatota saistībā ar likumdevēja noteikto likumīgo mērķu sasniegšanu attiecīgajā ekonomikas nozarē. Apstākļi, ka tāds tiesiskais regulējums kā *Rahmentarifvertrag* 19. panta 8. punkts, pirmkārt, netiek piemērots kā īslaicīgs īpašs pasākums, otrkārt, neparedz obligātu darbā pieņemšanas pienākumu, treškārt, ļauj vienoties par darba tiesisko attiecību turpināšanu pēc parastā pensijas vecuma sasniegšanas un, ceturtkārt, neparedz konkrētu apjomu tiesībām uz pensiju apdrošināšanu, paši par sevi obligāti nenozīmē tāda parastā pensijas vecuma neatbilstību Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktam."