TIESAS SPRIEDUMS (trešā palāta)

2021. gada 15. aprīlī*

Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu – Sociālā politika – Direktīva 2000/78/EK – Vienlīdzīgas attieksmes nodarbinātības un profesijas jomā princips – Aizliegums diskriminēt vecuma dēļ – Darba ņēmēji, kas ir iekļauti darbaspēka rezervē līdz viņu darba līguma izbeigšanai – Atalgojuma samazinājums un atlaišanas pabalsta samazinājums vai zudums – Režīms, kas ir piemērojams publiskajā sektorā nodarbinātajiem darba ņēmējiem, kuri drīzumā dosies pilna apmēra pensijā – Ar atalgojumu saistīto publiskā sektora izdevumu samazināšana – 6. panta 1. punkts – Leģitīms sociālās politikas mērķis – Ekonomikas krīzes situācija

Lietā C-511/19

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Areios Pagos* (Kasācijas tiesa, Grieķija) iesniedza ar 2019. gada 11. jūnija lēmumu un kas Tiesā reģistrēts 2019. gada 4. jūlijā, tiesvedībā

AB

pret

Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis,

TIESA (trešā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētāja A. Prehala [*A. Prechal*], tiesneši N. Vāls [*N. Wahl*], F. Biltšens [*F. Biltgen*] (referents), L. S. Rosi [*L. S. Rossi*] un J. Pasers [*J. Passer*],

ģenerāladvokāts: Ž. Rišārs Delatūrs [*J. Richard de la Tour*],

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

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

– AB vārdā – *D. Vervesos* un *D. Vasileiou*, *dikigoroi*,

– *Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis* vārdā – *V. Kounelis*, *dikigoros*,

– Grieķijas valdības vārdā – *E.-M. Mamouna*, *G. Papadaki* un *A. Dimitrakopoulou*, kā arī *K. Georgiadis*, pārstāvji,

– Eiropas Komisijas vārdā – *D. Martin* un *D. Triantafyllou*, pārstāvji,

* Tiesvedības valoda – grieķu.

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2020. gada 19. novembra tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Padomes Direktīvas 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV 2000, L 303, 16. lpp.), 2. pantu un 6. panta 1. punktu.

2 Šis lūgums ir iesniegts saistībā ar tiesvedību AB prasībā pret *Olympiako Athlitiko Kentro Athinon – Spyros Louis* (turpmāk tekstā – "*OAKA*") par viņa iekļaušanu valsts tiesībās paredzētajā darbaspēka rezerves režīmā pirms viņa pensionēšanās.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

3 Direktīvas 2000/78 1. pantā ir noteikts, ka tālab, lai dalībvalstīs īstenotu vienlīdzīgas attieksmes principu, tās mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju tostarp vecuma dēļ.

4 Šīs direktīvas 2. panta 1. un 2. punktā ir paredzēts:

"1. Šajā direktīvā "vienlīdzīgas attieksmes princips" nozīmē to, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas, kuras pamatā ir jebkurš 1. pantā minēts iemesls.

2. Šā panta 1. punktā:

a) uzskata, ka tiešā diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu jebkura 1. punktā minēta [1. pantā minētā] iemesla dēļ;

b) pieņem, ka netiešā diskriminācija notiek tad, ja acīmredzami [šķietami] neitrāla noteikuma, kritērija vai prakses dēļ personas, kuras atbalsta konkrētu reliģiju vai uzskatus, kurām ir konkrēta invaliditāte, konkrēts vecums vai konkrēta seksuālā orientācija, atrodas konkrētā nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otru personu, ja vien:
   i) šis noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnota ar likumīgu [leģitīmu] mērķi un ja vien nav pienācīgi un vajadzīgi līdzekļi šā mērķa sasniegšanai [..]"

[..]."

5 Minētās direktīvas 3. panta 1. punkts ir formulēts šādi:

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

[..]

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

[..]."

6 Šīs pašas direktīvas 6. panta 1. punktā ir noteikts:

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

Šāda dažāda [atšķirīgā] attieksme cita starpā var ietvert:

a) to, ka nosaka īpašus nosacījumus darba un profesionālās izglītības iespējām, nodarbinātības un profesijas nosacījumus, tostarp atlaišanas un atalgošanas nosacījumus jauniešiem, vecākiem strādniekiem un personām, kuru apgādībā ir citas personas, lai veicinātu viņu profesionālo integrāciju vai nodrošinātu aizsardzību;

[..]."

Grieķijas tiesības

7 2011. gada 27. oktobra *Nómos 4024/2011: Syntaxiodotikés rythmíseis, eniaío misthológio – vathmológio, ergasiakí efedreía kai álles diatáxeis efarmogís tou mesopróthesmou plaisíou dimosionomikís stratigikís 2012–2015* (Likums 4024/2011, ar kuru paredz noteikumus pensiju režīmiem, vienoto algu un pakāpju skalu, darbaspēka rezervi un citus noteikumus, ar ko ievieš vidējā termiņa budžeta stratēģiju 2012.–2015. gadam), (*FEK* A' 226), redakcijā ar grozījumiem, kas izdarīti ar 2011. gada 16. decembra dekrētlikumu, kurš ieguvis likuma spēku ar 2012. gada 23. februāra *Nómos 4047/2012* (Likums 4047/2012) (*FEK* A' 31) 1. pantu (turpmāk tekstā – "Likums 4024/2011"), 34. panta "Vakanto privāttiesisko darbavietu likvidācija un darbaspēka rezerve" 1.–4. un 8. punktā ir paredzēts:

"1. Likuma 3986/2011 (*FEK* A' 152) 37. panta 7. punktu aizstāj ar šādu:

[..]

c) darbaspēka rezerves režīmā iekļautais personāls turpina saņemt 60 % no pamatalgas, ko tas saņēma brīdī, kad tika iekļauts attiecīgajā režīmā, sākot ar minētā režīma piemērošanas brīdi un divpadsmit mēnešu garumā vai, speciālās tiesību normās paredzētā gadījumā, 24 mēnešu garumā.

[..]

e) iekļaušana darbaspēka rezerves režīmā juridiski ir uzskatāma par iepriekšēju paziņojumu par atlaišanu no darba, un atlīdzība, ko izmaksā attiecīgajā režīmā iekļautajam personālam saskaņā ar c) apakšpunktā minētajām normām, tiek aprēķināta, veicot ieskaitu no izmaksājamā atlaišanas pabalsta, attiecīgā gadījumā rezerves darbaspēka režīma perioda noslēgumā.

[..]

2. Tiek likvidētas šā likuma spēkā stāšanās brīdī vakantās darbavietas to darbinieku gadījumā, kurus uz nenoteiktu laiku privāttiesiski noslēgtas darba tiesiskās attiecības saista ar administrāciju, publisko tiesību juridiskajām personām, pirmā un otrā līmeņa pašvaldībām un to iestādēm, privāto tiesību juridiskām personām – kas pieder vai nu valstij, vai publisko tiesību juridiskajām personām vai pašvaldībām tajā ziņā, ka tām ir uzticēts valsts, administrācijas vai pašvaldības dots uzdevums vai tās uzrauga valsts, administrācija vai pašvaldība, vai to valdi ieceļ un uzrauga valsts, administrācija vai pašvaldība, vai arī vismaz 50 % no to gada budžeta ieņēmumiem pastāvīgi veido dotācijas atbilstoši tiesiskajam regulējumam, izmantojot iepriekš minēto struktūru līdzekļus –, kā arī ar publisko tiesību

uzņēmumiem, struktūrām un akciju sabiedrībām, kas ietilpst Likuma 3429/2005 (*FEK* A' 314) I nodaļas normu piemērošanas jomā, kurās grozījumi ir izdarīti ar Likuma 3899/2010 (*FEK* A' 212) [1. panta] 1. punkta a) apakšpunktu. [..]

3. Privāttiesiski noslēgtie darba līgumi, kas uz nenoteiktu laiku ir noslēgti ar minētajās struktūrās esošajās darbavietās nodarbinātajiem darbiniekiem [..], pēc likuma tiek automātiski izbeigti, ja minētie darbinieki atbilst nosacījumiem pilna apmēra vecuma pensijas saņemšanai, proti, 35 gadus ir piedalījušies sociālā nodrošinājuma sistēmā, ar nosacījumu, ka šīs tiesības saskaņā ar atbilstošajām tiesību normām ir iegūtas līdz 2013. gada 31. decembrim ieskaitot [..].

4. Iepriekšējā punktā minētie darba ņēmēji tiek automātiski iekļauti darbaspēka rezerves režīmā no 2012. gada 1. janvāra līdz viņu darba tiesisko attiecību izbeigšanai atbilstoši iepriekšējā punktā paredzētajai kārtībai. [..]

[..]

8. [Šā panta] 4. punktā minētie darba ņēmēji darbaspēka rezerves režīmā tiek iekļauti ne ilgāk kā 24 mēnešus [..]."

8 Saskaņā ar 1955. gada 23. aprīļa *Nómos 3198/1955: Perí tropopoiíseos kai sympliróseos ton perí katangelías tis schéseos ergasías diatáxeon* (Likums 3198/1955, ar ko groza un papildina tiesību normas darba tiesisko attiecību izbeigšanas jomā) (*FEK* A' 98), redakcijā, kas bija piemērojama pamatlietas faktu norises laikā (turpmāk tekstā – "Likums 3198/1955"), 8. panta otrajā daļā ir noteikts:

"Darba ņēmēji, kas ir apdrošināti kādā pensijas apdrošināšanas struktūrā un atbilst vai atbildīs nosacījumiem, lai saņemtu pilna apmēra vecuma pensiju, var [..] – ja viņi ir darbinieka statusā – vai nu aiziet no amata, vai tikt atstādināti no amata pēc darba devēja ierosmes, ikvienā šajā gadījumā saņemot attiecīgi vai nu 40 % no atlaišanas pabalsta, uz ko atbilstoši attiecīgajām tiesību normām tiem ir tiesības darba devēja bez iepriekšēja brīdinājuma veikta viņu darba līguma izbeigšanas gadījumā – tad, ja viņiem ir papildapdrošināšana –, vai 50 % no minētā atlaišanas pabalsta tad, ja viņiem nav papildapdrošināšanas."

9 1978. gada 13. novembra *Nómos 825/1978: Perí antikatastáseos, tropopoiíseos kai sympliróseos diatáxeon tis diepoúsis to IKA Nomothesías kai rythmíseos synafón themáton* (Likums 825/1978, ar ko aizstāj, groza un papildina likuma normas, ar kurām regulē *IKA*, un ar ko paredz ar to saistītas normas), (*FEK* A' 189), redakcijā, kas bija piemērojama pamatlietas faktu norises laikā (turpmāk tekstā – "Likums 825/1978"), 10. panta 1. punktā ir paredzēts, ka, lai algotam darbiniekam, kas ir apdrošināts *Idryma Koinonikon Asfaliseon – Eniaio Tameio Asfalissis Misthoton* (*IKA-ETAM*) (Sociālā nodrošinājuma iestāde – Vispārējā algoto darbinieku apdrošināšanas kase, Grieķija), būtu tiesības pretendēt uz pilna apmēra vecuma pensiju, viņam ir jābūt nostrādājušam algotā darbā 10 500 dienas (35 gadus) un sasniegušam 58 gadu vecumu brīdī, kad apdrošināšanas iestādei tiek iesniegts pieteikums.

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

10 No lūguma sniegt prejudiciālu nolēmumu izriet, ka 1982. gadā AB tika pieņemts darbā publiskajam sektoram plašā nozīmē piederīgajā privāto tiesību juridiskajā personā *OAKA*, noslēdzot līgumu uz nenoteiktu laiku, un ka kopš 1998. gada viņam šajā uzņēmumā tika uzticēti tehniskā konsultanta pienākumi.

11 Kopš 2012. gada 1. janvāra AB tika automātiski iekļauts darbaspēka rezerves režīmā atbilstoši Likuma 4024/2011 34. panta 1. punkta c) apakšpunkta 3. ievilkuma pirmajai daļai, kā arī 4. un 8. punktam, un tā rezultātā viņa atalgojums samazinājās līdz 60 % no pamatalgas.

12 2013. gada 30. aprīlī *OAKA* izbeidza darba līgumu ar AB, neizmaksājot viņam atlaišanas pabalstu, kas Likuma 3198/1955 8. panta otrajā daļā ir paredzēts darbinieka atlaišanas vai aiziešanas no darba gadījumā, ja ir izpildīti nosacījumi, kas ļauj saņemt vecuma pensiju pilnā apmērā. Šis atlaišanas pabalsta atteikums tika pamatots ar Likuma 4024/2011 34. panta 1. punkta e) apakšpunktu, kurā ir paredzēts ieskaits starp maksājamo atlaišanas pabalstu un darbiniekam izmaksāto atalgojumu par laikposmu, kurā viņš ir iekļauts darbaspēka rezervē.

13 Ar prasību, kas tika iesniegta *Monomeles Protodikeio Athinon* (Atēnu pirmās instances tiesa viena tiesneša sastāvā, Grieķija), AB tostarp apstrīdēja viņa pārcelšanu uz darbaspēka rezerves režīmu, apgalvojot, ka ar Likuma 4024/2011 34. panta normām tiekot noteikta atšķirīga attieksme, kas balstīta uz vecumu, un tas esot pretrunā Direktīvai 2000/78, jo šī atšķirīgā attieksme neesot objektīvi attaisnota ar nekādu leģitīmu mērķi un pasākumi neesot nedz atbilstīgi, nedz vajadzīgi šā mērķa īstenošanai. Šā iemesla dēļ viņš izvirzīja prasījumu, lai *OAKA* tiktu piespriests viņam izmaksāt starpību starp algu, ko viņš bija saņēmis pirms šīs pārcelšanas, un algu, ko viņš saņēma pēc tās. Turklāt AB, pamatojoties uz Likuma 3198/1955 8. panta otro daļu, pieprasīja, lai *OAKA* samaksātu atlaišanas pabalsta summu kopā ar likumiskajiem procentiem.

14 Tā kā minētā tiesa šo prasību daļēji apmierināja, *OAKA* par šo spriedumu cēla apelācijas sūdzību *Monomeles Efeteio Athinon* (Atēnu apelācijas tiesa viena tiesneša sastāvā, Grieķija), kura atcēla pirmajā instancē pasludināto spriedumu un noraidīja to AB izvirzīto prasījumu daļu, kas tika apmierināti minētajā spriedumā.

15 AB cēla kasācijas sūdzību iesniedzējtiesā – *Areios Pagos* (Kasācijas tiesa, Grieķija). Šī tiesa izslēdz, ka būtu tieša diskriminācija vecuma dēļ, jo Likuma 4024/2011 34. panta normās nav paredzēts konkrēts vecuma ierobežojums attiecībā uz darbaspēka rezerves režīmā iekļaujamo personālu. Tomēr tā vaicā, vai šis režīms nerada netiešu diskrimināciju vecuma dēļ, jo tas attiecas tikai uz tiem algotajiem darbiniekiem, kuri drīzumā dosies pilna apmēra pensijā, kas savukārt nozīmē, ka tiem ir jābūt veikušiem [sociālās apdrošināšanas] iemaksas 35 gadu garumā, un šiem nosacījumiem jābūt izpildītiem laikā no 2012. gada 1. janvāra līdz 2013. gada 31. decembrim.

16 Šajā ziņā iesniedzējtiesa vispirms norāda, ka tāds *IKA-ETAM* apdrošināts darbinieks kā AB varētu pretendēt uz pilna apmēra pensiju tad, ja būtu izpildīti divi nosacījumi, proti, viņam ir 35 gadu garumā jābūt veikušam [sociālās apdrošināšanas] iemaksas un jābūt sasniegušam 58 gadu vecumu, kā noteikts Likuma 825/1978 10. panta 1. punktā.

17 Iesniedzējtiesa jautā, vai gadījumā, ja tiek konstatēta netieša diskriminācija vecuma dēļ, Likuma 4024/2011 anotācijā norādītie iemesli var būt objektīvi un saprātīgi leģitīms mērķis, kas attaisno šādu atšķirīgo attieksmi. Šajā kontekstā tā norāda, ka šā likuma 34. panta noteikumu mērķis bija reaģēt uz tūlītēju nepieciešamību samazināt ar atalgojumu saistītās izmaksas saskaņā ar nolīgumu starp Grieķijas Republiku un tās kreditoriem, kā arī atveseļot valsts un publiskā sektora plašā nozīmē finanses, lai reaģētu uz šo dalībvalsti skārušo ekonomikas krīzi.

18 Apstiprinošas atbildes gadījumā iesniedzējtiesa visbeidzot vaicā, vai, pirmkārt, darbaspēka rezerves režīmā iekļauto darbinieku atalgojuma samazinājums, ievērojot minētajā likumā noteiktos šo darbinieku aizsardzības pasākumus, un, otrkārt, Likuma 3198/1955 8. panta otrajā daļā šiem pašiem darbiniekiem paredzētā atlaišanas pabalsta daļēja vai pilnīga atcelšana ir šā mērķa sasniegšanai atbilstīgi un vajadzīgi pasākumi.

19 Šajos apstākļos *Areios Pagos* (Kasācijas tiesa) nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

“1) Vai netiešu diskrimināciju vecuma dēļ Direktīvas 2000/78 2. panta 1. punkta un 2. punkta b) apakšpunkta, kā arī 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta izpratnē veido tas, ka dalībvalsts pieņem tiesisko regulējumu – kas ir piemērojams valsts pārvaldes iestādēm, pašvaldībām, publisko tiesību

juridiskajām personām un vispārīgi visiem publiskā sektora plašā nozīmē subjektiem (privāto tiesību juridiskajām personām) kā darba devējiem –, kurš izriet no Likuma 4024/2011 34. panta 1. punkta c) apakšpunkta, 3. punkta pirmās daļas un 4. punkta un saskaņā ar kuru personāls, ko minētie tiesību subjekti nodarbina privāttiesiskās darba attiecībās, tiek iekļauts darbaspēka rezerves režīmā uz laiku, kura ilgums nepārsniedz 24 mēnešus ar vienīgo materiāltiesisko kritēriju, ka tuvojas došanās pilna apmēra pensijā, proti, ja darba devējs atbilst nosacījumiem, lai varētu pretendēt uz šo pensiju, t.i., kādā brīdī no 2012. gada 1. janvāra līdz 2013. gada 31. decembrim ir 35 gadu garumā veicis [sociālās apdrošināšanas] iemaksas, ņemot vērā arī to, ka saskaņā ar faktu norises laikā spēkā esošo tiesisko regulējumu apdrošināšanas jomā – atskaitot dažus gadījumus, kuri uz šo lietu neattiecas –, lai tiktu iegūtas tiesības uz vecuma pensiju saskaņā ar algota darba attiecībām, bija prasīts, lai apdrošinātais būtu bijis apdrošināts [*Idryma Koinonikon Asfaliseon (IKA)* (Sociālā nodrošinājuma iestāde)] vai kādā citā algotu darba ņēmēju pamatapdrošināšanas iestādē (vismaz) 10 500 darbadienas (35 gadus) un būtu sasniedzis (vismaz) 58 gadu vecumu, neizslēdzot, protams, ka iepriekš minētais (35 gadu) apdrošināšanas ilgums konkrētā gadījumā var būt sasniegts atšķirīgā vecumā?

2) Ja atbilde uz pirmo jautājumu ir apstiprinoša, vai darbaspēka rezerves režīma pieņemšanu saskaņā ar Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punktu un 6. panta 1. punkta a) apakšpunktu var objektīvi un saprātīgi attaisnot tūlītēja nepieciešamība garantēt organizatoriskus, operatīvus un budžeta rezultātus un it īpaši steidzama nepieciešamība samazināt valsts izdevumus, lai līdz 2011. gada beigām sasniegtu konkrētus kvantitatīvus mērķus, kas [Likuma 4024/2011] anotācijā paredzēti saistībā ar vidēja termiņa fiskālo programmu, lai izpildītu saistības, kuras Grieķijas Republika ir uzņēmusies attiecībā pret saviem partneriem kreditoriem, lai risinātu akūtu un ieilgušu ekonomikas un finanšu krīzi, kas skārusi valsti, un vienlaikus optimizētu un ierobežotu publiskā sektora izplešanos?

3) Ja atbilde uz otro jautājumu ir apstiprinoša,
   a) vai tāda pasākuma noteikšana, kāds minēts Likuma 4024/2011 34. panta 1. punkta c) apakšpunktā – kas paredz ievērojami samazināt darbaspēka rezerves režīmā iekļauto darbinieku atalgojumu līdz 60 % no pamatalgas, ko tas saņēma brīdī, kad tika iekļauts minētajā darbaspēka rezerves režīmā, turklāt bez pienākuma minētajiem darba ņēmējiem strādāt attiecīgajā valsts iestādē, tādējādi (*de facto*) zaudējot iespējamo algas palielinājumu un karjeras kāpumu par laikposmu no iekļaušanas darbaspēka rezerves režīmā līdz aiziešanai pilna apmēra pensijā –, ir atbilstošs un nepieciešams līdzeklis minētā mērķa sasniegšanai, saskaņā ar Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punktu un 6. panta 1. punkta a) apakšpunktu, ņemot vērā, ka:
      i) minētie darbinieki saglabā iespēju atrast citu darbu (privātajā sektorā) vai var darboties brīvajā profesijā vai veikt pašnodarbinātas personas darbību visā darbaspēka rezerves režīma laikā, nezaudējot tiesības saņemt iepriekš minēto pamatalgas procentuālo daļu, ja vien no jaunā darba vai nodarbošanās gūtie ieņēmumi vai peļņa nepārsniedz atalgojumu, ko tie saņēma pirms iekļaušanas darbaspēka rezerves režīmā, jo tādā gadījumā minētā pamatalgas daļa tiek samazināta saņemtā pārpalikuma apmērā (Likuma 4024/2011 34. panta 1. punkta f) apakšpunkts),
      ii) publiskā sektora darba devējs, vai – tā likvidēšanas gadījumā – [Valsts nodarbinātības iestāde] uzņemas saistības maksāt attiecīgajai apdrošināšanas iestādei līdz šo darbinieku aiziešanai pensijā gan darba devēja, gan darbinieka veicamās sociālās apdrošināšanas iemaksas attiecībā uz pamatpensiju, veselības un sociālo papildapdrošināšanu, pamatojoties uz atalgojumu, ko šis darba ņēmējs saņēma pirms iekļaušanas darbaspēka rezerves režīmā (Likuma 4024/2011 34. panta 1. punkta d) apakšpunkts),
      iii) ir paredzētas atkāpes attiecībā uz tādu sociāli neaizsargātāko grupu iekļaušanu darbaspēka rezerves režīmā, kurām nepieciešama aizsardzība (ja darbaspēka rezerves režīmā ir iekļauts otrs laulātais, ja darbinieka laulātam vai kopā ar darbinieku dzīvojošam un viņa apgādībā esošam bērnam ir invaliditāte vismaz 67 % apmērā, ja darbiniekam ir invaliditāte vismaz

67 % apmērā, ja darbinieks ir daudzbērnu ģimenes galva, ģimene, kurā ir viens vecāks un kas dzīvo kopā un ir darbinieka apgādībā) (Likuma 4024/2011 34. panta 1. punkta b) apakšpunkts),

iv) tiek prioritāri piedāvāta iespēja pārcelt minētos darbiniekus uz citām vakantām darbavietām publiskā sektora struktūrās, pamatojoties uz objektīviem un uz nopelniem balstītiem kritērijiem, iekļaujot šos darbiniekus [Personāla atlases virspadomes] atlases sarakstos (Likuma 4024/2011 34. panta 1. punkta a) apakšpunkts) iespēja, ko tomēr ierobežo apstāklis, ka dažādās publiskā sektora struktūras ir ievērojami samazinājušas darbinieku pieņemšanu darbā, jo ir jāierobežo izdevumi,

v) tiek veikti pasākumi, lai atmaksātu hipotekāros aizdevumus, ko darbaspēka rezerves režīmā iekļautie darba ņēmēji ir saņēmuši no Noguldījumu un konsignāciju kredītiestādes, un lai noslēgtu vienošanos starp Grieķijas valsti un Grieķijas Banku asociāciju, lai atbilstoši katra darbinieka kopīgajiem ģimenes ienākumiem un mantiskajam stāvoklim atvieglotu to aizdevumu atmaksu, kurus tas saņēmis no citām bankām (Likuma 4024/2011 34. panta 10. un 11. punkts),

vi) nesen pieņemts likums (Likuma 4038/2012 1. panta 15. punkts – *FEK* A' 14) ar absolūtu prioritāti paredz pieņemt noteikumus par pensijām un par procedūru, kādā veikt izmaksas attiecīgajiem darbiniekiem, un jebkurā gadījumā ne vēlāk kā četrus mēnešus pēc viņu atlaišanas un pēc attiecīgo dokumentu, kas nepieciešami pensijas atzīšanai, iesniegšanas, un

vii) pārsvarā gadījumu, t.sk. šajā lietā, nenotiks iepriekš minētais algas palielinājuma vai karjeras kāpuma zudums par laiku no privāttiesiskajās darba attiecībās esošo darbinieku iekļaušanas darbaspēka rezerves režīmā līdz aiziešanai pilna apmēra pensijā, jo darba ņēmējs savas ilgās nodarbinātības valsts iestādē dēļ būs sasniedzis darba algas skalas un/vai karjeras kāpuma virsotni, kas paredzēta attiecīgo jomu reglamentējošajā tiesiskajā regulējumā?

b) vai tāda pasākuma veikšana, kāds minēts Likuma 4024/2011 34. panta 1. punkta e) apakšpunktā – kā rezultātā pilnīgi (vai daļēji) tiek zaudēts Likuma 3198/1955 8. panta otrajā daļā paredzētais pabalsts, kuru saņem gadījumā, ja darba ņēmējs tiek atlaists vai aiziet no darba tāpēc, ka ir izpildīti nosacījumi pilna apmēra pensijas saņemšanai, un kura apmērs ir 40 % no atlaišanas pabalsta, kas paredzēts darbiniekiem ar papildapdrošināšanu (un kas sabiedriskā labuma struktūru vai no valsts finansētu struktūru gadījumā, kāda ir privāto tiesību juridiskās personas statusā esošā atbildētāja, nedrīkst pārsniegt 15 000 EUR), kompensējot to ar samazināto atalgojumu, kas saņemts darbaspēka rezerves režīma spēkā esamības laikā – ir atbilstošs un nepieciešams līdzeklis minētā mērķa sasniegšanai saskaņā ar Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta i) punktu un 6. panta 1. punkta a) apakšpunktu, ņemot vērā, ka minētie darbinieki citādi būtu saņēmuši šādu samazināto pabalstu atbilstoši iepriekš minētajam spēkā esošajam darba jomas tiesiskajam regulējumam gan aiziešanas no darba gadījumā, gan gadījumā, ja viņus no darba atlaiž iestāde, kurā viņi strādājuši?"

Par prejudiciālajiem jautājumiem

20 Ar saviem jautājumiem, kuri ir jāizskata kopā, iesniedzējtiesa būtībā jautā, vai Direktīvas 2000/78 2. pants un 6. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem ir pretrunā tāds valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar kuru publiskajā sektorā nodarbinātie darba ņēmēji, kas kādā noteiktā laikposmā atbilst nosacījumiem pilna apmēra pensijas saņemšanai, tiek iekļauti darbaspēka rezerves režīmā līdz viņu darba līguma izbeigšanai, tā rezultātā samazinoties viņu atalgojumam, zūdot viņu iespējamajam karjeras kāpumam, kā arī samazinoties vai pat zūdot atlaišanas pabalstam, uz ko viņi būtu varējuši pretendēt viņu darba tiesisko attiecību izbeigšanas brīdī.

21 Lai atbildētu uz šiem jautājumiem, ir jānoskaidro, vai pamatlietā aplūkotais tiesiskais regulējums ietilpst Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomā un – ja tas tā ir – vai tajā ir paredzēta atšķirīga attieksme vecuma dēļ un vai šī atšķirīgā attieksme var būt uzskatāma par attaisnotu saskaņā ar šīs direktīvas 6. panta 1. punktu.

22 Pirmkārt, runājot par to, vai pamatlietā aplūkotais tiesiskais regulējums ietilpst Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomā, ir jāuzsver, ka gan no šīs direktīvas nosaukuma un preambulas, gan arī no tās satura un mērķa izriet, ka ar to ir gribēts noteikt vispārēju sistēmu, kas nodrošinātu ikvienai personai vienlīdzīgu attieksmi "nodarbinātības un profesijas jomā", sniedzot tai efektīvu aizsardzību pret diskrimināciju, kuras pamatā ir jebkurš no šīs direktīvas 1. pantā minētajiem iemesliem, tostarp vecums (spriedums, 2020. gada 2. aprīlis, *Comune di Gesturi*, C-670/18, EU:C:2020:272, 20. punkts un tajā minētā judikatūra).

23 Turklāt no Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta izriet, ka šo direktīvu piemēro Savienībai piešķirto kompetenču ietvaros "visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs" attiecībā uz "nodarbinātību un darba nosacījumiem, to skaitā atlaišanu un atalgojumu".

24 Savukārt saskaņā ar pamatlietā aplūkoto tiesisko regulējumu darba ņēmēji, kas atrodas uz nenoteiktu laiku noslēgtās privāttiesiskajās darba attiecībās ar publiskajam sektoram plašā nozīmē piederīgiem darba devējiem un kādā noteiktā laikposmā atbilda nosacījumiem pilna apmēra pensijas saņemšanai, tika iekļauti darbaspēka rezerves režīmā līdz viņu darba līguma izbeigšanai. Šīs iekļaušanas rezultātā tika skarts minēto darba ņēmēju atalgojums un atlaišanas pabalsts, uz ko viņi būtu varējuši pretendēt viņu darba tiesisko attiecību izbeigšanas brīdī.

25 No tā izriet, ka pamatlietā aplūkotais valsts tiesiskais regulējums ietilpst Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomā.

26 Otrkārt, runājot par to, vai šis tiesiskais regulējums paredz atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ Direktīvas 2000/78 2. panta 1. punkta izpratnē, lasot to kopā ar šīs direktīvas 1. pantu, ir jānorāda, ka – ja vien iesniedzējtiesas veiktajā pārbaudē netiek konstatēts citādi – no Likuma 4024/2011 34. panta 3. un 4. punkta izriet, ka iekļaušana darbaspēka rezerves režīmā bija paredzēta attiecībā uz tiem publiskajam sektoram plašā nozīmē piederīgo darba ņēmēju darbiniekiem, kuri attiecīgajā laikposmā atbilda nosacījumiem, lai varētu doties pilna apmēra pensijā. Taču, lai arī minētajā 3. punktā kā viens no nosacījumiem, lai varētu doties pilna apmēra pensijā, ir 35 gadu ilga dalība sociālā nodrošinājuma sistēmā, no iesniedzējtiesas lēmuma izriet, ka saskaņā ar Likuma 825/1978 10. panta 1. punktu tāds darba ņēmējs kā AB, kas bija apdrošināts *IKA-ETAM*, varēja pretendēt uz pilna apmēra pensiju pakārtoti diviem nosacījumiem, proti, viņam bija šo 35 gadu garumā jābūt veikušam [sociālās apdrošināšanas] iemaksas un sasniegušam vismaz 58 gadu vecumu.

27 Tā kā šie abi nosacījumi ir kumulatīvi, prasība, lai darba ņēmējs būtu sasniedzis vismaz 58 gadu vecumu, ir – kā secinājumu 37. punktā norāda ģenerāladvokāts – būtisks nosacījums viņa tiesībām saņemt pilna apmēra pensiju un līdz ar to viņa iekļaušanai darbaspēka rezerves režīmā uz attiecīgo laikposmu. Tādējādi šā režīma piemērošana ir balstīta uz kritēriju, kas ir nesaraujami saistīts ar attiecīgo darba ņēmēju vecumu (pēc analoģijas skat. spriedumu, 2010. gada 12. oktobris, *Ingeniørforeningen i Danmark*, C-499/08, EU:C:2010:600, 23. punkts).

28 No tā izriet, ka, lai arī otrs kumulatīvais nosacījums tam, lai varētu pretendēt uz pilna apmēra pensiju, proti, par [sociālās apdrošināšanas] iemaksu veikšanu 35 gadu garumā, ir uzskatāms par šķietami neitrālu kritēriju Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunkta izpratnē, pamatlietā aplūkotais valsts tiesiskais regulējums rada atšķirīgu attieksmi, kas ir tieši balstīta uz vecuma kritēriju, šīs direktīvas 1. panta un 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta izpratnē (pēc analoģijas skat. spriedumu, 2007. gada 16. oktobris, *Palacios de la Villa*, C-411/05, EU:C:2007:604, 48. un 51. punkts).

29 Trešķārt, par to, vai šī atšķirīgā attieksme var būt uzskatāma par attaisnojamu saskaņā ar Direktīvas 2000/78 6. pantu, ir jānorāda, ka šā 6. panta 1. punkta pirmajā daļā ir noteikts, ka atšķirīga attieksme, kuras pamatā ir vecums, neveido diskrimināciju, ja attiecīgās valsts tiesību kontekstā tā ir objektīvi un saprātīgi attaisnota ar leģitīmiem mērķiem, tostarp leģitīmas nodarbinātības politikas, darba tirgus un profesionālās izglītības mērķiem, un ja šo mērķu sasniegšanas līdzekļi ir atbilstīgi un vajadzīgi.

30 Tiesa vairākkārt ir nospriedusi, ka dalībvalstīm ir plaša novērtējuma brīvība, izvēloties ne tikai konkrēta mērķa sasniegšanu starp citiem mērķiem sociālās politikas un nodarbinātības jomā, bet arī nosakot pasākumus, ar kuru palīdzību tos var īstenot (spriedums, 2019. gada 8. maijs, *Leitner*, C-396/17, EU:C:2019:375, 41. punkts un tajā minētā judikatūra).

31 Šajā gadījumā no Likuma 4024/2011 anotācijas – uz kuru ir izdarīta atsauce gan iesniedzējtiesas nolēmumā, gan Grieķijas Republikas apsvērumos – izriet, ņemot vērā akūto ekonomikas krīzi, ar kuru Grieķijas Republikai nācās saskarties, ar pamatlietā aplūkoto tiesisko regulējumu tika pildītas saistības, ko šī dalībvalsts bija uzņēmusies attiecībā pret saviem kreditoriem attiecībā uz tūlītēju ar publiskajā sektorā nodarbināto personu atalgojumu saistīto izdevumu samazināšanu tālab, lai 2012. gadā ietaupītu 300 miljonus EUR, paredzot piemērot darbaspēka rezerves režīmu 30 000 personām, kas nodarbinātas publiskajā sektorā šā jēdziena plaša nozīmē.

32 Grieķijas valdība un Eiropas Komisija apgalvo, ka šis mērķis nav gluži vienīgi budžetārs, bet attiecas arī ar publiskā sektora šā jēdziena plašā nozīmē racionalizāciju un samazināšanu, kā arī šā sektora dienestu restrukturizāciju. Komisija uzsver, ka ar šīs akūtās ekonomikas krīzes kontekstā veiktajiem pasākumiem bija iecerēts novērst Grieķijas Republikas maksātnespēju, lai tādējādi nodrošinātu eurozonas stabilitāti, saglabājot ekonomisko un līdz ar to arī sociālo līdzsvaru.

33 Turklāt Grieķijas valdība uzskata, ka, ņemot vērā ar publisko izdevumu samazināšanu saistītās prasības, darbaspēka rezerves režīms palīdz sasniegt nodarbinātības politikas mērķus. Tādējādi, pirmkārt, ievērojot to, ka attiecīgie darba ņēmēji varēja tikt atlaisti no darba jebkurā brīdī, ar šā režīma piemērošanu esot nodrošināts augsts nodarbinātības līmenis. Otrkārt, iekļaujot šajā režīmā darba ņēmējus, kas drīzumā dosies pensijā, esot varēts panākt līdzsvarotu vecuma struktūru starp jaunajiem un gados vecākajiem publiskajā sektorā – šā jēdziena plašā nozīmē – nodarbinātajiem ierēdņiem.

34 Šajā ziņā, lai arī budžeta apsvērumi var būt dalībvalsts sociālās politikas izvēles pamatā un ietekmēt to pasākumu raksturu vai apjomu, kurus tā vēlas pieņemt, tie tomēr paši par sevi neveido mērķi, uz kura sasniegšanu šī politika ir vērsta (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2020. gada 8. oktobris, *Universitatea "Lucian Blaga" Sibiu* u.c., C-644/19, EU:C:2020:810, 53. punkts un tajā minētā judikatūra).

35 Šajā gadījumā ir jānorāda, ka, lai arī Grieķijas Republiku skārusī akūtā ekonomikas krīze draudēja izraisīt smagas sekas, proti, konkrēti šis dalībvalsts maksātnespēju un eurozonas stabilitātes zudumu, veikto pasākumu mērķis 2012. gadā ietaupīt 300 miljonus EUR, lai risinātu šo krīzes situāciju, tik un tā ir budžetārs (pēc analoģijas skat. spriedumu, 2020. gada 2. aprīlis, *Comune di Gesturi*, C-670/18, EU:C:2020:272, 35. punkts).

36 No tā izriet – kā secinājumu 60. punktā ir norādījis ģenerāladvokāts – ka mērķis samazināt publiskos izdevumus atbilstoši saistībām, ko attiecībā pret saviem kreditoriem uzņēmusies Grieķijas Republika, pamatlietā aplūkotajā tiesiskajā regulējumā paredzot darbaspēka rezerves režīma ieviešanas ceļā samazināt attiecīgo darba ņēmēju atalgojumu, kā arī samazināt vai atcelt atlaišanas pabalstu, uz ko tie citādi būtu varējuši pretendēt, spēj ietekmēt nodarbinātības aizsardzības pasākumu iedabu vai apjomu, taču pats par sevi nav leģitīms mērķis Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta izpratnē, kas attaisnotu atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ.

37 Proti, fakts, ka apstākļus valstī raksturo smaga ekonomikas krīze, nedod šai dalībvalstij tiesības atņemt šai normai lietderīgo iedarbību, pamatojoties tikai un vienīgi uz mērķi, kas nav viens no šajā normā paredzētajiem šādu atšķirīgo attieksmi attaisnojošiem sociālās un nodarbinātības politikas mērķiem (pēc analoģijas skat. spriedumu, 2016. gada 21. decembris, *AGET Iraklis*, C-201/15, EU:C:2016:972, 106. punkts).

38 Tomēr, kā secinājumu 62. punktā norāda ģenerāladvokāts, ir redzams, ka ar Likumu 4024/2011 veiktā rezerves darbaspēka režīma izveidošana Grieķijas Republikai noteikto budžetāro ierobežojumu ietvaros atbilst leģitīmiem nodarbinātības politikas mērķiem Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta izpratnē.

39 Tādējādi, pirmkārt, izvēle attiecīgos darba ņēmējus iekļaut šajā režīmā, nevis atlaist, veicina augsta līmeņa nodarbinātību, kas savukārt atbilstoši LES 3. panta 3. punkta pirmajai daļai un LESD 9. pantam ir viens no Savienības mērķiem (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2007. gada 16. oktobris, *Palacios de la Villa*, C-411/05, EU:C:2007:604, 64. punkts, un 2020. gada 2. aprīlis, *Comune di Gesturi*, C-670/18, EU:C:2020:272, 36. punkts).

40 Otrkārt, Tiesai jau ir bijusi izdevība nospriest, ka mērķis izveidot līdzsvarotu vecuma struktūru starp gados jaunajiem un gados vecākajiem ierēdņiem, tostarp lai sekmētu jauniešu pieņemšanu darbā un paaugstināšanu amatā, var būt leģitīms nodarbinātības un darba tirgus mērķis (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2011. gada 21. jūlijs, *Fuchs* un *Köhler*, C-159/10 un C-160/10, EU:C:2011:508, 50. punkts, kā arī 2020. gada 2. aprīlis, *Comune di Gesturi*, C-670/18, EU:C:2020:272, 38. punkts).

41 Šajā ziņā jānorāda, ka, lai arī publisko izdevumu samazināšanas programma patiešām nav vērsta uz to, lai veicinātu darbā pieņemšanu publiskajā sektorā šā jēdziena plašā nozīmē, pirmspensijas vecumā esošajiem darba ņēmējiem paredzētais darbaspēka rezerves režīms šīs programmas ietvaros tik un tā varēja tostarp novērst to, ka varbūtēji tiktu atlaisti no darba šajā sektorā strādājošie gados jaunākie darba ņēmēji.

42 No iepriekš minētā izriet, ka darbaspēka rezerves režīms, lai arī tas ietilpst budžeta politikā, ir vērsts arī uz to, lai sasniegtu Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktā minētos nodarbinātības politikas mērķus, ar kuriem principā var objektīvi un saprātīgi attaisnot atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ.

43 Vēl atbilstoši pašam minētās tiesību normas formulējumam ir jāpārbauda, vai šo mērķu sasniegšanai izmantotie līdzekļi ir "atbilstīgi un vajadzīgi".

44 Šajā ziņā ir jākonstatē, ka darbaspēka rezerves režīms ir jāuzskata par identificētu nodarbinātības politikas mērķu sasniegšanai atbilstīgu līdzekli. Proti, pirmkārt, izvēle – nevis atlaist, bet gan joprojām nodarbināt pirmspensijas vecuma darba ņēmējus pie viņu darba devēja publiskajā sektorā šā jēdziena plašā izpratnē – acīmredzami palīdz veicināt augsta līmeņa nodarbinātību. Otrkārt, tā kā šā režīma ieviešana ir tostarp ļāvusi novērst ne tikai pirmspensijas vecuma darba ņēmēju, bet arī gados jaunāku darba ņēmēju atlaišanu no darba, tā ir palīdzējusi nodrošināt kopumā līdzsvarotu vecuma struktūru šajā sektorā.

45 Runājot par paredzēto nodarbinātības politikas mērķu sasniegšanai veiktā pasākuma vajadzību, ir jāatgādina, ka kompetentajām dalībvalstu iestādēm ir jāatrod pareizais līdzsvars starp dažādajām iesaistītajām interesēm (spriedums, 2020. gada 2. aprīlis, *Comune di Gesturi*, C-670/18, EU:C:2020:272, 43. punkts un tajā minētā judikatūra). Tam ir tostarp nepieciešams, lai ar minēto pasākumu šos mērķus varētu sasniegt, pārmērīgi neaizskarot attiecīgo darba ņēmēju leģitīmās intereses (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2010. gada 12. oktobris, *Ingeniørforeningen i Danmark*, C-499/08, EU:C:2010:600, 32. punkts).

46 Turklāt, kā secinājumu 76. punktā norāda ģenerāladvokāts, aizliegums diskriminēt vecuma dēļ ir jāinterpretē Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 15. panta 1. punktā atzīto tiesību strādāt kontekstā. No tā izriet, ka īpaša nozīme ir jāpiešķir gados vecāku darba ņēmēju līdzdalībai profesionālajā dzīvē, kā

arī ekonomiskajā, kultūras un sociālajā dzīvē. Šo personu dalības darba dzīvē turpināšana tostarp veicina darbaspēka dažādību. Tomēr interese turpināt minēto personu nodarbinātību ir jāņem vērā, ievērojot citas, iespējams, atšķirīgas intereses (spriedums, 2020. gada 2. aprīlis, *Comune di Gesturi*, C-670/18, EU:C:2020:272, 44. punkts un tajā minētā judikatūra).

47 Tāpēc ir jānoskaidro, vai, izmantojot sev sociālās un nodarbinātības politikas jomā piekrītošo plašo rīcības brīvību, paredzētos mērķus – no kuriem labumu gūst tostarp gados jaunākie darba ņēmēji, kā arī, pateicoties augsta nodarbinātības līmeņa uzturēšanai, publiskā sektora organizācijas, kas budžeta ierobežojumu kontekstā joprojām var nodrošināt savu pamatuzdevumu izpildi un efektīvu darbu – valsts likumdevējs centās sasniegt, pārmērīgi neaizskarot darbaspēka rezerves režīmā iekļauto darba ņēmēju intereses.

48 Tāpēc, pirmām kārtām, ir jānorāda, ka, lai arī iekļaušana šajā režīmā attiecīgajiem darba ņēmējiem izraisa ievērojamu atalgojama samazinājumu un karjeras kāpuma iespēju zudumu, šie darba ņēmēji šajā režīmā tiek iekļauti uz relatīvi īsu laikposmu, proti, ne ilgāk kā 24 mēnešus, kura beigās viņiem ir tiesības saņemt pilna apmēra pensiju, kas savukārt ir pamatnosacījums, lai viņiem varētu piemērot šo režīmu.

49 Turklāt, ņemot vērā, ka šī pilnā apmēra pensija tiks drīzumā saņemta, apstāklis, ka atlaišanas pabalsts, uz kuru minētie darba ņēmēji būtu varējuši pretendēt viņu darba tiesisko attiecību izbeigšanas brīdī, samazinās vai zūd, nešķiet esam nesamērīgs, ievērojot ekonomisko kontekstu, kurā ir pieņemts pamatlietā aplūkotais tiesiskais regulējums (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2015. gada 26. februāris, *Ingeniørforeningen i Danmark*, C-515/13, EU:C:2015:115, 27. punkts).

50 Otrām kārtām, no iesniedzējtiesas lēmuma izriet, ka attiecīgo darba ņēmēju iekļaušana darbaspēka rezerves režīmā tiek veikta, nodrošinot viņu aizsardzības pasākumus, kuru rezultātā šā režīma nelabvēlīgās sekas tiek mīkstinātas. Šie pasākumi ir uzskaitīti iesniedzējtiesas uzdotā trešā jautājuma a) daļā un ietver gan iespēju ar zināmiem nosacījumiem atrast citu algotu darbu privātajā sektorā vai veikt pašnodarbinātas personas darbību, nezaudējot tiesības saņemt ar minēto režīmu saistīto atalgojumu, gan publiskā sektora darba devēja vai – tā likvidēšanas gadījumā – Valsts nodarbinātības iestādes pienākumu līdz darba ņēmēja pensionēšanās brīdim maksāt attiecīgajai apdrošināšanas iestādei gan darba devēja, gan darbinieka veicamās sociālās apdrošināšanas iemaksas, pamatojoties uz šā darba ņēmēja līdzšinējo atalgojumu, gan darbaspēka rezerves režīma nepiemērošanu sociāli neaizsargātākajām grupām, kurām nepieciešama aizsardzība, gan iespēju attiecīgo personālu pārcelt uz citām vakantām darbavietām publiskā sektora struktūrās, gan pasākumus attiecīgā personāla saņemto hipotekāro aizdevumu atmaksai.

51 No tā izriet, ka pamatlietā aplūkotais tiesiskais regulējums nešķiet esam tāds, kas pārmērīgi aizskartu attiecīgo darba ņēmēju leģitīmās intereses. Tāpēc akūtas ekonomikas krīzes kontekstā tas nepārsniedz to, kas ir nepieciešams, lai sasniegtu valsts likumdevēja nospraustos nodarbinātības politikas mērķus.

52 Ievērojot visus iepriekš izklāstītos apsvērumus, uz uzdotajiem jautājumiem ir atbildams, ka Direktīvas 2000/78 2. pants un 6. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka valsts tiesiskais regulējums – saskaņā ar kuru publiskajā sektorā nodarbinātie darba ņēmēji, kas kādā noteiktā laikposmā atbilst nosacījumiem pilna apmēra pensijas saņemšanai, tiek iekļauti darbaspēka rezerves režīmā līdz viņu darba līguma izbeigšanai, tā rezultātā samazinoties viņu atalgojumam, zūdot viņu iespējamajam karjeras kāpumam, kā arī samazinoties vai pat zūdot atlaišanas pabalstam, uz ko viņi būtu varējuši pretendēt viņu darba tiesisko attiecību izbeigšanas brīdī, – tiem nav pretrunā, ja vien šis tiesiskais regulējums ir vērsts uz to, lai sasniegtu leģitīmu nodarbinātības politikas mērķi, un šā mērķa sasniegšanas līdzekļi ir atbilstīgi un vajadzīgi.

Par tiesāšanās izdevumiem

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

Ar šādu pamatojumu Tiesa (trešā palāta) nospriež:

Padomes Direktīvas 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 2. pants un 6. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka valsts tiesiskais regulējums – saskaņā ar kuru publiskajā sektorā nodarbinātie darba ņēmēji, kas kādā noteiktā laikposmā atbilst nosacījumiem pilna apmēra pensijas saņemšanai, tiek iekļauti darbaspēka rezerves režīmā līdz viņu darba līguma izbeigšanai, tā rezultātā samazinoties viņu atalgojumam, zūdot viņu iespējamajam karjeras kāpumam, kā arī samazinoties vai pat zūdot atlaišanas pabalstam, uz ko viņi būtu varējuši pretendēt viņu darba tiesisko attiecību izbeigšanas brīdī, – tiem nav pretrunā, ja vien šis tiesiskais regulējums ir vērsts uz to, lai sasniegtu leģitīmu nodarbinātības politikas mērķi, un šā mērķa sasniegšanas līdzekļi ir atbilstīgi un vajadzīgi.

[Paraksti]