ĢENERĀLADVOKĀTES JULIANAS KOKOTES [*JULIANE KOKOTT*] SECINĀJUMI,
sniegti 2010. gada 6. maijā [1]

I — Ievads

1. Izskatāmais lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu Tiesai dod iespēju precizēt savu judikatūru par diskrimināciju vecuma dēļ attiecībā uz gados vecāku darba ņēmēju atlaišanu [2]. Turklāt Tiesa pirmoreiz ir aicināta izteikties par tiešas un netiešas diskriminācijas vecuma dēļ nodalīšanu.

2. Jāizvērtē Dānijas darba tiesību norma, saskaņā ar kuru, atlaižot darba ņēmējus, kuri ilgāku laikposmu nepārtraukti strādājuši pie viena darba devēja, viņiem izmaksā atlaišanas pabalstu. Tomēr šādu atlaišanas pabalstu nepiešķir personām, kuras jau var saņemt vecuma pensiju. Tas attiecas arī uz gadījumu, ja attiecīgais darba ņēmējs vēlētos meklēt jaunu darbu un tūlītējas došanās pensijā gadījumā attiecībā uz pensiju viņam būtu jāsamierinās ar finansiāliem zaudējumiem, piemēram, agrākas pensionēšanās pensijas samazinājuma veidā.

3. Izskatāmajā lietā nav nozīmes strīdīgajam jautājumam, vai Eiropas Savienības tiesībās paredzētajam diskriminācijas vecuma dēļ aizliegumam var būt tieša iedarbība arī attiecībās starp privātpersonām [3] ("horizontāla tieša iedarbība"). Tas tādēļ, ka pamata lieta attiecas uz "vertikālām" tiesiskajām attiecībām starp darba ņēmēju un viņa publisko tiesību darba devēju [4].

1 — Oriģinālvaloda — vācu.

2 — Šajā sakarā skat. būtisku 2007. gada 16. oktobra spriedumu lietā C-411/05 *Palacios de la Villa* (Krājums, I-8531. lpp.).

3 — 2005. gada 22. novembra spriedums lietā C-144/04 *Mangold* (Krājums, I-9981. lpp., it īpaši 77. punkts) un 2010. gada 19. janvāra spriedums lietā C-555/07 *Kücükdeveci* (Krājums, I-365. lpp., it īpaši 51. punkts); par šīs judikatūras kritiku it īpaši skat. ģenerāladvokāta Mazaka [*Mazák*] 2007. gada 15. februāra secinājumus lietā *Palacios de la Villa* (iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minētais spriedums, it īpaši 79.–97. punkts un 105.–139. punkts) un ģenerāladvokātes Šarpstones [*Sharpston*] 2008. gada 22. maija secinājumus lietā C-427/06 *Bartsch* (2008. gada 23. septembra spriedums, Krājums, I-7245. lpp., it īpaši 31.–65. punkts un 79.–93. punkts).

4 — Citāda situācija ir vēl izskatāmajā lietā C-45/09 *Rosenbladt*, kura Tiesā tika izskatīta tiesas sēdē tajā pašā dienā, kad šī lieta, un kurā ģenerāladvokāte Trstenjaka [*Trstenjak*] ir sniegusi secinājumus 2010. gada 28. aprīlī.

II — Atbilstošās tiesību normas

A — *Eiropas Savienības tiesības*

4. Atbilstošās Eiropas Savienības tiesības izskatāmajā lietā ir Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju [5]. Šīs direktīvas mērķis ir noteikts 1. pantā:

"Lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā [tiktu īstenots] dalībvalstīs, šīs direktīvas mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma un seksuālās orientācijas dēļ."

5. Direktīvas 2000/78 2. pantā, kura virsraksts ir "Diskriminācijas jēdziens", ir teikts:

"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 tieša diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu jebkura 1. punktā minēta iemesla dēļ;

b) pieņem, ka netiešā diskriminācija notiek tad, ja acīmredzami neitrāla noteikuma, kritērija vai prakses dēļ personas, kuras atbalsta konkrētu reliģiju vai uzskatus, kurām ir konkrēta invaliditāte, konkrēts vecums vai konkrēta seksuālā orientācija, atrodas konkrētā nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otru personu, ja vien:

i) šis noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnota ar likumīgu mērķi un ja vien nav pienācīgi un vajadzīgi līdzekļi šā mērķa sasniegšanai [..]

[..]."

5 — OV L 303, 16. lpp.

6. Direktīvas 2000/78 piemērošanas joma ir noteikta tās 3. pantā:

"1. 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;

[..]."

7. Direktīvas 2000/78 6. panta, kurā regulēts "tādas dažādas [atšķirīgas] attieksmes attaisnojums, kuras pamatā ir cilvēka vecums", fragments ir šāds:

"1. Neatkarīgi no 2. panta 2. punkta dalībvalstis var paredzēt, ka dažāda [atšķirīga] attieksme, kuras pamatā ir vecums, neveido diskrimināciju, ja attiecīgās valsts tiesību kontekstā tā ir objektīvi un saprātīgi attaisnota ar likumīgu mērķi, tostarp likumīgu 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;

[..]."

8. Direktīvas 2000/78 18. panta 1. punktā termiņš tās transponēšanai ir norādīts 2003. gada 2. decembris.

B — *Valsts tiesiskais regulējums*

9. Atbilstošās Dānijas tiesību normas izskatāmajā lietā ir *Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer* (*Funktionærloven*, turpmāk tekstā — "*FL*")[6].

6 — Likums par algotiem darba ņēmējiem, grozīts ar 1971. gada 19. maija Likumu Nr. 224 un 1996. gada 24. aprīļa Likumu Nr. 287 (šajā sakarā skat. 2005. gada 21. janvāra Konsolidētos noteikumus *LBK* Nr. 68).

10. *FL* 2.a pants ir formulēts šādi:

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

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

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

[..]

5. 1. punktu attiecīgi piemēro nepamatotas atlaišanas gadījumā."

11. Kā norāda iesniedzējtiesa, Dānijas *Højesteret* [Augstākā tiesa] [7] savā pastāvīgajā judikatūrā [8] *FL* 2.a panta 3. punktu interpretē tā, ka jau iespēja saņemt vecuma pensiju nepieļauj tiesības saņemt atlaišanas pabalstu, neņemot vērā, vai atlaistais darba ņēmējs faktiski vēlētos saņemt pensiju vai nē. Tāpat ir arī tad, ja darba tiesisko attiecību izbeigšanas laikā pensijas izmaksa ir saistīta ar vecuma pensijas samazinājumu salīdzinājumā ar maksājumu, kas tiktu maksāts vēlākas pensionēšanās gadījumā (agrākas pensionēšanās pensijas samazinājums).

III — Fakti un pamata lieta

12. Ole Andersens [*Ole Andersen*], dzimis 1943. gada 31. maijā, no 1979. gada 1. janvāra 27 gadus strādāja par lietvedi *Region Syddanmark* [9] (agrāk — *Sønderjyllands Amtsråd* [10]). 2006. gada 22. janvāra vēstulē *Region Syddanmark* informēja par darba attiecību izbeigšanu sākot ar 2006. gada augusta beigām un atlaišanu pamatoja ar nepietiekamu paļāvību, ka O. Andersens varētu apmierinoši un objektīvi pildīt savus amata pienākumus kā lietvedis. Tomēr šķīrējtiesas spriedumā vēlāk tika konstatēts, ka O. Andersens nebija pieļāvis viņam pārmesto pienākumu neizpildi, un nepamatotas atlaišanas dēļ viņam par labu tika

7 — Dānijas Augstākā tiesa.

8 — Skat., piemēram, *Højesteret* 1988. gada 7. decembra spriedumu *Ugeskrift for Retsvæsen*, 1989, 123.H lpp.

9 — Dienviddānijas apgabals.

10 — Dienvidjitlandes Apgabala padome.

piespriesta kompensācija četru mēnešu darba algas apmērā [11].

13. Turklāt pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas 2006. gada 2. oktobra elektroniskā vēstulē O. Andersens lūdza izmaksāt atlaišanas pabalstu triju mēnešu darba algas apmērā atbilstoši *FL* 2.a panta 1. punktam un pamatoja to ar vairāk nekā 18 gadus ilgo darbu *Region Syddanmark*. 2006. gada 14. oktobra vēstulē *Region Syddanmark* atteicās maksāt atlaišanas pabalstu, atsaucoties uz *FL* 2.a panta 3. punktu. Vēstulē darba devējs norādīja, ka O. Andersenam šis maksājums nepienākoties, jo darba tiesisko attiecību izbeigšanas laikā viņš jau esot sasniedzis 63 gadu vecumu un tāpēc varot izmantot savas tiesības saņemt vecuma pensiju.

14. Laikā, kad O. Andersens bija nodarbināts *Region Syddanmark*, saskaņā ar darba koplīgumu viņš bija iesaistīts kolektīvajā pensiju shēmā. No ikmēneša pensiju iemaksām O. Andersens maksāja vienu trešdaļu, bet *Region Syddanmark* — divas trešdaļas. Saskaņā ar šīs pensiju shēmas noteikumiem, sasniedzot 60 gadu vecumu, O. Andersens varēja izvēlēties doties pensijā un saņemt vecuma pensiju.

15. Kolektīvajā pensiju shēmā paredzētās pensijas apmērs cita starpā ir atkarīgs no tā, kad attiecīgā persona nolemj doties pensijā. Jo vēlāk persona dodas pensijā, jo lielāku ikmēneša maksājumu saņem. Saskaņā ar informāciju, ko *Region Syddanmark* sniedza tiesvedībā Tiesā [12] un pret kuru nebija iebildumu, izskatāmajā lietā apstākļi bija šādi: pārtraucot veikt iemaksas 2006. gada 1. augustā un nekavējoties pensionējoties, O. Andersena vecuma pensija būtu DKK 125 374 gadā; turpretī, turpinot veikt iemaksas nemainīgā apmērā līdz 2008. gada 1. jūnijam un līdz ar to pensionējoties tikai no šī datuma, šīs pensijas apmērs palielinātos līdz DKK 152 611 gadā [13].

16. Pēc atlaišanas no darba O. Andersens nevēlējās pensionēties. Tā vietā viņš reģistrējās par darba meklētāju.

17. 2007. gada 12. jūlijā *Ingeniørforeningen i Danmark* [14], kas kā arodbiedrība pārstāv Dānijas inženieru intereses, O. Andersena

11 — Saskaņā ar pamata lietas dalībnieku savstarpēji atbilstošu informāciju šo kompensāciju pamato *FL* 2.b pants un to var apvienot ar šajā lietā strīdīgo pabalstu saskaņā ar *FL* 2.a pantu (šajā sakarā skat. arī *FL* 2.a panta 5. punktu).

12 — Turklāt *Region Syddanmark* atsaucas uz izziņu, ko 2008. gada 30. janvārī O. Andersena procesuālajam pārstāvim izsniegusi *Danske civil- og akademiingeniørers Pensionskasse*.

13 — Turklāt no 2007. gada 1. janvāra apdrošinātajām personām bija iespēja pāriet uz jaunu pensiju shēmu, kas sākot ar 2008. gada 1. jūniju, ja iemaksu veikšana tiktu pārtraukta no 2006. gada 1. augusta, O. Andersena vecuma pensiju palielinātu līdz DKK 167 411 gadā un, ja iemaksu veikšana tiktu turpināta līdz 2008. gada 1. jūnijam, šīs pensijas apmēru palielinātu līdz DKK 176 544 gadā.

14 — Dānijas Inženieru savienība.

vārdā cēla prasību pret *Region Syddanmark* par atlaišanas pabalsta izmaksu triju mēnešu darba algu apmērā. Lietu izskata iesniedzējtiesa *Vestre Landsret*. Būtībā prasītāja apgalvo, ka *FL* 2.a panta 3. punkts, saskaņā ar kuru O. Andersenam netika izmaksāts atlaišanas pabalsts, radot diskrimināciju vecuma dēļ. Atbildētājs to apstrīd.

IV — Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu un tiesvedība Tiesā

18. Ar 2008. gada 14. novembra lēmumu, kas Tiesas kancelejā tika saņemts 2008. gada 19. novembrī, *Vestre Landsret* apturēja tiesvedību un iesniedza Tiesā lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu par šādu jautājumu:

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

19. Tiesvedībā Tiesā līdztekus abiem pamata lietas dalībniekiem rakstveida un mutvārdu apsvērumus iesniedza Dānijas valdība, Vācijas valdība un Eiropas Komisija. Turklāt rakstveida procesā piedalījās arī Nīderlandes valdība un Ungārijas valdība.

V — Vērtējums

20. Uzdodot savu jautājumu, iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai Direktīvas 2000/78 2. un 6. pants pieļauj valsts tiesisko regulējumu, saskaņā ar kuru no darba atlaistam darba ņēmējam nepienākas likumā noteikts atlaišanas pabalsts, ja pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas viņam jau ir tiesības saņemt vecuma pensiju.

A — *Ievada apsvērumi par Direktīvas 2000/78 piemērošanu*

1) Vispārējā principa, ar ko aizliedz diskriminmāciju vecuma dēļ, nodalīšana

21. Kā ir nospriedusi Tiesa [15], pašā Direktīvā 2008/78 nav nostiprināts vienlīdzīgas attieksmes princips nodarbinātības un profesijas jomā, bet — kā izriet no tās nosaukuma un 1. panta — tās mērķis ir tikai šajās pašās jomās noteikt sistēmu, lai nepieļautu diskrimināciju dažādu iemeslu, tostarp vecuma, dēļ. Princips, kas aizliedz diskrimināciju vecuma dēļ, jāuzskata par Eiropas Savienības tiesību vispārēju principu.

22. Pamatojoties uz šiem apsvērumiem, līdz šim divās lietās, atbildot uz lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu, Tiesa ir tieši pamatojusies uz vispārējo tiesību principu, kas aizliedz diskrimināciju vecuma dēļ [16], un norādījusi, ka valsts tiesai vajadzības gadījumā jānodrošina šā principa ievērošana, "nepiemērojot tādas valsts tiesību normas" [17], kas ir pretrunā šim principam. Turklāt šķiet, ka tas tomēr ir viltīgs veids, kā risināt diskriminācijas problēmas tiesiskās attiecībās starp privātpersonām, kurās Direktīvu 2000/78 kā tādu nevar tieši piemērot un tādējādi tā nevar ietekmēt valsts civiltiesības vai darba tiesības [18].

23. Vispārējo tiesību principu vai pamattiesību strīdīgās horizontālās tiešās iedarbības starp privātpersonām dogmatiskā pamata sīka izskatīšana un analīze noteikti būtu aizraujoša [19], tomēr šajā gadījumā tas būtu pārmērīgi. Tas tādēļ, ka izskatāmajā lietā Tiesa vērtē vertikālas tiesiskās attiecības, kurās O. Andersens kā publisko tiesību darba devēja darba ņēmējs neapšaubāmi var tieši atsaukties uz Direktīvā 2000/78 nostiprināto

15 — Iepriekš 3. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Mangold*, 74. un 75. punkts, un spriedums lietā *Kücükdeveci*, 20. un 21. punkts.

16 — Par šā vispārējā tiesību principa strīdīgo secinājumu skat. ģenerāladvokāta Ticano [*Tizzano*] 2005. gada 30. jūnija secinājumus iepriekš 3. zemsvītras piezīmē minētajā lietā *Mangold*, 83. un 84. punkts; ģenerāladvokāta Mazaka secinājumus iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minētajā lietā *Palacios de la Villa*, 79.–97. punkts; iepriekš 3. zemsvītras piezīmē minētos ģenerāladvokātes Šarpstones secinājumus lietā *Bartsch*, 79.–93. punkts, un manus 2010. gada 29. aprīļa secinājumus lietā C-550/07 P *Akzo* un *Akcros*/Komisija (lieta atrodas izskatīšanā Tiesā).

17 — Iepriekš 3. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Mangold*, 77. punkts, un spriedums lietā *Kücükdeveci*, 51. punkts.

18 — Iepriekš 3. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Kücükdeveci*, 46. punkts un tajā minētā judikatūra.

19 — Šajā sakarā skat., piemēram, ģenerāladvokāta Ticano secinājumus iepriekš 3. zemsvītras piezīmē minētajā lietā *Mangold*, 83., 84. un 100. punkts; ģenerāladvokāta Mazaka secinājumus iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minētajā lietā *Palacios de la Villa*, 133.–138. punkts, un iepriekš 3. zemsvītras piezīmē minētos ģenerāladvokātes Šarpstones secinājumus lietā *Bartsch*, 79.–93. punkts, ar attiecīgi norādīto judikatūru.

vienlīdzīgas attieksmes principu [20]. Tāpēc ir pilnībā pietiekami atbildēt uz *Vestre Landsret* lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, atsaucoties tikai uz šo direktīvu, kurā ir precizēts vispārējais tiesību princips, kas aizliedz diskrimināciju vecuma dēļ [21]. Tā jautājumus par diskrimināciju vecuma dēļ Tiesa ir izskatījusi arī citās nesen izspriestās lietās, kurās arī runa bija par vertikālām tiesiskām attiecībām [22].

2) Direktīvas 2000/78 piemērojamība personām, materiālā piemērojamība un piemērošana laikā

24. Kā izriet no Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta, "nepārsniedzot Kopienas kompetenci, šo direktīvu piemēro visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz [..] nodarbinātību un darba nosacījumiem, to skaitā atlaišanu un atalgojumu" [23].

25. Kā Dānijas teritoriālas iestādes algots darba ņēmējs O. Andersens bija nodarbināts "valsts sektorā" vai attiecīgi "valsts iestādē", un līdz ar to uz viņu attiecās Direktīvas 2000/78 piemērojamība personām.

26. *FL* 2.a pantā ir regulētas tiesības uz atlaišanas pabalstu, ja darba devējs izbeidz darba tiesiskās attiecības ar darba ņēmēju. Šeit runa ir par atlīdzību naudā, kas attiecas uz nodarbinātību un darba nosacījumiem Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta nozīmē, turklāt tās juridiskā vērtējumā nav nozīmes, vai to attiecina uz atlaišanas nosacījumiem vai atalgojumu. Tas, ka šo atlaišanas pabalstu piešķir tikai pēc darba attiecību izbeigšanas, nav šķērslis, lai to atzītu par atlīdzību naudā, pamatojoties uz darba attiecībām, tāpat kā šo atzīšanu neaizliedz apstāklis, ka šo pabalstu pamato likuma normas [24]. Līdz

20 — No pastāvīgās judikatūras izriet, ka visos gadījumos, kad direktīvas normas no tās satura viedokļa šķiet esam beznosacījuma un pietiekami precīzas, privātpersonas var uz tām atsaukties attiecībā pret valsti, it īpaši tās kā darba devēja statusā (it īpaši skat. 1986. gada 26. februāra spriedumu lietā 152/84 *Marshall* (*Recueil*, 723. lpp., 49. punkts), 2008. gada 15. aprīļa spriedumu lietā C-268/06 *Impact* (Krājums, I-2483. lpp., 57. punkts) un 2009. gada 23. aprīļa spriedumu apvienotajās lietās no C-378/07 līdz C-380/07 *Angelidaki* u.c. (Krājums, I-3071. lpp., 193. punkts). Parasti šajos gadījumos tiek izskatīti Eiropas Savienības tiesībās regulētie diskriminācijas aizliegumi (skat. manu 2008. gada 9. janvāra secinājumu lietā *Impact* 90. punktu un it īpaši par diskriminācijas aizlieguma tiešu piemērojamību attiecībā uz nodarbinātības un atlaišanas nosacījumiem — tikko minētā sprieduma lietā *Marshall* 52.–55. punktu).

21 — Iepriekš 3. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Kücükdeveci*, 21. punkts.

22 — 2009. gada 18. jūnija spriedums lietā C-88/08 *Hütter* (Krājums, I-5325. lpp.), kā arī 2010. gada 12. janvāra spriedums lietā C-229/08 *Wolf* (Krājums, I-1. lpp.) un spriedums lietā C-341/08 *Petersen* (Krājums, I-47. lpp.).

23 — Skat. arī iepriekš 22. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Hütter*, 34. punkts.

24 — Par tādas atlīdzības naudā saņemšanu, ko piešķir *pēc darba attiecību izbeigšanas*, skat. 2008. gada 1. aprīļa spriedumu lietā C-267/06 *Maruko* (Krājums, I-1757. lpp., 40.–44. punkts). Par atlīdzību naudā, ko darba devējs piešķir, *pamatojoties uz likumu*, it īpaši skat. 1990. gada 17. maija spriedumu lietā C-262/88 *Barber* (*Recueil*, I-1889. lpp., 16.–18. lpp.), 1993. gada 17. februāra spriedumu lietā C-173/91 Komisija/Beļģija (*Recueil*, I-673. lpp., 17. punkts) un 2004. gada 8. jūnija spriedumu lietā C-220/02 *Österreichischer Gewerkschaftsbund* (Krājums, I-5907. lpp., 36. punkts); lai gan jaunākā judikatūra ir par vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm, tomēr to tik vienkārši nevar attiecināt arī uz Direktīvu 2000/78.

ar to var atsaukties arī uz direktīvas materiālo piemērojamību.

27. Direktīvas 2000/78 noteikumi pamata lietā ir piemērojami arī laika ziņā, jo O. Andersena darba attiecības tika izbeigtas 2006. gada 22. janvārī, tātad vairāk nekā trīs gadus pēc šīs direktīvas transponēšanas termiņa (skat. direktīvas 18. panta 1. punktu).

B — *Par Dānijas tiesiskā regulējuma vērtējumu, izmantojot Direktīvas 2000/78 kritērijus*

28. Direktīvas 2000/78 1. pantā, aplūkojot saistībā ar 2. panta 1. punktu, ir aizliegta diskriminācija vecuma dēļ nodarbinātības un profesijas jomā. Diskriminācija ir atšķirīga attieksme, kas nav attaisnota [25]. Tātad, lai secinātu, vai *FL* 2.a panta 3. punkts rada diskrimināciju vecuma dēļ, vispirms jāpārbauda, vai šī tiesību norma paredz atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ (šajā sakarā tūlīt skat. 1. iedaļu); ja atbilde ir apstiprinoša, jānoskaidro, vai šī atšķirīgā attieksme ir attaisnota (šajā sakarā turpmāk skat. 2. iedaļu) [26].

1) Atšķirīga attieksme Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta nozīmē

29. Kā izriet no Direktīvas 2000/78 1. panta, aplūkojot saistībā ar 2. panta 1. punktu, nodarbinātības un profesijas jomā šī direktīva aizliedz gan tiešu, gan netiešu diskrimināciju vecuma dēļ.

30. Direktīvas 2000/78 izpratnē *tieša diskriminācija vecuma dēļ* pastāv tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu vecuma dēļ izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu (2. panta 2. punkta a) apakšpunkts saistībā ar 1. pantu) [27]; tātad

25 — Šajā sakarā skat. Direktīvas 2000/78 preambulas 25. apsvēruma pēdējo daļu. "Tādēļ ir svarīgi nošķirt atšķirīgo attieksmi, kas ir attaisnota, [..] un diskrimināciju, kura jāaizliedz"; tādā pašā nozīmē arī iepriekš 3. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Mangold*, 58. punkts, iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Palacios de la Villa*, 52. punkts, un iepriekš 3. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Kücükdeveci*, 32. un 33. punkts.

26 — Tā rīkojas arī Tiesa cita starpā iepriekš 22. zemsvītras piezīmē minētajā spriedumā lietā *Wolf*, 25. punkts, un spriedumā lietā *Petersen*, 31. punkts.

27 — Skat. arī iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Palacios de la Villa*, 50. punkts, 2009. gada 5. marta spriedumu lietā C-388/07 *Age Concern England* (Krājums, I-1569. lpp., 33. punkts), iepriekš 22. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Hütter*, 37. punkts; iepriekš 22. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Wolf*, 28. punkts; iepriekš 22. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Petersen*, 34. punkts, un iepriekš 3. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Kücükdeveci*, 28. punkts.

konkrētā atšķirīgā attieksme ir tieši saistīta ar personas vecumu. Turpretī pieņem, ka *netieša diskriminācija vecuma dēļ* notiek tikai tad, ja šķietami neitrāla noteikuma, kritērija vai prakses dēļ personas, kurām ir konkrēts vecums, atrodas konkrētā nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar citām personām (2. panta 2. punkta b) apakšpunkts).

31. Tiešas un netiešas diskriminācijas nodalīšanai juridiska nozīme ir it īpaši tāpēc, ka ir atšķirīgas iespējas to attaisnot atkarībā no tā, vai konkrētā atšķirīgā attieksme ar vecumu ir saistīta tieši vai netieši [28]. Iespējas attaisnot *netiešu atšķirīgu attieksmi* vecuma dēļ Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunktā ir minētas ļoti vispārīgi ("objektīvi attaisnota ar likumīgu mērķi"), turpretī *tiešu atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ* var attaisnot tikai ar sociālās politikas apsvērumiem direktīvas 6. panta 1. punkta nozīmē [29], ar īpašām prasībām attiecībā uz profesiju direktīvas 4. panta 1. punkta nozīmē [30] vai ar sabiedriskās kārtības prasībām direktīvas 2. panta 5. punkta nozīmē. Tas nozīmē, ka iespējamie mērķi, ar kuriem var attaisnot tiešu atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ, ir šaurāki nekā mērķi, ar kuriem var attaisnot netiešu atšķirīgu attieksmi, samērīguma pārbaudes prasības būtībā gan varētu būt tādas pašas.

32. Darba ņēmēji, uz kuriem attiecas *FL* 2.a panta 3. punkts, visi kopā atrodas vienādā situācijā: pēc ilggadēja, nepārtraukta darba vismaz divpadsmit gadu garumā vienā uzņēmumā darba devējs viņus ir atlaidis. Tomēr attiecībā uz šajā lietā strīdīgo atlaišanas pabalstu attieksme pret viņiem ir atšķirīga atkarībā no tā, vai viņi jau var vai vēl nevar saņemt darba devēja līdzfinansētu vecuma pensiju.

33. Virspusēji aplūkojot, šāda šķirošana pēc īstenojamu tiesību saņemt pensiju esamības vai neesamības liecina tikai par netiešu diskrimināciju vecuma dēļ. Tas tādēļ, ka norāde uz šādām tiesībām saņemt pensiju liek domāt, ka *FL* 2.a panta 3. punkts pamatojas uz neitrālu kritēriju, kurš tikai savās praktiskajās

28 — Šajā nozīmē arī iepriekš 27. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Age Concern England*, it īpaši 58., 62. un 65. punkts.

29 — Skat. iepriekš 27. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Age Concern England*, 46. punkta pirmais teikums, 49. un 52. punkts, un iepriekš 22. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Hütter*, 41. punkts, kuros Tiesa ir atzinusi, ka "mērķi, kurus var uzskatīt par "likumīgiem" Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta izpratnē un tātad arī piemērotiem, lai varētu tikt pamatota atkāpe no diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma principa, ir *sociālās politikas mērķi*, kas saistīti ar nodarbinātības, darba tirgus vai profesionālās izglītības politiku" (izcēlums tikai šeit).

30 — Iepriekš 22. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Wolf*, it īpaši 35. un 45. punkts.

sekās galvenokārt nelabvēlīgi ietekmē gados vecākus darba ņēmējus.

34. Tomēr šāda nostāja, ko izskatāmajā lietā it īpaši pauda Dānijas valdība un Komisija, ir pārāk ierobežota. Netiek ņemts vērā, ka tieša diskriminācija var notikt arī tad, ja atšķirīgu attieksmi pamato kritērijs, kas pirmajā mirklī šķiet neitrāls, bet patiesībā ir nedalāmi saistīts ar atšķirīgas attieksmes pamatu, ko aizliedzis Eiropas Savienības likumdevējs.

35. Piemēram, Tiesa ir nospriedusi, ka tieša — nevis tikai netieša — diskriminācija dzimuma dēļ pastāv tad, ja darba devēja pasākumi ir saistīti ar grūtniecības esamību vai neesamību [31]. Tas tādēļ, ka grūtniecība ir nedalāmi saistīta ar darba ņēmējas dzimumu.

36. Šo judikatūru par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm var attiecināt uz izskatāmajā lietā aplūkoto vienlīdzīgas attieksmes principu saskaņā ar Direktīvu 2000/78 [32]. Līdz ar to pieņem, ka tieša atšķirīga attieksme vecuma dēļ notiek ne tikai tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu vecuma dēļ izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu, bet arī tad, ja šāda attieksme ir tāda kritērija dēļ, kas ir nedalāmi saistīts ar absolūtu vai relatīvu [33] vecumu.

37. Tā ir ar *FL* 2.a panta 3. punktu, kurā ir aizliegts izmaksāt atlaišanas pabalstu darba ņēmējiem, kuri jau var saņemt vecuma pensiju. Tas tādēļ, ka šāda norma attiecas vienīgi uz darba ņēmējiem, kuri jau ir sasnieguši minimālo vecumu, lai varētu saņemt vecuma pensiju (minimālais pensijas vecums). Konkrēti, kolektīvā pensiju shēmā, kurai ir pievienojies O. Andersens — tāpat kā lielākajā

31 — 1990. gada 8. novembra spriedums lietā C-177/88 *Dekker* (*Recueil*, I-3941. lpp., 12. un 17. punkts) un spriedums lietā C-179/88 *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund* (*Recueil*, I-3979. lpp., 13. punkts), kā arī 2003. gada 27. februāra spriedums lietā C-320/01 *Busch* (*Recueil*, I-2041. lpp., 39. punkts) un 2007. gada 20. septembra spriedums lietā C-116/06 *Kiiski* (Krājums, I-7643. lpp., 55. punkts).

32 — Tādā pašā nozīmē arī ģenerāladvokātes Šarpstones 2009. gada 25. jūnija secinājumi lietā C-73/08 *Bressol* u.c. (2010. gada 13. aprīļa spriedums, Krājums, I-2735. lpp., 53. punkts), saskaņā ar kuriem tiešas diskriminācijas definīciju tādā veidā, kāda tā ir izveidojusies saistībā ar vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, var piemērot tiešai diskriminācijai jebkura aizliegta iemesla dēļ.

33 — Par atšķirību starp absolūtu un relatīvu vecumu skat. iepriekš 3. zemsvītras piezīmē minētos ģenerāladvokātes Šarpstones secinājumus lietā *Bartsch*, 96. un 97. punkts, kā arī 104. un 105. punkts.

šādu Dānijas shēmu daļā [34] —, vecuma pensiju drīkst saņemt tikai darba ņēmēji, kuri ir sasnieguši vismaz 60 gadu vecumu. Tātad attiecībā uz *FL* 2.a panta 3. punkta piemērojamību personām šo normu piemēro tikai darba ņēmējiem, kuri ir sasnieguši konkrētu vecumu. Vienīgi viņi nevar saņemt *FL* 2.a panta 1. punktā paredzēto atlaišanas pabalstu. Turpretī darba ņēmējiem, kuri vēl nav sasnieguši šo minimālo pensijas vecumu un attiecīgajā uzņēmumā ir strādājuši tikpat ilgi, ir tiesības saņemt atlaišanas pabalstu.

38. Tieši tāpat kā atsaukšanās uz grūtniecību var skart tikai sieviešu dzimuma darba ņēmējus, Dānijas likumdevēja atsauce uz iespēju saņemt vecuma pensiju var ietekmēt tikai darba ņēmējus, kuri ir sasnieguši minimālo pensijas vecumu, proti, konkrētu vecumu. Tātad tiesību uz vecuma pensiju esamības vai neesamības kritērijs, no kura ir atkarīgs, vai ilgus gadus nepārtraukti vienā uzņēmumā strādājis darba ņēmējs saņem atlaišanas pabalstu, nav objektīvs atšķirīgas attieksmes faktors, bet ir tieši saistīts ar attiecīgās personas vecumu.

39. Līdz ar to *FL* 2.a panta 3. punkts rada tiešu diskrimināciju vecuma dēļ Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta, aplūkojot saistībā ar 1. pantu, nozīmē [35].

2) Atšķirīgas attieksmes pamatojums

40. Tomēr *FL* 2.a panta 3. punkts var radīt Direktīvā 2000/78 aizliegtu diskrimināciju vecuma dēļ tikai tiktāl, ciktāl šajā tiesību normā ietvertā tiešā atšķirīgā attieksme vecuma dēļ nav attaisnota. Eiropas Savienības tiesību prasības attiecībā uz šādas atšķirīgas attieksmes pamatojumu izriet no Direktīvas 2000/78 2. panta 5. punkta, 4. panta

34 — Šajā sakarā skat. prasītāja pamata lietā apsvērumus, pret kuriem nebija iebildumu, tiesvedībā Tiesā.

35 — Tajā pašā nozīmē arī iepriekš 27. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Age Concern England*, 63. punkts, kurā tika atzīts, ka atsauce uz "pensijas vecumu" ir "tiešās diskriminācijas forma Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta a) apakšpunkta izpratnē".

1. punkta un 6. panta [36]. Izskatāmajā lietā nozīme ir tikai direktīvas 6. pantam, precīzāk, tā 1. punktam.

42. Šajā nedaudz smagnējā formulējumā Direktīvā 2000/78 galu galā ir raksturotas tās pašas Eiropas Savienībā vispāratzītās prasības attiecībā uz atšķirīgas attieksmes pamatojumu. Turklāt ievadvārdkopa "objektīvi un saprātīgi" satura ziņā nenozīmē neko citu kā turpmāko teikuma daļu "attaisnota ar likumīgu mērķi [..] un [..] ir atbilstīgi un vajadzīgi" [37].

a) Prasības attiecībā uz pamatojumu saskaņā ar Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktu

41. Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmo daļu dalībvalstis var paredzēt, ka atšķirīga 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".

43. Tiesa jau ir noskaidrojusi, ka apstākļa vārdam "saprātīgi" [38] Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmās daļas teikuma sākuma vārdkopā "objektīvi un samērīgi" nav patstāvīgas nozīmes attiecībā uz pamatojuma pārbaudi [39].

36 — Par Direktīvas 2000/78 4. pantu kā tiešas atšķirīgas attieksmes vecuma dēļ pieņemamu pamatojumu skat. iepriekš 22. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Wolf*, par Direktīvas 2000/78 6. pantu kā tiešas atšķirīgas attieksmes vecuma dēļ pamatojumu skat. iepriekš 27. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Age Concern England*, it īpaši 62. punkts; tiešas atšķirīgas attieksmes vecuma dēļ gadījumus attiecībā uz to pamatošanu ar direktīvas 6. pantu Tiesa ir izmeklējusi arī iepriekš 3. zemsvītras minētajā spriedumā lietā *Mangold*, iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minētajā spriedumā lietā *Palacios de la Villa*, iepriekš 22. zemsvītras piezīmē minētajā spriedumā *Hütter*, iepriekš 22. zemsvītras piezīmē minētajā spriedumā lietā *Petersen* un iepriekš 3. zemsvītras piezīmē minētajā spriedumā lietā *Kücükdeveci*.

37 — Vārdkopas "objektīvi un saprātīgi" (angliski: "objectively and reasonably justified", franciski: "objectivement et raisonnablement justifiées") izcelsme varētu būt saistīta ar Eiropas Cilvēktiesību tiesas (ECT) judikatūru par ECTK 14. pantu, kur tā arī tiek lietota tikai kā ievadteksts leģitīma mērķa un samērīguma pārbaudei: "Selon la jurisprudence de la Cour [européenne des Droits de l'Homme], une distinction est discriminatoire au sens de l'article 14 [CEDH] si elle "manque de justification objective et raisonnable", c'est-à-dire si elle ne poursuit pas un "but légitime" ou s'il n'y a pas de "rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé"" (Eiropas Cilvēktiesību tiesas 1996. gada 16. septembra spriedums lietā *Gaygusuz* pret Austriju, *Recueil des arrêts et décisions* 1996-IV, 1141. lpp., 42. punkts).

38 — Angļu valodas redakcijā "reasonably", franču valodas redakcijā "raisonnablement".

39 — Iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Palacios de la Villa*, 56. un 57. punkts, un iepriekš 27. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Age Concern England*, 65. un 67. punkts.

44. Arī citas vārdkopas direktīvas 6. panta 1. punkta pirmajā daļā galu galā pauž pašsaprotamus jēdzienus.

45. Tā ar jēdzienu "objektīvi" tiek uzsvērts, ka jābūt iespējamam pārbaudīt atšķirīgas attieksmes pamatojumam izmantotos faktus un apsvērumus. Turklāt no vārda "objektīvi" var secināt, ka, lai attaisnotu atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ, nedrīkst izmantot ar lietu nesaistītus apsvērumus, it īpaši tādus, kas ir cieši saistīti ar Direktīvas 2000/78 1. pantā aizliegtajiem atšķirīgas attieksmes kritērijiem. Drīzāk šādu atšķirīgu attieksmi tāpat kā jebkuru citu atšķirīgu attieksmi drīkst attaisnot tikai "likumīgi mērķi" [40], kuru piemēri ir minēti direktīvas 6. panta 1. punktā.

46. Visbeidzot, vārdkopa "atbilstīgi un vajadzīgi" Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmās daļas teikuma beigās ir tikai Eiropas Savienības tiesībās raksturīgās samērīguma pārbaudes apraksts.

47. Līdz ar to, lai tiešu atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ varētu attaisnot saskaņā ar Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktu, ir vajadzīgs, lai attiecīgos pasākumus pamatotu *likumīgs mērķis* un tie izturētu *samērīguma pārbaudi*.

b) Likumīgs mērķis

48. Likuma tekstā nav informācijas par *FL* 2.a panta 3. punkta mērķiem. Nevar saprast, kāpēc atlaistie darba ņēmēji, kuri jau var saņemt līdzšinējā darba devēja finansētu vecuma pensiju, nedrīkst saņemt atlaišanas pabalstu.

49. Tomēr tas nenozīmē, ka uz Dānijas tiesisko regulējumu neattiecas Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktā minētais pamatojums. Drīzāk tiesiskā regulējuma mērķi

40 — Terminoloģiska atšķirība starp "legitimen" [likumīgiem] un "rechtmäßigen" [likumīgiem] mērķiem ir vācu valodas redakcijas īpatnība; līdzīga atšķirība vēl ir sastopama itāliešu valodas redakcijā ("finalità legittima" un "giustificati obiettivi"). Turpretī Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmās daļas visu citu valodu redakcijās, proti, bulgāru, čehu, dāņu, angļu, grieķu, spāņu, igauņu, franču, latviešu, lietuviešu, ungāru, maltiešu, holandiešu, poļu, portugāļu, rumāņu, slovāku, slovēņu, somu un zviedru, šādas problēmas nav: daļā no šīm redakcijām vispār tikai vienā vietā ir apstākļa vārds, ko var tulkot kā "legitim" vai "rechtmäßig", un daļā no tām šis apstākļa vārds tiek lietots divreiz.

ļauj noteikt arī citi elementi, kas izriet no šā tiesiskā regulējuma vispārējā konteksta [41].

50. Izskatāmajā lietā *FL* 2.a panta 3. punkta mērķi ļauj noteikt likuma sagatavošanas materiāli [42], uz kuriem ir atsaukusies gan *Vestre Landsret*, gan daži lietas dalībnieki. Saskaņā ar šiem materiāliem Dānijas likumdevējs pamatojās uz to, ka atlaistie darba ņēmēji, kuri var saņemt vecuma pensiju, parasti aiziet no darba tirgus. Tāpēc viņi nedrīkst saņemt *FL* 2.a panta 1. punktā paredzēto atlaišanas pabalstu, kura mērķis ir "gados vecākiem algotiem darba ņēmējiem" pēc ilggadēja darba pie viena darba devēja "atvieglot pāreju uz jaunu darbavietu".

51. Vēlme atvieglot to gados vecāku darba ņēmēju iekļaušanos darba tirgū, kuriem pēc darbavietas zaudēšanas ne viņu vainas dēļ ir vajadzīgs jauns darbs, un nodrošināt, lai viņu pāreja uz jaunu darbavietu būtu sociālā ziņā pieņemama, neapšaubāmi ir Dānijas likumdevēja likumīgs sociālās politikas mērķis nodarbinātības politikas un darba tirgus jomā. Pamatojoties uz šādu mērķi, principā var attaisnot atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ attiecībā uz atlaišanas un atalgošanas nosacījumiem (Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmā daļa, aplūkojot saistībā ar šā panta otrās daļas a) apakšpunktu) [43].

c) Samērīguma pārbaude

52. Tomēr jāpārbauda, vai šā likumīgā mērķa sasniegšanai bija samērīgi *FL* 2.a pantā ierobežot to personu loku, kuras var saņemt atlaišanas pabalstu, nosakot, ka to var saņemt tikai darba ņēmēji, kuri, izbeidzot darba tiesiskās attiecības ar uzņēmumu, vēl nevar saņemt vecuma pensiju, kā Dānijas judikatūras interpretācijā to paredz *FL* 2.a panta 3. punkts. Citiem vārdiem sakot, jānoskaidro, vai to personu loka ierobežošana, kuras var saņemt atlaišanas pabalstu, kā ir noteicis Dānijas likumdevējs, bija "atbilstīga un

41 — Iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Palacios de la Villa*, 56. un 57. punkts; iepriekš 27. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Age Concern England*, 44. un 45. punkts, un iepriekš 22. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Petersen*, 39. un 40. punkts.

42 — Likumprojekta anotācija par strīdīgās tiesību normas iekļaušanu *FL* (*Folketingstidende* 1970–1971, A pielikums, 1334. aile). Toreizējie apsvērumi par diskrimināciju vecuma dēļ nesen ir apstiprināti, transponējot Direktīvu 2000/78, proti, likumprojekta anotācijā L 92 (*Folketingstidende* 2004-2005 [1. krājums], A pielikums, 2686. un 2701. lpp.), pēc kā tika pieņemts 2004. gada 22. decembra Likums Nr. 1417.

43 — Tajā pašā nozīmē iepriekš 3. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Mangold*, 59.–61. punkts; iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Palacios de la Villa*, 65. un 66. punkts; un iepriekš 3. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Kücükdeveci*, 35. un 36. punkts.

vajadzīga" attiecīgā sociālās politikas mērķa sasniegšanai un vai nav radies pārmērīgs kaitējums darba ņēmējiem, kuri nevar saņemt atlaišanas pabalstu [44].

54. Judikatūrā ir atzīts, ka dalībvalstīm ir liela rīcības brīvība, izvēloties līdzekļus, ar kuriem var sasniegt mērķus sociālās politikas un nodarbinātības jomā [46]. Ņemot vērā šo dalībvalstu vērtējuma prerogatīvu, Tiesas loma tiek ierobežota ar to, ka tā secina, ka veiktie pasākumi nešķiet *nepamatoti* [47] vai — citiem vārdiem sakot — ka veiktie pasākumi *nav acīmredzami neatbilstīgi* izvirzītā mērķa sasniegšanai.

i) Atbilstība (nav acīmredzami neatbilstīgs pasākums)

53. Valsts likumdevēja veikts pasākums — šajā gadījumā tiesību uz atlaišanas pabalstu paredzēšana tikai tām personām, kuras vēl nevar saņemt vecuma pensiju — saskaņā ar Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmās daļas teikuma beigām ir "atbilstīgs", ja tas ir *saprātīgs*, lai sasniegtu noteikto likumīgo mērķi, proti, finansiāli atvieglotu to gados vecāku darba ņēmēju pāreju uz jaunu darbavietu, kuriem pēc atlaišanas vēl ir vajadzīgs darbs [45].

55. *FL* 2.a panta 3. punkts nodrošina, ka atlaišanas pabalstu var saņemt tikai darba ņēmēji, kuri vēl nevar saņemt vecuma pensiju. Tātad tiesības uz pabalstu ir tikai personām, attiecībā uz kurām ir liela varbūtība, ka tās arī turpmāk paliks darba tirgū un meklēs jaunu darbu. Atlaišanas pabalsts, ko piešķir vienīgi šim skaidri ierobežotajam personu lokam, neapšaubāmi īsteno likumdevēja mērķi atbalstīt tikai tādus ilggadējus uzņēmuma darba ņēmējus, kuri faktiski pāriet uz jaunu

44 — Par pēdējo minēto prasību šajā nozīmē skat. iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Palacios de la Villa*, 73. punkts.

45 — Īpašības vārda "angemessen" lietošana Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmās daļas vācu valodas redakcijā ir neraksturīga. Kā liecina ieskats citu valodu redakcijās (angļu valodā: "appropriate", franču valodā: "appropriés", itāļu valodā: "appropriati", spāņu valodā: "adecuados", portugāļu valodā: "apropriados", holandiešu valodā: "passend"), vācu valodā piemērotāks būtu īpašības vārds "geeignet". Izmantojot jēdzienu "geeignet", principā netiktu pieļauta "angemessen" maldinošā atkārtošanās šīs tiesību normas pirmajā un otrajā teikuma daļā, kā tas ir izdevies citu valodu redakcijās.

46 — Iepriekš 3. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Mangold*, 63. punkts; iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Palacios de la Villa*, 68. punkts; iepriekš 27. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Age Concern England*, 51. punkts; iepriekš 22. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Hütter*, 45. punkts, un iepriekš 3. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Kücükdeveci*, 38. punkts; tajā pašā nozīmē arī Direktīvas 2000/78 preambulas 25. apsvērums, saskaņā ar kuru atšķirīgas attieksmes vecuma dēļ gadījumā "ir vajadzīgi īpaši noteikumi, kas var mainīties atkarībā no situācijas dalībvalstīs" (minēts spriedumā lietā *Palacios de la Villa*, 69. punkts).

47 — Iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Palacios de la Villa*, 72. punkts, un iepriekš 22. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Petersen*, 70. punkts.

darbavietu. Vienlaikus šādā veidā var samazināt iespēju, ka personas, kuras patiesībā vairs nemeklē darbu un grib iztikt no vecuma pensijas, izmanto atlaišanas pabalstu neatbilstoši mērķim vai ļaunprātīgi.

56. Prasītājs pamata lietā un Komisija iebilst, norādot, ka — pretēji Dānijas likumdevēja nepārprotamajam mērķim — no *FL* 2.a panta 1. punktā paredzētā atlaišanas pabalsta labumu gūstot ne tikai "gados vecāki darba ņēmēji", bet arī gados jaunāki darba ņēmēji, kuri savas darba gaitas ir sākuši salīdzinoši agrāk un var atsaukties uz ilggadēju darbu pie viena darba devēja. Tā kāds darba ņēmējs jau 40 gadu vecumā varētu sasniegt atlaišanas pabalsta piešķiršanai nepieciešamo 12, 15 vai 18 gadus ilgu darbu attiecīgajā uzņēmumā, ja pie darba devēja viņš ir sācis strādāt attiecīgi agrāk un darba tiesiskās attiecības ir bijušas nepārtrauktas. Ar šo iebildumu tiek apšaubīta *FL* 2.a panta saskaņotība.

57. Ir pareizi, ka valsts tiesiskais regulējums ir piemērots izvirzītā mērķa sasniegšanai tikai tad, "ja tas patiešām atbilst vēlmei to sasniegt saskanīgā un sistemātiskā veidā" [48]. Ja valsts likumdevējs tiešām gribētu finansiāli nodrošināt tikai darba ņēmējus, kuri pāriet uz jaunu darbavietu un jau ir sasnieguši salīdzinoši lielu vecumu, faktiski nebūtu saskaņoti maksāt atlaišanas pabalstu arī gados jaunākiem darba ņēmējiem, kuri vienā uzņēmumā strādājuši tikpat ilgi.

58. Tomēr, kā tiesvedībā Tiesā ir paskaidrojis *Region Syddanmark* un Dānijas valdība, patiesībā atlaišanas pabalsts jāmaksā *visiem* darba ņēmējiem, kuri salīdzinoši ilgi ir strādājuši pie viena darba devēja, jo neatkarīgi no vecuma viņu pāreja uz jaunu darbavietu esot īpaši smaga. Šādos apstākļos nav šaubu par attiecīgā Dānijas tiesiskā regulējuma saskaņotību [49].

48 — Šajā sakarā vispārīgi skat. 2009. gada 10. marta spriedumu lietā C-169/07 *Hartlauer* (Krājums, I-1721. lpp., 55. punkts) un 2009. gada 17. novembra spriedumu lietā C-169/08 *Presidente del Consiglio dei Ministri* ("Sardegna", Krājums, I-10821. lpp., 42. punkta beigas), kā arī īpaši saistībā ar atšķirīgas attieksmes vecuma dēļ pamatojumu iepriekš 22. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Petersen*, 53. punkts, un spriedumu lietā *Hütter*, 46. un 47. punkts, kur runa ir par pretrunīgumu un valsts tiesiskā regulējuma iekšējas saskaņotības trūkumu.

49 — Arī Tiesa savā jaunākajā judikatūrā pievērš uzmanību tam, lai pret darba ņēmējiem būtu vienlīdzīga attieksme attiecībā uz uzņēmumā nostrādātu laiku neatkarīgi no tā, kādā vecumā viņi ir pieņemti darbā (skat. iepriekš 22. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Hütter*, 47.–50. punkts, un iepriekš 3. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Kücükdeveci*, 29.–31. punkts un 40.–42. punkts).

59. Līdz ar to kopumā *FL* 2.a panta 3. punkts nešķiet acīmredzami neatbilstīgs likumdevēja izvirzītā sociālās politikas mērķa sasniegšanai. Tāpēc tas ir "atbilstīgs" Direktīvas 6. panta 1. punkta nozīmē.

ii) Nepieciešamība

60. Tomēr *FL* 2.a panta 3. punkts ir "vajadzīgs" tikai tad, ja izvirzīto likumīgo mērķi nevar sasniegt ar mazāk ierobežojošu, tikpat atbilstīgu līdzekli.

61. Šajā sakarā problemātiski ir tas, ka ar *FL* 2.a panta 3. punktu Dānijas likumdevējs neatzīst darba ņēmēju, kuriem ir īstenojamas tiesības saņemt pensiju, tiesības *vienlaikus* saņemt atlaišanas pabalstu, neņemot vērā, vai attiecīgās personas faktiski dodas pensijā vai arī grib turpināt strādāt.

62. Kā jau iepriekš minēts, dalībvalstīm ir liela rīcības brīvība, izvēloties līdzekļus, ar kuriem var sasniegt mērķus sociālās politikas un nodarbinātības jomā [50]. Šī rīcības brīvība principā ietver arī iespēju ērtības labad atteikties no individuālu gadījumu pārbaudes un tā vietā iedalīt darba ņēmējus noteiktās kategorijās, izmantojot tipveida pieeju atbilstoši vispārējiem kritērijiem [51], kaut arī šādi varētu zust taisnīgums katrā atsevišķā gadījumā.

63. Tomēr dalībvalstu rīcības brīvība sociālās politikas jomā nedrīkst traucēt īstenot diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma principu [52].

64. Tomēr tieši tas notiek izskatāmajā lietā. *FL* 2.a panta 3. punkts, kurā darba devējs automātiski tiek atbrīvots no pienākuma izmaksāt atlaišanas pabalstu, tiklīdz rodas īstenojamas tiesības uz pensiju, galu galā stimulē darba devēju vispirms atlaist no darba tādus darba ņēmējus, kuri ir sasnieguši minimālo pensijas vecumu. No darba ņēmējiem, kuri uzņēmumā ir nostrādājuši vienādi ilgi, darba

50 — Skat. iepriekš šo secinājumu 54. punktu ar iepriekš 46. zemsvītras piezīmē minēto judikatūru.

51 — Skat. manus 2004. gada 1. aprīļa secinājumus lietā C-19/02 *Hlozek* (2004. gada 9. decembra spriedums, Krājums, I-11491. lpp., 57. un 58. punkts).

52 — Iepriekš 27. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Age Concern England*, 51. punkts; tajā pašā nozīmē 1999. gada 9. februāra spriedums lietā C-167/97 *Seymour-Smith* un *Perez* (*Recueil*, I-623. lpp., 75. punkts), 2003. gada 20. marta spriedums lietā C-187/00 *Kutz-Bauer* (*Recueil*, I-2741. lpp., 57. punkts) un 2007. gada 18. janvāra spriedums lietā C-385/05 *Confédération générale du travail* u.c. (Krājums, I-611. lpp, 29. punkts); skat. arī manus iepriekš 51. zemsvītras piezīmē minētos secinājumus lietā *Hlozek*, 59. punkts.

devējam finansiāli pievilcīgāk ir atlaist tos darba ņēmējus, kuri ir sasnieguši konkrētu vecumu — minimālo pensijas vecumu.

iii) Pārmērīgs kaitējums darba ņēmējiem

67. Pat ja *FL* 2.a panta 3. punktā tiktu uzskatīts, ka ir jāsasniedz valsts likumdevēja izvirzītais likumīgais mērķis, vēl būtu jāpārbauda, vai šī tiesību norma nerada pārmērīgu kaitējumu darba ņēmēju tiesiskai paļāvībai.

65. Papildus minētajam būtu bijuši mazāk ierobežojoši līdzekļi, lai nodrošinātu, ka atlaišanas pabalstu saņem tikai tādi darba ņēmēji, kuri faktiski vēl ir pieejami darba tirgū un meklē jaunu darbavietu. Tā Dānijas likumdevējs varēja noteikt, ka atlaišanas pabalsta izmaksa ir atkarīga no tā, vai konkrētā minimālā laikposmā attiecīgais darba ņēmējs faktiski reģistrējas par darba meklētāju un līdz šā laikposma beigām neiesniedz pieteikumu par vecuma pensijas izmaksu. Lai darba devēju vienlaikus pasargātu no administratīviem izdevumiem, darba ņēmējam varētu noteikt pienākumu bez aicinājuma un līdz iepriekš noteiktam termiņam iesniegt atbilstošus pierādījumus. Kā norāda Komisija, turklāt varētu noteikt pienākumu, ka darba ņēmējam ir jāatmaksā nelikumīgi vai ļaunprātīgi saņemts atlaišanas pabalsts.

68. Šis papildu kritērijs, ko Tiesa ir noteikusi spriedumā lietā *Palacios de la Villa* [53], galu galā ir Eiropas Savienības tiesībās nostiprinātā vispārējā samērīguma principa izpausme. Saskaņā ar to pasākumi, pat ja tie ir atbilstīgi un vajadzīgi likumīgu mērķu sasniegšanai, *nedrīkst radīt neērtības, kas nav samērīgas salīdzinājumā ar izvirzītajiem mērķiem* [54] (tā sauktais "samērīgums šaurākā nozīmē"). Citiem vārdiem sakot, valsts izvirzītais sociālās politikas mērķis cik iespējams jāsaskaņo ar vienlīdzīgas attieksmes principa prasībām [55] un attiecīgajai dalībvalstij "ir jāatrod

66. Šajos apstākļos *FL* 2.a panta 3. punkts pārsniedz to, kas būtu vajadzīgs, lai nodrošinātu, ka atlaišanas pabalstu — kā vēlas likumdevējs — saņem tikai personas, kurām pēc atlaišanas no darba vēl ir nepieciešama jauna darbavieta.

53 — Šajā nozīmē iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Palacios de la Villa*, 73. punkts.

54 — Pastāvīgā judikatūra, it īpaši skat. 1989. gada 11. jūlija spriedumu lietā 265/87 *Schräder* (*Recueil*, 2237. lpp., 21. punkts), 2005. gada 10. marta spriedumu apvienotajās lietās C-96/03 un C-96/03 *Tempelman* un *Van Schaijk* (Krājums, I-1895. lpp., 47. punkts) un 2010. gada 9. marta spriedumu apvienotajās lietās C-379/08 un C-380/08 *ERG* u.c. (Krājums, I-2007. lpp., 86. punkts).

55 — 2002. gada 19. marta spriedums lietā C-476/99 *Lommers* (*Recueil*, I-2891. lpp., 39. punkts) par vienlīdzīgas attieksmes principu attiecībā uz vīriešu un sieviešu dzimuma darba ņēmējiem un iepriekš 3. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Mangold*, 65. punkts, par vienlīdzīgas attieksmes principu saskaņā ar Direktīvu 2000/78.

pareizais līdzsvars starp dažādām pastāvošām interesēm" [56].

69. Neņemot vērā pastāvošas tiesības uz vecuma pensiju, attiecīgo darba ņēmēju intereses var būt turpināt strādāt arī pēc savas ilggadējās darbavietas zaudēšanas. Šajā sakarā ir būtiski, ka saskaņā ar Eiropas Savienības tiesībām ikvienai personai ir tiesības strādāt un iesaistīties profesijā (Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 15. panta 1. punkts [57]). Šīs Eiropas pamattiesības attiecas arī uz dalībvalstīm, ja tās īsteno Savienības tiesību aktus, piemēram, izskatāmajā lietā piemērojamo Direktīvu 2000/78 (Pamattiesību hartas 51. panta 1. punkts). Tās jāņem vērā, arī interpretējot un piemērojot esošos valsts tiesību aktus attiecībā uz situācijām, kurās vēl nav pieņemts galīgs nolēmums [58].

70. *FL* 2.a panta 3. punkts apgrūtina to darba ņēmēju turpmākās tiesības strādāt, kuri jau var saņemt vecuma pensiju, jo viņi, pārejot uz jaunām darba tiesiskajām attiecībām — atšķirībā no citiem darba ņēmējiem ar tikpat ilgu uzņēmumā nostrādātu laiku —, nevar saņemt finansiālu atbalstu atlaišanas pabalsta veidā. Šādā veidā nevar tik labi īstenot arī Direktīvā 2000/78 pausto vēlmi atbalstīt gados vecākus darba ņēmējus, lai palielinātu viņu īpatsvaru darba tirgū [59].

71. Protams, attiecīgo darba ņēmēju intereses turpināt strādāt taisnīgi jālīdzsvaro ar citām interesēm. Tā spriedumā lietā *Palacios de la Villa* Tiesa ir atzinusi, ka nodarbinātības un darba tirgus politikas apsvērumi var attaisnot to, ka darba ņēmējiem, kuri ir sasnieguši konkrētu vecuma robežu, ir it kā "obligāti jādodas pensijā" [60].

72. Vēl jo vairāk dalībvalstīm — kā arī sociālajiem partneriem — principā nevar liegt veikt mazāk ierobežojošus pasākumus kā obligāta došanās pensijā: *FL* 2.a panta 3. punktā nav aizliegts darba ņēmējiem ar īstenojamām

56 — Iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Palacios de la Villa*, 71. punkts.

57 — Eiropas Savienības Pamattiesību harta vispirms tika svinīgi pasludināta 2000. gada 7. decembrī Nicā (OV C 364, 1. lpp.) un pēc tam otrreiz — 2007. gada 12. decembrī Strasbūrā (OV C 303, 1. lpp.).

58 — Šajā nozīmē pastāvīgā judikatūra, saskaņā ar kuru jauna norma ir tūlītēji piemērojama tādas situācijas turpmākajām sekām, kas radusies iepriekšējās normas spēkā esamības laikā; skat. 1973. gada 5. decembra spriedumu lietā 143/73 *SOPAD* (*Recueil*, 1433. lpp., 8. punkts), 2002. gada 29. janvāra spriedumu lietā C-162/00 *Pokrzeptowicz-Meyer* (*Recueil*, I-1049. lpp., 50. punkts), 2008. gada 11. decembra spriedumu lietā C-334/07 P Komisija/*Freistaat Sachsen* (Krājums, I-9465. lpp., 43. punkts) un 2010. gada 14. janvāra spriedumu lietā C-226/08 *Stadt Papenburg* (Krājums, I-131. lpp., 46. punkts). Šādā veidā var noskaidrot, kāpēc iepriekš 3. zemsvītras piezīmē minētajā spriedumā lietā *Kücükdeveci*, 22. punkts, un 2010. gada 4. marta spriedumā lietā C-578/08 *Chakroun* (Krājums, I-1839. lpp., 44. punkts) Tiesa ir atsaukusies uz Hartu kā uz saistošām primārajām tiesībām.

59 — Direktīvas 2000/78 preambulas 9. apsvērums.

60 — Iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Palacios de la Villa*, it īpaši 73. punkts.

tiesībām uz pensiju turpināt darbu profesijā. Attiecīgajām personām vienīgi vairs netiek sniegts tikpat liels finansiāls atbalsts kā citiem darba ņēmējiem, kuri vēl nevar saņemt vecuma pensiju. Kā uzsver Dānijas valdība un Vācijas valdība, šādi cita starpā tiek ņemtas vērā darba devēju likumīgās intereses ierobežot savu finanšu slogu darba ņēmēju atlaišanas gadījumos [61].

73. Tomēr, arī vienkārši atņemot tiesības saņemt finansiālu atbalstu pārejai uz jaunu darbavietu, var nodarīt būtisku kaitējumu atlaistā darba ņēmēja interesēm. Tā notiktu tad, ja tūlītēja došanās pensijā attiecīgajam darba ņēmējam būtu saistīta ar ievērojamu agrākas pensionēšanās pensijas samazinājumu vai citiem būtiskiem samazinājumiem salīdzinājumā ar viņa pensijas maksimāli iespējamo apmēru. Šādā gadījumā viņa interesēm turpināt strādāt ir īpaši liela nozīme. Proti, jo ilgāk viņš strādā, jo lielāks parasti ir viņa iespējamās pensijas apmērs un jo ar mazākiem agrākas pensionēšanās pensijas samazinājumiem vajadzības gadījumā viņam jāsamierinās.

74. Par to uzskatāmi liecina O. Andersena piemērs: ja, izbeidzot darba tiesiskās attiecības 2006. gada augustā, viņš būtu izlēmis nekavējoties doties pensijā, viņam būtu tiesības saņemt vecuma pensiju DKK 125 374 gadā [62]. Turpretī, turpinot veikt iemaksas nemainīgā apmērā līdz 2008. gada 1. jūnijam un došanos pensijā atliekot līdz šim datumam, viņa vecuma pensija palielinātos līdz DKK 152 611 gadā [63], proti, jau pēc gandrīz diviem turpmākajiem gadiem tā palielinātos par vairāk nekā 20 %, ņemot vērā nominālvērtību.

61 — Tiesa gan ir uzsvērusi, ka "pilnībā individuāli apsvērumi, kas raksturīgi darba devēja situācijai, piemēram, izmaksu samazināšana vai konkurētspējas uzlabošana", principā nav atbilstīgi, lai attaisnotu atšķirīgu attieksmi vecuma dēļ. Tomēr vienlaikus tā nav izslēgusi, ka, sasniedzot vispārējo interešu mērķus saistībā ar nodarbinātības un darba politiku, tiek ņemtas vērā arī darba devēju intereses. Līdz ar to bija likumīgi, ka Dānijas likumdevējs, nosakot tiesības uz atlaišanas pabalstu saskaņā ar *FL* 2.a pantu, ir ievērojis arī darba devēju intereses izvairities no pārmērīga finanšu sloga; šajā sakarā skat. 27. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Age Concern England*, 51. punkts. Arī iepriekš 3. zemsvītras piezīmē minētajā spriedumā lietā *Kücükdeveci* Tiesa ir atzinusi, ka vēlme piešķirt "lielāku personāla vadības elastīgumu" un samazināt darba devēja slogu saistībā ar konkrētu darba ņēmēju kategoriju atlaišanu no darba nekādā ziņā nav nenozīmīga (39. punkts); drīzāk tā ir uzskatījusi, ka tiesiskais regulējums, ko likumdevējs izvēlējies šo mērķu sasniegšanai, "nav atbilstīgs [pasākums] šā mērķa sasniegšanai" (40. punkts).

62 — 2006. gada 31. augustā šīs summas pašreizējā vērtība būtu EUR 16 807,64, proti, apmēram EUR 1 400 mēnesī.

63 — 2008. gada 1. jūnijā šīs summas pašreizējā vērtība būtu EUR 20 460,56, proti, apmēram EUR 1 705 mēnesī.

75. Galu galā uz to noteikti attiecas valsts likumdevēja (vai attiecīgi sociālā partnera) plaša rīcības brīvība sociālās politikas un nodarbinātības jomā novērtēt, līdz kādai robežai darba ņēmējiem jāsamierinās ar agrākas pensionēšanās pensijas samazinājumiem un citiem samazinājumiem no attiecīgi maksimāli iespējamā pensijas apmēra. Tomēr — ciktāl var spriest — par šo problēmu Dānijas likumdevējs, ieviešot izskatāmajā lietā strīdīgo *FL* 2.a panta 3. punktu [64], ir domājis tikpat maz kā par šajā sakarā vēlāk veikto Direktīvas 2000/78 [65] transponēšanu. Dānijas likumdevējs šajā sakarā vispār nav īstenojis rīcības brīvību.

76. *FL* 2.a panta 3. punktā nekādā veidā nav diferencēti darba ņēmēji, kuri ir sasnieguši parasto pensijas vecumu, un darba ņēmēji, kuriem ir tikai minimālais pensijas vecums. Tomēr abas kategorijas nevar nepārdomāti skatīt vienoti, jo vienā ziņā tās būtiski atšķiras: līdz parastā pensijas vecuma sasniegšanai vecuma pensijas saņemšana parasti ir saistīta ar ievērojamiem agrākas pensionēšanās pensijas samazinājumiem, kas attiecīgajām personām var radīt sāpīgus finansiālus zaudējumus. Turklāt arī pensijas apmērs parasti ir jo mazāks, jo vairāk gadu darba ņēmējam vēl ir palikuši līdz parastā pensijas vecuma sasniegšanai.

77. Kopš 1996. gada grozījumiem *FL* 2.a panta 3. punktā noteiktais aizliegums izmaksāt atlaišanas pabalstu gan attiecas tikai uz gadījumiem, kad atlaistais algotais darba ņēmējs ir pievienojies pensiju shēmai pirms 50 gadu vecuma sasniegšanas. Tomēr tas izraisa vienīgi to, ka tiesības saņemt tā saukto "minimālo pensiju" neietekmē tiesības saņemt atlaišanas pabalstu. Turpretī nav izslēgts, ka darba ņēmējam jāsamierinās ar būtiskiem agrākas pensionēšanās pensijas samazinājumiem. Ārkārtas gadījumā tas var nozīmēt, ka darba ņēmējam, kurš ir pievienojies pensiju shēmai 49 gadu vecumā un 61 gada vecumā zaudē darbavietu, saskaņā ar *FL* 2.a panta 1. punktu zūd tiesības saņemt atlaišanas pabalstu, lai gan pēc 12 gadus maksātām iemaksām viņš var cerēt saņemt tikai salīdzinoši mazu pensiju saskaņā ar kolektīvo pensiju shēmu un tūlītējas pensionēšanās gadījumā viņam papildus vēl jāsamierinās ar agrākas pensionēšanās pensijas samazinājumu.

64 — Sākotnēji *FL* 2.a panta 2. punkts.

65 — Kā izriet no dokumentiem, saistībā ar Direktīvas 2000/78 transponēšanu *FL* 2.a pantu Dānijas likumdevējs ir pārbaudījis tikai attiecībā uz to, vai ir objektīvi pamatoti *gados jaunākiem darba ņēmējiem* neizmaksāt atlaišanas pabalstu. Tomēr tas, vai *FL* 2.a panta 3. punkts rada *gados vecāku darba ņēmēju*, kuri jau var saņemt vecuma pensiju, diskrimināciju vecuma dēļ, šķiet, nav bijis apsvērumu temats (skat. iepriekš arī 42. zemsvītras piezīmi).

78. Līdz ar to kopumā *FL* 2.a panta 3. punktu nevar uzskatīt par pareizas interešu līdzsvarošanas izpausmi. Tā sekas ir pārmērīgs kaitējums tā skartajiem darba ņēmējiem, jo, nedodot iespēju pierādīt pretējo, tiek pieņemts, ka šie darba ņēmēji arī ar būtiskiem finansiāliem zaudējumiem saistībā ar individuālo pensijas apmēru, kas attiecīgi jāsaņem, vienmēr aizies no darba tirgus. Tomēr darba ņēmējam ir pamatotas intereses turpināt strādāt, ja tūlītējas došanās pensijā gadījumā viņam būtu jāsamierinās ar būtiskiem agrākas pensionēšanās pensijas samazinājumiem vai citādiem būtiskiem samazinājumiem salīdzinājumā ar viņa maksimāli iespējamo pensijas apmēru.

79. Tādējādi izskatāmā lieta principā būtiski atšķiras no lietas *Palacios de la Villa*, kurā piemērojamie Spānijas likuma un darba koplīguma noteikumi bija saistīti nevis ar minimālo pensijas vecumu, bet gan ar parasto pensijas vecumu, un prasītājs jau bija sasniedzis maksimāli iespējamo pensijas apmēru [66].

66 — Iepriekš 2. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Palacios de la Villa*, 24., 27. un 30. punkts.

iv) Starpsecinājumi

80. Tāds tiesiskais regulējums kā *FL* 2.a panta 3. punktā noteiktais nav vajadzīgs izvirzītā mērķa sasniegšanai. Turklāt tas rada pārmērīgu kaitējumu attiecīgo darba ņēmēju interesēm. Šo abu iemeslu dēļ ar to saistīto tiešo atšķirīgo attieksmi vecuma dēļ nevar attaisnot saskaņā ar Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktu.

3) Sekas attiecībā uz pamata lietu

81. Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru, piemērojot valsts tiesību aktus, valsts tiesai tie jāinterpretē cik vien tas iespējams direktīvas teksta un mērķa kontekstā, lai sasniegtu šīs direktīvas noteikto rezultātu un nodrošinātu atbilstību LESD 288. panta 3. punktam [67].

82. Šī valsts tiesas pienākuma interpretēt atbilstoši direktīvai robežas gan nosaka vispārējie tiesību principi un īpaši tiesiskās drošības princips un atpakaļejošas iedarbības

67 — It īpaši skat. 1984. gada 10. aprīļa spriedumu lietā 14/83 *Von Colson* un *Kamann* (*Recueil*, 1891. lpp., 26. punkts), 2004. gada 5. oktobra spriedumu apvienotajās lietās no C-397/01 līdz C-403/01 *Pfeiffer* u.c. (Krājums, I-8835. lpp., 113. punkts), iepriekš 20. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Impact*, 98. punkts; iepriekš 20. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu apvienotajās lietās *Angelidaki* u.c., 197. punkts, un iepriekš 3. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Kücükdeveci*, 47. punkts.

aizliegums, un tas nevar būt pamats valsts tiesību normu interpretācijai *contra legem* [68].

83. Taču, neraugoties uz to, direktīvai atbilstīgas interpretācijas princips prasa valsts tiesām, veicot visas to kompetencē ietilpstošās darbības, ņemt vērā valsts tiesības kopumā un piemērot valsts tiesībās atzītās interpretācijas metodes, lai nodrošinātu attiecīgās direktīvas pilnīgu efektivitāti un nonāktu pie risinājuma, kas atbilst direktīvas mērķim [69]. Lai sasniegtu šo mērķi, tām pilnībā jāizmanto rīcības brīvība, ko tām piešķir valsts tiesību akti [70].

84. Iesniedzējtiesai jāpārbauda, vai un kādā mērā *FL* 2.a panta 3. punktu var interpretēt atbilstoši iepriekš aplūkotajiem Direktīvas 2000/78 noteikumiem. Nevēloties apsteigt *Vestre Landsret*, kura vienīgā ir tiesīga interpretēt valsts tiesību aktus [71], vērtējumu, man šķiet, ka izskatāmajā lietā ir pilnībā iespējama direktīvai atbilstīga interpretācija. Tomēr *FL* 2.a panta 3. punktā paredzētā izņēmuma noteikuma pašreizējā stingrā piemērošana pamatojas tikai uz Dānijas judikatūras interpretāciju. Tā tekstu ("ja darba ņēmējs, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, saņems vecuma pensiju [..]") varētu interpretēt arī tā, ka tas attiecas tikai uz personām, kuras *faktiski saņems* vecuma pensiju, un obligāti nav jāattiecina arī uz personām, kuras tikai *var saņemt* vecuma pensiju [72].

85. Ja 2.a panta 3. punktu nebūtu iespējams interpretēt atbilstoši direktīvai, šo tiesību normu nevarētu piemērot pamata lietā [73], kas nozīmētu, ka arī tādai personai kā O. Andersens

68 — 2005. gada 16. jūnija spriedums lietā C-105/03 *Pupino* (Krājums, I-5285. lpp., 44. un 47. punkts), iepriekš 20. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Impact*, 100. punkts, un iepriekš 20. zemsvītras piezīmē minētais spriedums apvienotajās lietās *Angelidaki* u.c., 199. punkts.

69 — Iepriekš 67. zemsvītras piezīmē minētais spriedums apvienotajās lietās *Pfeiffer* u.c., 115., 116., 118. un 119. punkts; iepriekš 20. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Impact*, 101. punkts, un iepriekš 20. zemsvītras piezīmē minētais spriedums apvienotajās lietās *Angelidaki* u.c., 200. punkts; līdzīgi jau bija norādīts 1990. gada 13. novembra spriedumā lietā C-106/89 *Marleasing* (*Recueil*, I-4135. lpp., 8. punkts), kurā Tiesa ir uzsvērusi, ka "valsts tiesai ir pienākums interpretēt tiesības, cik vien iespējams ņemot vērā direktīvas tekstu un mērķi".

70 — Iepriekš 67. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Von Colson* un *Kamann*, 28. punkts; skat. arī 1988. gada 4. februāra spriedumu lietā 157/86 *Murphy* u.c. (*Recueil*, 673. lpp., 11. punkts) un 2007. gada 11. janvāra spriedumu lietā C-208/05 *ITC* (Krājums, I-181. lpp., 68. punkts).

71 — 2006. gada 4. jūlija spriedums lietā C-212/04 *Adeneler* u.c. (Krājums, I-6057. lpp., 103. punkts), 2006. gada 19. septembra spriedums lietā C-506/04 *Wilson* (Krājums, I-8613. lpp., 34. punkts), iepriekš 20. zemsvītras piezīmē minētais spriedums apvienotajās lietās *Angelidaki* u.c., 48. punkts.

72 — Kā savos rakstveida paskaidrojumos norāda Dānijas valdība, *FL* 2.a panta 3. punkta piemērošanas pašreizējā prakse pamatojas uz normas teleoloģiski ierobežotu interpretāciju, kurā dāņu valodas darbības vārds "vil" tiek saprasts "kan" nozīmē.

73 — Pastāvīgā judikatūra; skat., piemēram, iepriekš 20. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Marshall*, 55. un 56. punkts, saskaņā ar kuru vienlīdzīgas attieksmes principu "var izmantot attiecībā pret valsts iestādi, kas ir darba devējs, lai nepieļautu ikvienas tādas valsts tiesību normas piemērošanu, kas neatbilst šim principam"; skat. arī iepriekš 70. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *ITC*, 69. punkts, un iepriekš 22. zemsvītras piezīmē minēto spriedumu lietā *Petersen*, 80. un 81. punkts.

saskaņā ar *FL* 2.a panta 1. punktu būtu jāizmaksā atlaišanas pabalsts. Tas tādēļ, ka, kamēr valsts likumdevējs nav veicis pasākumus, kas atjauno vienlīdzīgu attieksmi, vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu var nodrošināt, vienīgi piešķirot personām nelabvēlīgā stāvoklī tās pašas priekšrocības, kādas ir personām labvēlīgā stāvoklī [74].

Drīzāk ar šādu atlaišanas pabalstu — vismaz daļēju — varētu atlīdzināt arī darba ņēmēja uzticību uzņēmumam.

4) Noslēguma piezīmes

88. Atbildot uz Tiesas attiecīgu jautājumu, starp lietas dalībniekiem nebija vienprātības par to, vai *FL* 2.a pantā ir ietverts šāds atlīdzības elements par līdzšinējo uzticību uzņēmumam. Kamēr Dānijas valdība, *Region Syddanmark* un Komisija to noliedz, prasītājam pamata lietā ir pretējs viedoklis. Galu galā valsts tiesai ir jāizsaka viedoklis šajā jautājumā [75].

86. Lai iesniedzējtiesai sniegtu lietderīgu atbildi uz lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu, izklāsta pilnīguma labad jāpiebilst turpmāk minētais.

89. Ja *FL* 2.a panta mērķis būtu vismaz daļēji atlīdzināt par ilggadēju uzticību uzņēmumam, tas būtu papildu primārs iemesls neatteikt atlaišanas pabalstu darba ņēmējiem tikai tāpēc, ka viņiem jau ir tiesības saņemt pensiju. Tas tādēļ, ka atlīdzības par līdzšinēju uzticību uzņēmumam gadījumā nav nozīmes, vai darba ņēmējs, izbeidzot darba tiesiskās attiecības ar uzņēmumu, var vai nevar saņemt vecuma pensiju.

87. Apstāklis, ka *FL* 2.a panta 1. punktā atlaišanas pabalsta izmaksa ir saistīta ar ilggadēju nepārtrauktu darbu vienā uzņēmumā, varētu liecināt, ka šā pabalsta jēga un mērķis nav tikai finansiāli atbalstīt pāreju uz jaunu darbavietu.

74 — Pastāvīgā judikatūra; it īpaši skat. 2007. gada 21. jūnija spriedumu apvienotajās lietās no C-231/06 līdz C-233/06 *Jonkman* u.c. (Krājums, I-5149. lpp., 39. punkts un tajā minētā judikatūra).

75 — Iepriekš 22. zemsvītras piezīmē minētais spriedums lietā *Petersen*, 42. punkts.

VI — Secinājumi

90. Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, es iesaku Tiesai uz *Vestre Landsret* lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu uzdoto jautājumu atbildēt šādi:

"ja darba ņēmējiem, kuri ilgus gadus strādājuši uzņēmumā, atlaišanas gadījumā piešķir likumā noteiktu atlaišanas pabalstu, kura mērķis ir finansiāli atvieglot viņu pāreju uz jaunu darbavietu, ar Direktīvas 2000/78/EK 2. pantu un 6. pantu netiek pieļauts, ka šo atlaišanas pabalstu neizmaksā darba ņēmējiem, kuri, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, var saņemt vecuma pensiju, ja netiek ņemts vērā,

— vai attiecīgais darba ņēmējs šajā brīdī faktiski saņems vecuma pensiju vai darba tirgū būs pieejams arī turpmāk un

— vai došanās pensijā šajā brīdī attiecīgajam darba ņēmējam izraisītu būtisku agrākas pensionēšanās pensijas samazinājumu vai citādus būtiskus finansiālus samazinājumus saistībā ar pensijas apmēru."