TIESAS SPRIEDUMS (otrā palāta)

2013. gada 26. septembrī*

Vienlīdzīga attieksme nodarbinātības un profesijas jomā — Aizliegums diskriminēt vecuma dēļ — Direktīva 2000/78/EK — 6. panta 1. un 2. punkts — Atteikums izmaksāt pieejamības algu ierēdņiem, kuri ir sasnieguši 65 gadu vecumu un kuriem ir tiesības saņemt vecuma pensiju

Lieta C-546/11

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Højesteret* (Dānija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2011. gada 7. oktobrī un kas Tiesā reģistrēts 2011. gada 26. oktobrī, tiesvedībā

Dansk Jurist- og Økonomforbund , kas rīkojas *Erik Toftgaard* vārdā,

pret

Indenrigs- og Sundhedsministeriet,

piedaloties

Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU),

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO),

Personalestyrelsen,

Kommunernes Landsforening (KL),

Danske Regioner.

TIESA (otrā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētāja R. Silva de Lapuerta [*R. Silva de Lapuerta*], tiesneši Dž. Arestis [*G. Arestis*], Ž. K. Bonišo [*J.-C. Bonichot*], A. Arabadžijevs [*A. Arabadjiev*] (referents) un Ž. L. da Krušs Vilasa [*J. L. da Cruz Vilaça*],

ģenerāladvokāte J. Kokote [*J. Kokott*],

sekretāre S. Stremholma [*C. Strömholm*], administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2012. gada 15. novembra tiesas sēdi,

* Tiesvedības valoda – dāņu.

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— *Dansk Jurist- og Økonomforbund*, kas rīkojas *E. Toftgaard* vārdā – *K.-M. Schebye*, *advokat*,

— *Kommunernes Landsforening* un *Danske Regioner* vārdā – *J. Vinding*, *advokat*,

— Dānijas valdības vārdā – *C. Vang*, pārstāvis, kam palīdz *R. Holdgaard*, *advokat*,

— Apvienotās Karalistes valdības vārdā – *S. Ossowski* un *S. Lee*, pārstāvji,

— Eiropas Komisijas vārdā – *J. Enegren* un *C. Barslev*, pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokātes secinājumus 2013. gada 7. februāra tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

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

2 Šis lūgums tika iesniegts saistībā ar tiesvedību starp *Dansk Jurist- og Økonomforbund* (turpmāk tekstā – "*DJØF*"), kas rīkojas *E. Toftgaard* vārdā, un *Indenrigs- og Sundhedsministeriet* (Iekšlietu un veselības ministrija (agrāk – Iekšlietu un sociālo lietu ministrija), turpmāk tekstā – "*ministeriet*")), par pēdējās minētās atteikumu piešķirt *E. Toftgaard* pieejamības algu.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesiskais regulējums

3 Direktīvas 2000/78 preambulas 13. un 25. apsvērums ir šādi:

"(13) Šo direktīvu nepiemēro sociālā nodrošinājuma un sociālās aizsardzības sistēmām, kuru piedāvātos atvieglojumus neuzskata ne par ieņēmumiem tādā nozīmē, ko šim terminam piešķir [LESD 157. panta] piemērošanas nolūkā, ne par jebkāda veida valsts veiktu maksājumu, kura mērķis ir nodrošināt darba vai darba saglabāšanas iespējas.

[..]

(25) Vecuma diskriminācijas aizliegums ir nozīmīgs solis, lai sasniegtu nodarbinātības pamatnostādnēs izvirzītos mērķus un veicinātu darbaspēka dažādību. Tomēr zināmos apstākļos atšķirīgu attieksmi saistībā ar vecumu var attaisnot, tādēļ ir vajadzīgi īpaši noteikumi, kas var mainīties atkarībā no situācijas dalībvalstīs. Tādēļ ir svarīgi nošķirt atšķirīgo attieksmi, kas ir attaisnota, konkrēti, ar likumīgu nodarbinātības politiku, darba tirgu un profesionālās izglītības mērķiem, un diskrimināciju, kura jāaizliedz."

4 Atbilstoši šīs direktīvas 1. pantam, "lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs, šīs direktīvas mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ".

5 Minētās direktīvas 2. panta 1. punktā un 2. punkta a) apakšpunktā 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 iemesla dēļ."

6 Šīs direktīvas 3. panta ar nosaukumu "Piemērošanas joma" 1. un 3. punktā ir noteikts:

"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.

[..]

[..]

3. Šī direktīva neattiecas uz nekādiem maksājumiem, ko veic saistībā ar valsts vai līdzīgām sistēmām, tostarp valsts sociālā nodrošinājuma vai sociālās aizsardzības sistēmām."

7 Atbilstoši Direktīvas 2000/78 6. pantam ar nosaukumu "Tādas dažādas attieksmes attaisnojums, kuras pamatā ir cilvēka vecums":

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

Šāda dažāda attieksme cita starpā var ietvert:

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

[..]

2. Neatkarīgi no 2. panta 2. punkta dalībvalstis var paredzēt, ka vecuma noteikšana profesionālajām sociālā nodrošinājuma sistēmām, lai persona saņemtu pensiju vai invaliditātes pabalstu vai varētu pretendēt uz pensiju vai invaliditātes pabalstu, tostarp dažāda vecuma noteikšanu saskaņā ar šīm sistēmām darbiniekiem vai darbinieku grupām vai kategorijām, un šādu sistēmu sakarā vecuma kritēriju izmantošana, lai faktiski aprēķinātu pabalstus, neveido diskrimināciju vecuma dēļ ar noteikumu, ka tā rezultātā nenotiek diskriminācija dzimuma dēļ."

Dānijas tiesību akti

8 Valsts tiesībās Direktīva 2000/78 tika transponēta ar 2004. gada 22. decembra Likumu Nr. 1417, ar kuru ir grozīts likums par nediskriminācijas darba tirgū principu (*lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m. v.*, turpmāk tekstā – "Antidiskriminācijas likums").

9 Šā likuma 6.a panta mērķis ir īstenot Direktīvas 2000/78 6. panta 2. punktu. Tas ir šāds:

"Neatkarīgi no 2.–5. panta noteikumiem, šī likuma noteikumi pieļauj vecuma robežas noteikšanu piekļuvei profesionālā sociālā nodrošinājuma sistēmām vai vecuma kritēriju izmantošanu, šo sistēmu ietvaros veicot aprēķinus apdrošināšanas vajadzībām. Vecuma kritēriju izmantošana nedrīkst radīt diskrimināciju dzimuma dēļ."

10 Civildienesta likuma (*tjenestemandslov*) 32. panta 1. un 4. punktā, redakcijā, kas bija piemērojama E. Toftgaard atlaišanas dienā, bija paredzēts:

"1. Ierēdnis, kura atlaišanas iemesls ir pārmaiņas dienestā vai tā darba metožu izmaiņas, kā rezultātā tiek likvidēta viņa amata vieta, neskarot tālāk 3.–5. punktā paredzēto, trīs turpmākos gadus saņem savu līdzšinējo atalgojumu.

[..]

4. Tiesību uz pieejamības algu nav, ja ierēdnis:

1) tiek pārcelts vai iecelts citā amatā, kuru tam ir pienākums pieņemt atbilstoši 12. un 13. pantam;

2) ir sasniedzis 65 gadu vecumu;

3) ir sasniedzis noteikto pensionēšanās vecuma robežu vai

4) atlaišanas brīdī slimības vai nepiemērotības dēļ nevar ieņemt amatu, kuru ieņemt tam būtu pienākums atbilstoši 12. un 13. pantam."

11 No iesniedzējtiesas nolēmuma izriet, ka pieejamības algu maksā iecēlējinstitūcija un ierēdņa pienākums ir laikā, kurā viņam maksā pieejamības algu, būt šai institūcijai pieejamam.

12 Piemērojot 2004. gada 19. marta Likumu Nr. 230 par ierēdņu pensijām (*tjenestemandspensionslov nr.* 230), redakcijā, kas piemērojama pamatlietā, ierēdņi savas karjeras laikā iegūst tiesības uz vecuma pensiju. Šo tiesību iegūšana turpinās arī laikā, kad ierēdnis saņem pieejamības algu. Turklāt tiesības uz pensiju joprojām tiek uzkrātas laika posmā, par kuru ierēdnim principā ir tiesības saņemt šo [pieejamības] algu, bet kurā tā viņam netika izmaksāta, piemērojot Civildienesta likumā noteikto vecuma ierobežojumu.

13 No minētā likuma par ierēdņu pensijām 6. panta 6. punkta izriet, ka ierēdņi var saņemt savu vecuma pensiju pilnā apmērā pēc 65 gadu vecuma sasniegšanas.

14 Iesniedzējtiesa precizē, ka papildus savai ierēdņa vecuma pensijai ierēdņiem ir tiesības saņemt citus pensiju pabalstus, kā, piemēram, valsts piešķirto vecuma pensiju, kas tiek pievienota ierēdņa vecuma pensijai.

15 2010. gada 19. augusta Likumā Nr. 1005 par valsts vecuma pensijām (*lov nr. 1005 om social pension*) ir paredzēts pensijas vecums – 65 gadi – personām, kuras dzimušas pirms 1959. gada 1. janvāra. Tomēr šīs pensijas izmaksu pēc ieinteresētās personas lūguma var atlikt uz 10 gadiem, lai tā attiecīgā brīdī

varētu izmantot lielāku pensiju. Turklāt persona drīkst apvienot profesionālu darbību ar valsts vecuma pensijas saņemšanu, ar nosacījumu, ka ienākumi par attiecīgo darbu nepārsniedz noteiktu līmeni, kurus pārsniedzot, minētā pensija tiek samazināta vai pat atcelta.

Pamatlieta un prejudiciālie jautājumi

16 *E. Toftgaard* strādāja Vejlē [*Vejle*] (Dānija) apgabala pārvaldē līdz brīdim, kad viņš tika atlaists no darba 2006. gada 8. maijā, lēmums faktiski stājās spēkā 2006. gada 31. decembrī šī amata likvidēšanas dēļ. Tā kā viņš jau bija 65 gadus vecs, viņam nebija tiesību saņemt pieejamības algu, jo, sākot no 2006. gada 31. decembra, viņam bija tiesības uz ierēdņa pensiju.

17 Laikā, kad tika atlaists *E. Toftgaard*, paredzētais ierēdņu obligātās pensionēšanās vecums bija 70 gadi. Tādējādi, būdams 65 gadus vecs, viņš bija tiesīgs lūgt izmantot pensionēšanos, bet viņam nebija pienākuma to darīt. *E. Toftgaard* paziņoja *ministeriet* par savu vēlēšanos, lai viņam tiktu piešķirts cits amats, norādot, ka vajadzības gadījumā viņš piekristu algas samazinājumam. Pēc atlaišanas *E. Toftgaard* uzdeva veikt atsevišķus goda pienākumus, par kuru veikšanu viņš saņēma pieticīgu atlīdzību.

18 *E. Toftgaard* uzskata, ka šis atteikums viņam maksāt pieejamības algu ir diskriminācija vecuma dēļ. Šī iemesla dēļ *DJØF*, kas rīkojas *E. Toftgaard* vārdā, cēla prasību *Østre Landsret* pret pēdējā minētā darba devēju, proti, *ministeriet*. Tā kā šī prasība tika noraidīta, *DJØF* iesniedza apelācijas sūdzību *Højesteret* [Augstākajā tiesā], tostarp apgalvojot, ka Civildienesta likuma 32. panta 4. punkta 2) apakšpunkts nav saderīgs, it īpaši ar Direktīvas 2000/78 noteikumiem. Tas apgalvoja, ka pieejamības alga nav profesionāla sociālā nodrošinājuma sistēma Antidiskriminācijas likuma 6.a panta un Direktīvas 2000/78 6. panta 2. punkta izpratnē un ka 65 gadu vecuma ierobežojums nav atbilstošs un nepieciešams līdzeklis, lai īstenotu leģitīmo mērķi šīs direktīvas 6. panta 1. punkta izpratnē.

19 *Ministeriet* norādīja, ka uz Civildienesta likuma 32. panta 4. punkta 2) apakšpunktu attiecas Antidiskriminācijas likuma 6.a panta un Direktīvas 2000/78 6. panta 2. punktā paredzētais izņēmums, ciktāl pieejamības alga ir jāuzskata par profesionālu sociālā nodrošinājuma sistēmu minēto noteikumu izpratnē. Pakārtoti *ministeriet* piebilst, ka šis 32. panta 4. punkta 2) apakšpunkts atbilst Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktā paredzētajām prasībām.

20 Šādos apstākļos *Højesteret* nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) Vai Direktīvas [2000/78] 6. panta 2. punkts ir jāinterpretē tā, ka tas nozīmē, ka dalībvalstis var paredzēt, ka vecuma noteikšana piekļuvei vai tiesībām uz pabalstiem atbilstoši profesionālajām sociālā nodrošinājuma sistēmām nerada diskrimināciju, ciktāl šīs sociālā nodrošinājuma sistēmas attiecas uz vecuma vai invaliditātes pabalstiem?

2) Vai minētās direktīvas 6. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka iespēja noteikt vecuma robežas attiecas tikai uz piekļuvi šādām sistēmām, vai arī jāsaprot, ka šī norma attiecas arī uz tiesībām saņemt pabalstus šādu sistēmu ietvaros?

3. Ja atbilde uz pirmo jautājumu ir noliedzoša:

Vai minētās direktīvas 6. panta 2. punktā esošais jēdziens "profesionālās sociālā nodrošinājuma sistēmas" var ietvert tādu sistēmu kā pieejamības alga, kas paredzēta [..] Civildienesta likuma 32. panta pirmajā daļā, saskaņā ar kuru civildienesta ierēdnis var kā īpašu aizsardzību atlaišanas gadījumā, kas notikusi viņa amata vietas likvidācijas dēļ, saglabāt savu esošo algu trīs gadus un turpināt uzkrāt tiesības uz pensiju, ar nosacījumu, ka viņš ir pieejams darbam jebkurā citā atbilstošā amatā?

4. Vai minētās direktīvas 6. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas neliedz tādu valsts tiesiskā regulējuma pastāvēšanu, kāda ietverta [..] Civildienesta likuma 32. panta [4. punkta 2) apakšpunktā], kurā ir paredzēts, ka viņa darba vietas likvidācijas gadījumā pieejamības alga netiek maksāta civildienesta ierēdnim, kurš ir sasniedzis vecumu, kurā viņš var saņemt valsts vecuma pensiju?"

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo jautājumu

21 Ar pirmo jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vēlas uzzināt, vai Direktīvas 2000/78 6. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka to nav paredzēts piemērot vecuma vai invaliditātes pabalstiem, uz kuriem attiecas sociālā nodrošinājuma sistēma.

22 Lai atbildētu uz šo jautājumu, pirmkārt, ir jāizvērtē, vai pamatlietā apskatītais valsts tiesiskais regulējums, attiecībā uz kuru tiek apgalvots, ka tas ir diskriminējošs, ietilpst Direktīvas 2000/78 piemērošanas jomā.

23 Šajā ziņā gan no šīs direktīvas nosaukuma un preambulas, gan arī satura un mērķa izriet, ka ar to paredzēts izveidot vispārēju sistēmu, lai ikvienai personai nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi "nodarbinātības un profesijas jomā", tai piedāvājot efektīvu aizsardzību pret diskrimināciju, kuras pamatā ir kāds no tās 1. pantā paredzētajiem iemesliem, tostarp vecums (skat. 2011. gada 8. septembra spriedumu apvienotajās lietās C-297/10 un C-298/10 *Hennings* un *Mai*, Krājums, I-7965. lpp., 49. punkts).

24 Konkrētāk, no Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta izriet, ka, nepārsniedzot Eiropas Savienībai piešķirto kompetenci, tā ir piemērojama "visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs", tostarp attiecībā uz "nodarbinātību un darba nosacījumiem, to skaitā atlaišanu un atalgojumu".

25 Direktīvas 2000/78 piemērošanas joma, ņemot vērā tās 3. panta 1. punkta c) apakšpunktu un 3. punktu, skatot tos kopā ar šīs direktīvas preambulas 13. apsvērumu, jāsaprot kā tāda, kas neattiecas uz valsts sociālā nodrošinājuma vai sociālās aizsardzības sistēmām, ar kurām saistītās priekšrocības nav pielīdzināmas darba samaksai tajā šī jēdziena izpratnē, kāda tam ir attiecībā uz LESD 157. panta 2. punkta piemērošanu, nedz arī uz kādiem valsts veiktiem maksājumiem, kuru mērķis ir nodrošināt nodarbināšanas vai nodarbināšanas saglabāšanas iespējas (2008. gada 1. aprīļa spriedums lietā C-267/06 *Maruko*, Krājums, I-1757. lpp., 41. punkts, un 2011. gada 10. maija spriedums lietā C-147/08 *Römer*, Krājums, I-3591. lpp., 32. punkts).

26 Atlīdzības jēdziens LESD 157. panta 2. punkta izpratnē ietver jebkuru šā brīža vai nākotnē paredzētu atlīdzību naudā vai natūrā, ko darba ņēmējs, kaut arī netiešā veidā, saņem par darbu no darba devēja (skat. it īpaši 1990. gada 17. maija spriedumu lietā C-262/88 *Barber*, *Recueil*, I-1889. lpp., 12. punkts).

27 Šajā gadījumā Civildienesta likumā paredzēto pieejamības pabalstu ierēdņiem, kas kļuvuši pieejami amata likvidēšanas dēļ, trīs gadus reizi mēnesī izmaksā valsts, rīkojoties kā darba devējs. Šī pabalsta apmērs atbilst tam, ko ierēdnis saņēma pirms aktīvā dienesta pamešanas.

28 Turklāt ir būtiski norādīt, ka par to, ka viņš saņem pieejamības pabalstu, ierēdnim ir pienākums būt pieejamam savam darba devējam laikā, kad tiek maksāts šis pabalsts. Ja darba devējs viņam piedāvā atbilstošu aizstājošu amatu, viņam tas ir jāpieņem. Ja viņš šo pienākumu nepilda, ierēdnis zaudē tiesības saņemt minēto pabalstu.

29 No šiem apstākļiem izriet, ka pieejamības pabalsts ir faktisks ieguvums naudā, ko maksā darba devējs ierēdnim, šī ierēdņa darba dēļ, un tādējādi tā ir atlīdzība LESD 157. panta 2. punkta izpratnē.

30 Tādējādi, izslēdzot no pieejamības pabalsta saņēmēju loka veselu ierēdņu kategoriju, Civildienesta likuma 32. panta 4. punkta 2) apakšpunkts ietekmē šo ierēdņu atlīdzības nosacījumus Direktīvas 2000/78 3. panta 1. punkta c) apakšpunkta izpratnē. Tādējādi pēdējā minētā ir piemērojama situācijai, kāda ir pamatlietā izskatāmā.

31 Otrkārt, ir jāpārbauda, vai pamatlietā apstrīdētajā tiesiskajā regulējumā ir paredzēta atšķirīga attieksme vecuma dēļ Direktīvas 2000/78 2. panta 1. punkta izpratnē.

32 Saskaņā ar šo pantu "vienlīdzīgas attieksmes princips" nozīmē, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas, kuras pamatā būtu jebkurš šīs direktīvas 1. pantā minēts iemesls, starp kuriem ir vecums. Tās 2. panta 2. punkta a) apakšpunktā ir precizēts, ka atbilstoši šī 2. panta 1. punktam tieša diskriminācija ir tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu tiek piemērota nelabvēlīgāka attieksme nekā pret citu personu jebkura minētās direktīvas 1. pantā minētā iemesla dēļ.

33 Šajā gadījumā zinot, ka ar Civildienesta likuma 32. panta 4. punkta 2) apakšpunkta noteikumiem ierēdņiem, kas ir sasnieguši 65 gadu vecumu, tiek atņemtas tiesības saņemt pieejamības pabalstu, šis noteikums rada atšķirīgu attieksmi, kas tieši balstīta uz vecuma kritēriju Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta izpratnē.

34 Treškārt, ir jāizskata jautājums par to, vai dalībvalstis, balstoties uz šīs direktīvas 6. panta 2. punktu, var paredzēt, ka šāda atšķirīga attieksme nav uz vecumu balstīta diskriminācija.

35 Saskaņā ar šī noteikuma nosacījumiem tās franču valodas redakcijā dalībvalstis neatkarīgi no Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta var paredzēt, ka "vecuma noteikšana profesionālajām sociālā nodrošinājuma sistēmām, lai persona saņemtu pensiju vai invaliditātes pabalstu vai varētu pretendēt uz pensiju vai invaliditātes pabalstu, tostarp dažāda vecuma noteikšanu saskaņā ar šīm sistēmām darbiniekiem vai darbinieku grupām vai kategorijām, un šādu sistēmu sakarā vecuma kritēriju izmantošana, lai faktiski aprēķinātu pabalstus, neveido diskrimināciju vecuma dēļ ar noteikumu, ka tā rezultātā nenotiek diskriminācija dzimuma dēļ".

36 Šīs direktīvas 6. panta 2. punkts dāņu valodas redakcijā atšķiras no šī sprieduma iepriekšējā punktā izklāstītā teksta ar to, ka tajā nemaz nav minēta "pensija vai invaliditātes pabalsti".

37 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka no pastāvīgās judikatūras izriet, ka Savienības tiesību normas ir interpretējamas un piemērojamas vienveidīgi, ņemot vērā visu Savienības valodu versijas. Ja Savienības tiesību teksta dažādu valodu redakcijas atšķiras, attiecīgā norma ir jāinterpretē saistībā ar tās tiesiskā regulējuma vispārējo sistēmu un mērķi, kurā šī norma ietilpst (skat. it īpaši 2005. gada 8. decembra spriedumu lietā C-280/04 *Jyske Finans*, Krājums, I-10683. lpp., 31. punkts un tajā minētā judikatūra).

38 Attiecībā uz Direktīvas 2000/78 6. panta 2. punkta redakcijām citu Savienības dalībvalstu valodās ir jākonstatē, ka tajās, tāpat kā šī sprieduma 35. punktā ietvertajā franču valodas redakcijā, ir skaidri minēta vecuma noteikšana, lai persona saņemtu pensiju vai invaliditātes pabalstu vai varētu pretendēt uz pensiju vai invaliditātes pabalstu, profesionālo sociālā nodrošinājuma sistēmu mērķiem. Piemēram, minētā noteikuma spāņu valodas redakcijā ir paredzēts "la determinación, para los regímenes profesionales de seguridad social, de edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación o invalidez u optar a las mismas", šī noteikuma vācu valodas redakcijā ir šāda: "bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit die Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität", attiecīgā noteikuma angļu valodas redakcijā ir noteikts "the fixing for occupational social security schemes of

ages for admission or entitlement to retirement or invalidity benefits", savukārt šī paša noteikuma poļu valodas redakcijā ir teikts "ustalanie, dla systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, wieku przyznania lub nabycia praw do świadczeń emerytalnych lub inwalidzkich".

39 Direktīvas 2000/78 6. panta 2. punkta formulējums šī sprieduma iepriekšējā punktā citētajās redakcijās turklāt rosina domāt, ka šī noteikuma nolūks ir tikt piemērotam tikai tajos gadījumos, kas tajā ir sīki uzskaitīti. Ja Savienības likumdevējs būtu vēlējies paplašināt šī noteikuma piemērošanas jomu plašāk, nekā tajā skaidri minētajos gadījumos, tas to būtu skaidri norādījis, izmantojot, piemēram, vārdu "tostarp".

40 Direktīvas 2000/78 vispārējā sistēma un mērķis apstiprina šo secinājumu. Šī direktīva nodarbinātības un darba jomā īsteno nediskriminēšanas vecuma dēļ principu, kas tiek uzskatīts par vispārēju Savienības tiesību principu (šajā ziņā skat. 2010. gada 19. janvāra spriedumu lietā C-555/07 *Kücükdeveci*, Krājums, I-365. lpp., 21. punkts). Jebkādas diskriminācijas aizliegums, tostarp vecuma dēļ, ir ietverts Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 21. pantā, kurai no 2009. gada 1. decembra ir tāds pats juridiskais spēks kā Līgumiem.

41 Tā kā ar Direktīvas 2000/78 6. panta 2. punkta noteikumiem dalībvalstīm tiek atļauts paredzēt izņēmumu no nediskriminēšanas vecuma dēļ principa, šis noteikums ir jāinterpretē šauri (pēc analoģijas skat. 2010. gada 12. janvāra spriedumu lietā C-341/08 *Petersen*, Krājums, I-47. lpp., 60. punkts).

42 Tomēr tāda Direktīvas 2000/78 6. panta 2. punkta interpretācija, saskaņā ar kuru šī noteikuma mērķis būtu to piemērot visām profesionālajām sociālā nodrošinājuma sistēmām, paplašinātu tā piemērošanas jomu, neņemot vērā ierobežojošo raksturu, kam ir jābūt šī noteikuma mērķim.

43 No minētā izriet, ka Direktīvas 2000/78 6. panta 2. punkta mērķis ir tikt piemērotam tikai tādām profesionālajām sociālā nodrošinājuma sistēmām, kas attiecas uz vecuma un invaliditātes risku.

44 Šajā gadījumā, pat pieņemot, ka pieejamības alga ir daļa no profesionālās sociālā nodrošinājuma sistēmas, ir skaidri redzams, ņemot vērā šī sprieduma 27.–29. punktā izklāstītos elementus, ka tā nav ne pensijas pabalsts, ne invaliditātes pabalsts. Tādējādi Direktīvas 2000/78 6. panta 2. punkts nav jāpiemēro pamatlietā izskatāmajos apstākļos.

45 Ņemot vērā iepriekš izklāstītos apsvērumus, uz pirmo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2000/78 6. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas ir jāpiemēro tikai pensijas un invaliditātes pabalstiem, uz kuriem attiecas kāda profesionālā sociālā nodrošinājuma sistēma.

Par otro un trešo jautājumu

46 Ņemot vērā atbildi uz pirmo jautājumu, atbilde uz otro un trešo jautājumu nav jāsniedz.

Par ceturto jautājumu

47 Ar ceturto jautājumu iesniedzējtiesa būtībā vēlas uzzināt, vai Direktīvas 2000/78 2. pants un 6. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem pretrunā ir tāds valsts tiesiskais regulējums, atbilstoši kuram ierēdņi, kuri ir sasnieguši vecumu, kad viņi var saņemt vecuma pensiju, tikai šī fakta dēļ vien nevar saņemt pieejamības pabalstu, kas paredzēts ierēdņiem, kuri atlaisti no darba, pēc tam, kad viņu amats ticis likvidēts.

48 Saskaņā ar šīs direktīvas 6. panta 1. punktu atšķirīga attieksme, kuras pamatā ir vecums, neveido diskrimināciju, ja valsts tiesību kontekstā tā ir objektīvi un saprātīgi attaisnota ar likumīgu mērķi, tostarp likumīgiem nodarbinātības politikas, darba tirgus un profesionālās izglītības mērķiem, un ja šā mērķa sasniegšanas līdzekļi ir atbilstīgi un vajadzīgi.

49 Tādējādi, vispirms ir jāpārbauda, vai pamattiesvedībā izskatāmajam tiesiskajam regulējumam ir leģitīms mērķis. Saistībā ar minēto Dānijas valdība norāda, ka šis regulējums ir paredzēts, lai panāktu taisnīgu līdzsvaru starp, pirmkārt, valsts prasībām attiecībā uz civildienesta pielāgošanu, pārstrukturēšanu un efektivitāti un, otrkārt, ierēdņu aizsardzību no nepamatota personīga un politiska spiediena. Konkrēti, minētajam tiesiskajam regulējumam ir dubults mērķis, kas ietver, pirmkārt, nodrošināt ierēdņu pieejamību, lai varētu tos norīkot darbā citā atbilstošā amatā, un, otrkārt, nodrošināt pēdējo minēto neatkarību, aizsargājot viņus no jebkāda ārēja spiediena. Fakts, ka no pieejamības pabalsta saņemšanas tiek izslēgti ierēdņi, kuriem jau ir piešķirta vecuma pensija, ir attaisnojams, ņemot vērā nepieciešamību novērst ļaunprātīgu izmantošanu situācijā, kurā vispārīgi pastāv neliela iespēja, ka šiem ierēdņiem piedāvās ieņemt citu atbilstošu amatu. Turklāt šiem ierēdņiem esot nepieciešama mazāka aizsardzība, jo viņi jau var saņemt atbilstošus aizstājošus ienākumus, t.i., vecuma pensiju.

50 Šajā ziņā ir jāatgādina, ka saskaņā ar pašreizējām Savienības tiesībām dalībvalstīm, kā arī attiecīgā gadījumā sociālajiem partneriem valsts mērogā ir plašas izvērtēšanas pilnvaras, ne tikai izvēloties, kuru no sociālās un nodarbinātības politikas jomā noteiktajiem mērķiem censties sasniegt, bet arī nosakot pasākumus, ar kuriem šo mērķi var sasniegt (2007. gada 16. oktobra spriedums lietā C-411/05 *Palacios de la Villa*, Krājums, I-8531. lpp., 68. punkts).

51 Mērķis nodrošināt šo ierēdņu pieejamību un nodrošināt viņiem aizsardzību amata vietas likvidēšanas gadījumā, vienlaicīgi nosakot, ka pieejamības pabalsts ir pieejams tikai tiem ierēdņiem, kuriem nepieciešama aizsardzība un kuri ievēro savu pienākumu būt pieejamiem, ietilpst starp nodarbinātības politikas un darba tirgus kategorijas leģitīmajiem mērķiem Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta izpratnē.

52 Atbilstoši šai pēdējai minētajai tiesību normai ar šiem mērķiem, atkāpjoties no diskriminācijas vecuma dēļ aizlieguma principa, var attaisnot tādas atšķirības attieksmē, kuras tostarp ir saistītas ar "[..] nodarbinātības un profesijas nosacījumu, tostarp atlaišanas un atalgošanas nosacījumu [noteikšanu] jauniešiem, vecākiem strādniekiem [..], lai veicinātu viņu profesionālo integrāciju vai nodrošinātu aizsardzību".

53 Tādējādi tādi mērķi, kādi ir paredzēti attiecīgajā valsts tiesiskajā regulējumā, principā ir jāuzskata par tādiem, kas "attiecīgās valsts tiesību kontekstā" "objektīvi un saprātīgi", kā to paredz Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punkta pirmā daļa, pamato dalībvalstī paredzēto atšķirīgo attieksmi vecuma dēļ.

54 Atbilstoši pašam minētās tiesību normas formulējumam vēl ir jāpārbauda, vai šo mērķu sasniegšanai izmantotie līdzekļi ir "atbilstīgi un vajadzīgi".

55 Runājot par pamatlietā izskatāmā valsts tiesiskā regulējuma atbilstību, ir jānorāda, ka pieejamības pabalsta piešķiršana tikai tiem ierēdņiem, kuri tostarp nav tiesīgi saņemt vecuma pensiju, nešķiet nesaprātīga, ņemot vērā likumdevēja izvirzīto mērķi, proti, sniegt plašāku aizsardzību ierēdņiem, kuriem nav stabilu un ilgstoši aizvietojošu ienākumu.

56 Pamatlietā izskatītais valsts tiesiskais regulējums tāpat ir atbilstošs, lai sasniegtu mērķi nodrošināt ierēdņu pieejamību gadījumā, ja tiek likvidēts viņu amats. Ierēdņi, kuriem vēl nav tiesību uz vecuma pensiju, tā kā viņi nesaņem pieejamības pabalstu, ir spiesti integrēties darba tirgū tā, ka brīdī, kad viņiem tiek piedāvāts jauns amats civildienestā, viņi vairs var nebūt pieejami. Turpretī ierēdņi, kuri jau

var saņemt vecuma pensiju, vispārīgi ir mazāk gatavi no jauna integrēties civildienestā, lai uzsāktu darbu jaunā amatā, ņemot vērā profesionālās un personīgās neērtības, ko var ietvert šāda atkārtota integrācija.

57 Turklāt saskaņā ar Civildienesta likuma 32. panta 4. punkta 2) apakšpunkta noteikumiem ir iespējams ierobežot ļaunprātīgas izmantošanas iespēju, kuras gadījumā ierēdnis saņemtu pabalstu, lai nodrošinātu pieejamību, tajā pašā laikā tomēr aizejot pensijā.

58 Tādējādi ir jāuzskata, ka tāds valsts tiesiskais regulējums kā pamatlietā izskatāmais nešķiet acīmredzami neatbilstošs šī sprieduma 49. punktā izklāstīto leģitīmo mērķu sasniegšanai.

59 Katrā ziņā tomēr ir jāpārbauda, vai ar šo noteikumu netiek paredzēts vairāk kā nepieciešams šo mērķu sasniegšanai.

60 Dānijas valdība saistībā ar minēto norāda, ka pieejamības pabalsta piešķiršanai ir jābūt stingri ierobežotai tikai attiecībā uz ierēdņiem, kuriem tas patiešām ir nepieciešams un kuri patiešām ir pieejami, lai vajadzības gadījumā atkārtoti integrētos civildienestā.

61 Protams, ir taisnība, kā tika konstatēts arī šī sprieduma 56. punktā, ka ierēdņi, kuriem ir tiesības saņemt vecuma pensiju, tieši šī iemesla dēļ ir mazāk gatavi pieņemt alternatīva amata piedāvājumu.

62 Tāpat šķiet, ka šie ierēdņi var rēķināties ar stabiliem un ilgstošiem aizvietojošiem ienākumiem, savukārt ierēdņiem, kuriem vēl nav tiesību saņemt vecuma pensiju un kuru amats ticis likvidēts, šī iemesla dēļ ir nepieciešama pastiprināta aizsardzība. Ierēdņi, kas pieder šai otrai grupai, vispārīgi ir jūtīgāki pret ekonomisko un sociālo spiedienu, ciktāl situācijā, kad viņiem nav piešķirts pieejamības pabalsts, viņiem tiktu atņemts stabilu ienākumu avots. Pieejamības pabalsts ir paredzēts, lai minētajā otrajā grupā esošos ierēdņus pasargātu no attiecīgā spiediena, trīs gadus nodrošinot viņiem atbilstošus ienākumus.

63 Tāpat ir būtiski arī uzsvērt, ka Dānijas likumdevējs iesaistījās, lai samazinātu pamatlietā izskatāmā tiesiskā regulējuma nelabvēlīgo ietekmi, paredzot, ka ierēdņi, kuri ir sasnieguši 65 gadu vecumu, turpina uzkrāt pensijas tiesības visu to laiku, kurā viņi būtu saņēmuši pieejamības pabalstu, bet kuru viņi nesaņēma pamatlietā izskatītajā situācijā sava vecuma dēļ.

64 Ņemot vērā minēto, ir jānorāda, ka ar Civildienesta likuma 32. panta 4. punkta 2) apakšpunktu ierēdņi, kuri faktiski saņems vecuma pensiju, tiek pielīdzināti ierēdņiem, kuriem šādu pensiju ir tiesības saņemt.

65 Tomēr no Tiesai iesniegtajiem dokumentiem izriet, ka 65 gadu vecumā ierēdņiem ir tiesības doties pensijā, bet viņiem nav pienākuma to darīt.

66 Tomēr saskaņā ar pamatlietā izskatāmo tiesisko regulējumu no tiesībām saņemt pieejamības pabalstu ir izslēgti gan tie ierēdņi, kuri vēlas doties pensijā un kuri līdz ar to saņemtu vecuma pensiju, gan tie, kas vēlas turpināt savu profesionālo karjeru civildienestā pēc savas 65. dzimšanas dienas.

67 Tādējādi, lai īstenotu leģitīmo mērķi izvairīties no tā, ka šo pabalstu saņem ierēdņi, kuri nevēlas ieņemt jaunu amatu, bet vēlas saņemt papildu ienākumus vecuma pensijas veidā, ar izskatāmo noteikumu šī pabalsta saņemšana tiek liegta ierēdņiem, kuri vēlas palikt darba tirgū tikai tāpēc, ka viņi, īpaši ņemot vērā savu vecumu, varētu izmantot šo pensiju.

68 Tādējādi ar šo pasākumu ierēdņi var būt spiesti pieņemt vecuma pensiju, kuras apmērs, salīdzinot ar to, uz ko tie būtu varējuši pretendēt, paliekot aktīviem [darba tirgū] līdz lielāka vecuma sasniegšanai, ir samazināts, tostarp gadījumā, ja viņi nav veikuši apdrošināšanas iemaksas pietiekami ilgus gadus, lai saņemtu pensiju pilnā apmērā.

69 Turklāt pamatlietā izskatītā tiesiskā regulējuma mērķi, šķiet, var tikt sasniegti ar mazāk ierobežojošiem, bet tikpat atbilstošiem līdzekļiem. Tādējādi noteikumi, saskaņā ar kuriem pieejamības pabalstu var saņemt tikai tie ierēdņi, kuri uz laiku atteikušies no vecuma pensijas saņemšanas, lai veiktu profesionālo darbību, vienlaicīgi situācijā, kurā pēdējie minētie atsakās pieņemt piedāvāto alternatīvo amatu, paredzot pasākumus ar nolūku sodīt ļaunprātīgu izmantošanu, ļauj nodrošināt, ka šis pabalsts tiek piešķirts tikai tiem ierēdņiem, kuri ir faktiski pieejami, lai ieņemtu alternatīvo amatu.

70 Protams, parasti nav jāpieprasa, lai atbilstoši tādam pasākumam kā pamatlietā izskatāmais katrs gadījums tiktu izskatīts atsevišķi, lai noteiktu, kas vislabāk atbilst katra atsevišķa ierēdņa īpašajām vajadzībām, ciktāl attiecīgās sistēmas pārvaldībai ir jāpaliek darboties spējīgai no tehniskā un ekonomiskā viedokļa.

71 Tomēr šāda ierēdņu, kuri ir jaunāki par 65 gadiem, individuāla pārbaude jau ir ietverta pamatlietā izskatītajā ar valsts tiesisko regulējumu izveidotajā sistēmā, ciktāl atlaisto ierēdņu pieņemšana darbā alternatīvos amatos ir atkarīga no ieinteresēto personu kompetences attiecībā uz amatu, kuri tām tiek piedāvāti, īpašajām iezīmēm. Turklāt šāda individuāla pārbaude jau ir paredzēta, kā to norāda arī *DJØF*, Civildienesta likuma 32. panta 4. punkta 4. apakšpunktā.

72 Ņemot vērā iepriekš minētos apsvērumus, ir jākonstatē, ka pamatlietā apskatītais tiesiskais regulējums, ciktāl ar to no personu loka, kuras var saņemt pieejamības pabalstu, automātiski tiek izslēgti ierēdņi, kuriem ir tiesības saņemt vecuma pensiju, paredz vairāk nekā nepieciešams izvirzīto mērķu sasniegšanai.

73 Tādējādi atšķirīgā attieksme, ko ietver Civildienesta likuma 32. panta 4. punkta 2) apakšpunkta noteikumi, nevar tikt pamatota atbilstoši Direktīvas 2000/78 6. panta 1. punktam.

74 Ņemot vērā iepriekš izklāstītos apsvērumus, uz ceturto jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 2000/78 2. pants un 6. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem pretrunā ir tāds valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar ko ierēdņi, kuri ir sasnieguši vecumu, kad viņi var saņemt vecuma pensiju, tikai šī iemesla dēļ nevar saņemt pieejamības pabalstu, kas paredzēts ierēdņiem, kuri ir tikuši atlaisti viņu amata vietas likvidēšanas dēļ.

Par tiesāšanās izdevumiem

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

Ar šādu pamatojumu Tiesa (otrā palāta) nospriež:

1) Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, 6. panta 2. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas ir jāpiemēro tikai pensijas un invaliditātes pabalstiem, uz kuriem attiecas kāda profesionālā sociālā nodrošinājuma sistēma;

2) Direktīvas 2000/78 2. pants un 6. panta 1. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tiem pretrunā ir tāds valsts tiesiskais regulējums, saskaņā ar ko ierēdņi, kuri ir sasnieguši vecumu, kad viņi var saņemt vecuma pensiju, tikai šī iemesla dēļ nevar saņemt pieejamības pabalstu, kas paredzēts ierēdņiem, kuri ir tikuši atlaisti viņu amata vietas likvidēšanas dēļ.

[Paraksti]